

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN NABATI PT. AIR MANCUR**



**Oleh:
BRILIAN SWASTIKA
NIM. 201703009**

**PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PROGRAM STUDI SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2021**

SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN NABATI PT. AIR MANCUR

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM)



Oleh:
BRILIAN SWASTIKA
NIM. 201703009

**PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PROGRAM STUDI SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2021**

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti Ujian Sidang

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN NABATI
PT. AIR MANCUR**

Menyetujui,
Pembimbing 1



Pipid Ari W, S.KM., M. KKK
NIS. 20140109

Menyetujui,
Pembimbing 2



Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)
NIS. 20160130

Mengetahui,

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat



Avicena Sakufa Marsanti, S. KM., M. Kes
NIS. 20150114

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Tugas Akhir Skripsi dan dinyatakan telah
Memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar S.KM
Pada Tanggal 12 Juni 2021

Dewan Penguji

- 1 Dewan Penguji : Retno Widiarini, S.KM., M.Kes
- 2 Penguji I : Pipid Ari W, S.KM., M. KKK
- 3 Penguji II : Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)



Mengesahkan
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua



Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)

NIS. 20160130

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan pertolongan, kemudahan serta petunjuk-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kerja keras dan Ridho dari Allah SWT, saya yakin skripsi ini tidak akan selesai dalam waktu yang sudah ditentukan. Dengan bangga saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Suami tercinta yaitu Rendi Erwanto yang selalu memberikan ridho dan dukungan baik secara moril maupun materil dari awal sampai akhir sehingga dapat terselesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Ibu Herlina Dyah Utami dan ibu Mursilah selaku ibu kandung dan juga ibu mertua yang selalu memberikan doa, motivasi, dan pandangan hidup sehingga saya memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan maksimal dan tepat waktu.
3. Gilang Putra Utama dan Cahya Nastiti Pinastika selaku adik kandung saya yang selalu memberikan semangat dan selalu bersedia menemani dalam proses pengerjaan skripsi ini.
4. Bapak Zenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid), ibu Riska Ratnawati, S.KM., M.Kes, ibu Retno Widiarini, S.KM., M.Kes, ibu Avicena Sakufa Marsanti, S.KM., M.Kes, ibu Karina Nur R, S.KM., M.Kes, bapak Pipid Ari Wibowow, S.KM., M.KKK selaku dosen program studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah memberikan saya bekal ilmu serta pengalaman yang luar biasa dalam keilmuan kesehatan masyarakat sehingga saya mampu menyusun skripsi ini dengan maksimal dan tepat waktu.
5. Intan Okrima Putri dan Hana Widya Kiranti selaku teman baik yang telah bersedia membantu dalam hal tenaga maupun pikiran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

HALAMAN PERNYATAAN


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Brilian Swastika

NIM : 201703009

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar (ahli madya/sarjana) di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Medan, 11 Juni 2021



Brilian Swatika

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



- Nama : Brilian Swastika
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Blora, 13 Juli 1994
Agama : Islam
Alamat : Desa Sugihwaras RT. 015 RW. 004, Kecamatan Saradan, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur
- Email : brilianswastika13@gmail.com
- Riwayat Pendidikan :
1. SDN 03 Karangboyo (2000-2006)
2. SMPN 01 Saradan (2006-2009)
3. SMKN 01 Gemarang Program Jurusan Teknik Multimedia (2009-2012)
4. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun (2017-2021)
- Riwayat Pekerjaan :
1. Operator Produksi PT. Nidec Seimitsu Batam (2012-2014)
2. Operator Produksi PT. Excelitas Technologies Batam (2014-2017)

**Program Studi Kesehatan Masyarakat
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
2021**

ABSTRAK

Brilian Swastika

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN NABATI PT. AIR
MANCUR**

75 Halaman + 15 Tabel + 3 Gambar + 13 Lampiran

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif. Terdapat rendahnya tingkat produktivitas kerja pada bagian nabati PT. Air Mancur. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 orang. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap produktivitas kerja karyawan dan 42,6% dipengaruhi faktor lainnya.

Sebaiknya PT. Air Mancur dapat memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) upaya-upaya strategis yang berkaitan dengan fasilitas dan pelatihan K3.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, K3, Produktivitas Kerja

Kepustakaan : 28 (2004-2020)

**Public Health Program
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
2021**

ABSTRACT

Brilian Swastika

**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN NABATI DEPARTMENT PT.
AIR MANCUR**

75 Page + 15 Table + 3 Picture + 13 Appendix

Productivity is an interdisciplinary approach to setting effective goals. There is low work productivity figures in Nabati section of PT. Air Mancur . Therefore, the purpose of this study is to analyze the effect of occupational health and safety (K3) on employee productivity.

This study used a total sampling technique with the number of samples in this study is the same as total population which is 21 people. Data analysis in the form of validity test, reliability test, correlation test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test.

The results showed that simultaneously occupational health and safety (K3) had a significant effect on employee work productivity, partially occupational health and safety had a positive and significant effect on employee work productivity. Based on the correlation coefficient test and the coefficient of determination, it is known that occupational health and safety (K3) has an influence of 57.4% on employee productivity and 42.6% is influenced by other factors.

PT. Air Mancur should be able to pay attention to occupational health and safety (K3) factors, strategic efforts relate to OHS facilities and training.

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

Literature: 28 (2004-2020)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan setinggi-tingginya kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya menyusun karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana di Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Dalam menyelesaikan skripsi ini saya menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, karena keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan saya. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid), selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dan juga dosen pembimbing kedua yang telah mengarahkan serta membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Avicena Sakufa Marsanti, S.KM.,M.Kes, selaku Ketua Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
3. Bapak Pipid Ari Wibowo, S.KM.,M. KKK, selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan proposal skripsi ini.
4. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya.
5. Terimakasih kepada PT. Air Mancur yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
6. Kepada keluarga yang selalu memberikan dukungan demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman Kesehatan Masyarakat angkatan 2017 yang saling mendukung dan memberikan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Madiun, 05 April 2021

Brilian Swastika

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR ISTILAH	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Keaslian Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Produktivitas Kerja.....	8
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14
2.2.1 Keselamatan Kerja	14
2.2.2 Kesehatan Kerja	20
2.3 Hubungan K3 dengan Produktivitas Kerja.....	22
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN.....	25
3.1 Kerangka Konseptual	25
3.2 Hipotesis Penelitian	26
BAB 4 METODE PENELITIAN	27

4.1	Desain Penelitian	27
4.2	Populasi Dan Sampel.....	28
4.3	Teknik <i>Sampling</i>	28
4.6	Kerangka Kerja Penelitian.....	29
4.7	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	30
4.8	Instrumen Penelitian	35
4.9	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	38
4.10	Prosedur Pengumpulan Data	38
4.11	Teknik Analisis Data	40
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
5.2	Hasil Penelitian.....	49
5.3	Pembahasan	56
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		75
6.1	Kesimpulan.....	75
6.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		77
Lampiran.....		81

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.2	Keaslian Penelitian.....	6
4.1	Skor Skala Likert.....	31
4.2	Master Scale TCR.....	31
4.3	Definisi Operasional Penelitian.....	32
4.4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	35
4.5	Realisasi Kegiatan Penelitian.....	38
4.6	Interpretasi Perhitungan Korelasi Interval.....	41
5.1	Karakteristik Usia Responden.....	49
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan TCR Produktivitas Kerja.....	50
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan TCR Keselamatan Kerja.....	51
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan TCR Kesehatan Kerja.....	52
5.6	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	53
5.7	Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	54
5.8	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja...	55
5.7	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Teori.....	24
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
4.1	Kerangka Kerja Peneltian.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian....	82
Lampiran 3	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	84
Lampiran 4	Output Uji Asumsi Klasik.....	86
Lampiran 5	Ouput Karakteristik Responden.....	88
Lampiran 6	Output Hasil Uji Korelasi.....	97
Lampiran 7	Output Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	98
Lampiran 8	Bukti Pengambilan Data Dilapangan.....	99
Lampiran 9	Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian.....	100
Lampiran 10	Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	101
Lampiran 11	Lembar Audien Seminar Proposal.....	102
Lampiran 12	Lembar Bimbingan Skripsi.....	103

DAFTAR SINGKATAN

APAR	:	Alat Pemadam Api Ringan
APD	:	Alat Pelindung Diri
BPS	:	Badan Pusat Statistik
IP	:	Indeks Produktivitas
K3	:	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
OEE	:	Overall Equipment Effectiveness
P3K	:	Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan
PAHK	:	Penyakit Akibat Hubungan Kerja
PAK	:	Penyakit Akibat Kerja
PT	:	Perseroan Terbatas
SDM	:	Sumber Daya Manusia
TCR	:	Tingkat Capaian Responden
WC	:	Water Closet

DAFTAR ISTILAH

<i>Cross Sectional</i>	: Potong Lintang
<i>Cleaning</i>	: Pembersihan
<i>Coding</i>	: Pemrograman
<i>Dependen</i>	: Terikat
<i>Editing</i>	: Penyuntingan
<i>Entry Data</i>	: Memasukan Data
<i>Indipenden</i>	: Bebas
<i>Input</i>	: Masukan
<i>Master Scale</i>	: Skala Master
<i>Nonprobability Sampling</i>	: Metode Non-Acak
<i>Occupational Disease</i>	: Penyakit Kerja
<i>Overall Equipment Effectiveness</i>	: Metode Pengukuran Efektivitas Produksi
<i>Ouput</i>	: Keluaran
<i>Representatif</i>	: Mewakili
<i>Sampling</i>	: Pengambilan Sampel
<i>Sub-Standard Action</i>	: Tindakan Tidak Aman
<i>Sub-Standard Condition</i>	: Keadaan Tidak Aman
<i>Tabulating</i>	: Pentabulasian
<i>Times Series</i>	: Serial Data Berdasarkan Urutan Waktu
<i>Tolerance</i>	: Toleransi
<i>Total Sampling</i>	: Jumlah Sampel Sama Dengan Jumlah Popoulasi
<i>Variance</i>	: Varian
<i>Work Related Disease</i>	: Penyakit Hubungan Kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat penduduk usia kerja di Indonesia per Februari 2020 sebanyak 199,4 juta penduduk, jumlah penduduk usia kerja tersebut meningkat 2,92 juta dari data per Februari 2019. Bertambahnya jumlah penduduk usia kerja akan berpengaruh terhadap perekonomian negara Indonesia. Upaya harus terus dilakukan agar penduduk usia kerja bisa menjadi sumber daya manusia unggul sehingga bisa membantu meningkatkan tingkat produktivitas negeri ini.

Sumber daya manusia yang unggul tercermin dari tingkat produktivitasnya. Berdasarkan data *Asian Productivity Organization* (APO) yang diterbitkan dalam *APO Productivity Data Book 2019*, produktivitas per pekerja Indonesia berada pada peringkat 5 dari 10 negara ASEAN. Singapura sendiri berada di peringkat pertama dengan produktivitas per pekerja sebesar 142.300 USD, produktivitas per pekerja Indonesia berkisar di angka 26.000 USD atau seperlima dari Singapura dan angka ini menunjukkan bahwa produktivitas per pekerja Indonesia juga dibawah Malaysia dengan produktivitas per pekerja sebesar 60.000 USD. Tentunya angka produktivitas per pekerja ini menjadi pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan karena produktivitas yang rendah akan membuat investor ragu untuk berinvestasi di Indonesia maka harus segera dicari upaya penyelesaian untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi industri termasuk industri jamu

herbal. PT. Air Mancur merupakan sebuah industri manufaktur yang berfokus pada perusahaan jamu herbal berlokasi di Jl. Raya Solo-sragen Km. 7, Palur, Turisari, Dagen, Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah yang terus berkembang pesat hingga saat ini. Proses pembuatan jamu di PT. Air Mancur memiliki beberapa tahap produksi antara lain, tahap sortasi sampai terakhir pengepakan dengan hasil akan disimpan dalam gudang *finish good*.

Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, di mana proses produktivitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran. PT. Air Mancur menerapkan sistem *Total Productive Maintenance* (TPM). Didalamnya, terdapat perhitungan dasar yang disebut OEE (*overall equipment effectiveness*) untuk mengukur efektivitas dan produktivitas kegiatan produksi. Berdasarkan data sekunder PT. Air Mancur pada bulan maret tahun 2021 menunjukkan hasil rata-rata *overall* OEE dibawah angka standar dunia yang telah ditetapkan. Berdasarkan data sekunder tersebut hasil *overall* OEE pada minggu pertama sebesar 60,34%, minggu kedua 70,96%, minggu ketiga 76,91, dan minggu keempat 81,203% dengan rata-rata hasil *overall* OEE yaitu 73,62. Hasil tersebut masih berada dibawah nilai standar dunia yaitu 85,00%.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagian nabati terdapat potensi bahaya seperti panas dan kebisingan yang ditimbulkan dari proses mesin serta terdapat potensi bahaya seperti terjatuh, terjepit, terpeleset, dan

tertimpa bahan baku. Lingkungan kerja yang baik harus menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk menjamin keamanan dan keselamatan tenaga kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (W, 2019).

Penelitian yang dilakukan Kusuma (2017) Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama menunjukkan saling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51.5%, sedangkan sebesar 48.5% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya. Menurut Nur dan Oktafia (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil sebanyak 73,6% bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja dan 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Penelitian yang dilakukan oleh Samahati (2020) menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 80,9% terhadap produktivitas kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Dari ketiga penelitian tersebut Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas.

Berdasarkan data sekunder PT. Air Mancur bagian nabati menunjukkan produktivitas kerja masih rendah atau dibawah nilai standar dunia yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja pada bagian nabati yang panas dan bising serta terdapat potensi bahaya seperti terjatuh, terjepit, terpeleset, dan tertimpa bahan baku, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati di PT. Air Mancur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti memiliki sebuah rumusan masalah yaitu “Apakah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi produktivitas kerja karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur
2. Mengidentifikasi keselamatan kerja bagian Nabati PT. Air Mancur
3. Mengidentifikasi kesehatan kerja bagian Nabati PT. Air Mancur
4. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.
5. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.
6. Menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi PT. Air Mancur

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan referensi atau masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang peningkatan produktivitas karyawan.

1.4.2 Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kepustakaan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dalam melakukan penelitian berikutnya.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.

1.5 Keaslian Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah ditemukan sebelumnya, ada beberapa judul penelitian yang hampir sama dengan judul penelitian yang akan diteliti oleh peneliti, antara lain:

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Perbedaan	Peneliti Sebelumnya			Peneliti
		Ananda Pramaya Shinta	Muhammad Nur, Chania Dwi Oktafia	Kevin Rei Samahati	
1	Judul Penelitian	Hubungan Status Gizi dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur
2	Tempat dan Tahun Penelitian	PT. Air Mancur bagian Nabati pada tahun 2019	PT. Bormindo Nusantara Duri <i>maintenance departement</i> tahun 2018	PT. PLN (Persero) UP3 Manado bagian alih daya pada tahun 2020	PT. Air Mancur bagian Nabati pada tahun 2021
3	Metode	Metode kuantitatif desain penelitian uji analisis jalur <i>path</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda	Metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda	Metode kuantitatif desain penelitian <i>cross-sectional</i> dengan uji regresi linear berganda

4	Variabel	Status gizi, masa kerja, produktivitas	Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja, produktivitas karyawan	K3, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan	Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja
5	Hasil Penelitian	1. Terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas. 2. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian <i>maintenance departement</i> PT. Bormindo Nusantara Duri	Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 80,9% terhadap produktivitas kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat	

Sumber: (Nur and Oktafia, 2018; Parashakti and Putriawati, 2020; Samahati, 2020; Shinta, 2019)

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Secara ilmu hitung produktivitas dapat diukur antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung atau yang biasa disebut indeks produktivitas seperti rumus berikut:

$$\mathbf{IP = \frac{O}{I}}$$

Keterangan:

IP: Indek Produktivitas

O: Output/ keluaran

I: Input/ masukan

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN), produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yang pertama yaitu kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Produktivitas perusahaan terdiri dari produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas sumber daya manusia dalam hal ini yaitu tenaga kerja.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin/peralatan yaitu perbandingan antara output dengan kapital input meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya dapat berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya. Produktivitas merupakan rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal individu seperti komitmen, kualitas, efisiensi, motivasi, semangat kerja, disiplin, keterampilan, pengembangan diri, kemampuan, kepribadian (*personality*). Faktor internal organisasi yaitu, misi, visi, tujuan, sistem dan praktik manajemen, sumber daya (kuantitas dan kualitas), kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain perusahaan, budaya kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Faktor eksternal yaitu kultur lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masyarakat, kemitraan (Mondy, 2008).

2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai, jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Sutrisno, 2017).

2.1.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan bergorganisasi

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja (W, 2019). Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain membuat karyawan merasa aman, memperlancar proses kerja, agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, tidak mengganggu proses kerja, menekan biaya, menghindari kecelakaan kerja, dan untuk menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu.

2.2.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut UU RI No.1 tahun 1970 adalah suatu syarat atau norma-norma kerja di segala tempat kerja dengan terus menerus wajib diciptakan dan dilakukan pembinaannya sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi dan teknologi. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja tercermin pada keadaan di tempat kerja, yang meliputi keadaan tidak aman (*sub standard condition*), tindakan tak aman (*sub standard act*) maupun keadaan lingkungan kerja. Berdasarkan

piramida perbandingan kecelakaan disebutkan bahwa keadaan dan tindakan tak aman merupakan dasar dari kejadian hampir celaka maupun kecelakaan, kebanyakan aktifitas pencegahan kecelakaan menyangkut identifikasi dan koreksi dari kondisi dan tindakan tidak aman. Keadaan dan tindakan tidak aman yang dapat diketahui lebih dulu akan dapat mencegah kecelakaan lebih dini.

2.2.1.1 Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Syarat-syarat dalam keselamatan kerja harus memuat prinsip-prinsip teknik ilmiah menjadi suatu kumpulan yang tersusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesyahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum. Syarat keselamatan kerja menurut UU No 1 Tahun 1970 bertujuan untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja

7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
15. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan dari keselamatan kerja menurut UU No. 01 Tahun 1970 adalah sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.

3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Tujuan keselamatan kerja mengindikasikan bahwa kegiatan keselamatan didukung dengan pengawasan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

2.2.1.4 Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja terdapat indikator guna mengukur dan menilai suatu program keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja guna menekan angka kecelakaan kerja terjadi. Indikator keselamatan kerja tersebut adalah:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulans dan sebagainya.
- c. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan melalui pelatihan K3. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada pekerja

yang belum terbiasa bekerja secara selamat. Penyebabnya adalah ketidaktahuan tentang bahaya atau cara mencegahnya meskipun tahu tentang adanya suatu risiko.

2. Lingkungan Sosial dan Psikososial

Secara sosial dan psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan perusahaan terhadap karyawan atau pekerja yang meliputi:

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua karyawan tanpa kecuali.
- b. Prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Karyawan setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan hal ini dapat membuat perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Rasa aman dan nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Rambu-rambu kerja tersedia dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan. Dengan

adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja.

- c. Pengawasan dalam bekerja diadakan dalam rangka meningkatkan upaya keselamatan dalam bekerja. Karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja maupun metode dalam bekerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat tertentu. Untuk menimbulkan efek jera pada pelanggaran keselamatan maka perusahaan dapat membuat kebijakan berupa sanksi tegas kepada pelanggar (karyawan).
- d. Masa depan tenaga kerja terutama dalam keadaan tidak mampu lagi bekerja atau melakukan pekerjaannya akibat suatu kecelakaan baik fisik maupun mental.
- e. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya (Moenir, 2010).

2.2.2 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas mereka (W, 2019). Kesehatan kerja berkaitan dengan penyakit yang diderita oleh seorang pekerja sebagai akibat aktivitas melaksanakan pekerjaannya. Penyakit kerja lebih diderita oleh para pekerja dan kurang nyata pada masyarakat umum. Kesehatan kerja sebagai upaya pencegahan atau *preventif* untuk mencegah Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Penyakit Akibat Hubungan Kerja (PAHK).

Penyakit Akibat Kerja (PAK) atau *Occupational Disease* dalam PERMENAKER No. Per.01/MEN/1981 merupakan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang dapat berakibat cacat sebagian maupun cacat total. Cacat sebagian merupakan kondisi hilangnya sebagian anggota tubuh maupun fungsinya untuk selama-lamanya. Sedangkan cacat total merupakan kondisi tubuh tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya. Penyakit akibat kerja memiliki penyebab yang spesifik atau asosiasi kuat dengan hubungan pekerjaan yang pada umumnya terdiri dari satu agen penyebab yang sudah diakui (Biantoro, et al., 2019).

Penyakit Akibat Hubungan Kerja (PAHK) atau *Work Related Disease* merupakan penyakit yang berhubungan atau berkaitan dengan pekerjaan

tapi tidak timbul dari akibat pekerjaan. Penyakit akibat hubungan kerja memiliki beberapa agen penyebab penyakit, hal inilah yang membedakan dengan penyakit akibat kerja. Dalam penyakit akibat hubungan kerja terdapat faktor pekerjaan memiliki peranan secara bersama-sama dengan faktor risiko lainnya dan berkembangnya penyakit yang memiliki etiologi yang lebih kompleks (Biantoro, et al., 2019).

2.2.2.1 Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut (W, 2019) yaitu:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

2.2.2.2 Indikator Kesehatan Kerja

Manullang, 2006 menguraikan 3 indikator sebagai petunjuk atau standar dasar sebagai acuan dalam mengukur kesehatan kerja 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) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
 - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
2. Sarana Kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan Kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari:

- a. Penyediaan air bersih
 - b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
 - c. Sarana kamar mandi dan WC
3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja
- a. Pemberian makanan yang bergizi
 - b. Pelayanan Kesehatan tenaga kerja
 - c. Pemeriksaan Kesehatan tenaga kerja.

2.3 Hubungan K3 dengan Produktivitas Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan perlindungan terhadap karyawan yang mengacu pada kondisi-fisikal dan psikologis pekerja selama berada di lingkungan kerja. K3 berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap efisiensi produksi, sehingga demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya (Tarwaka, Bakri and Sudiajeng, 2004). Tenaga kerja berhak atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya guna menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas (W, 2019).

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori

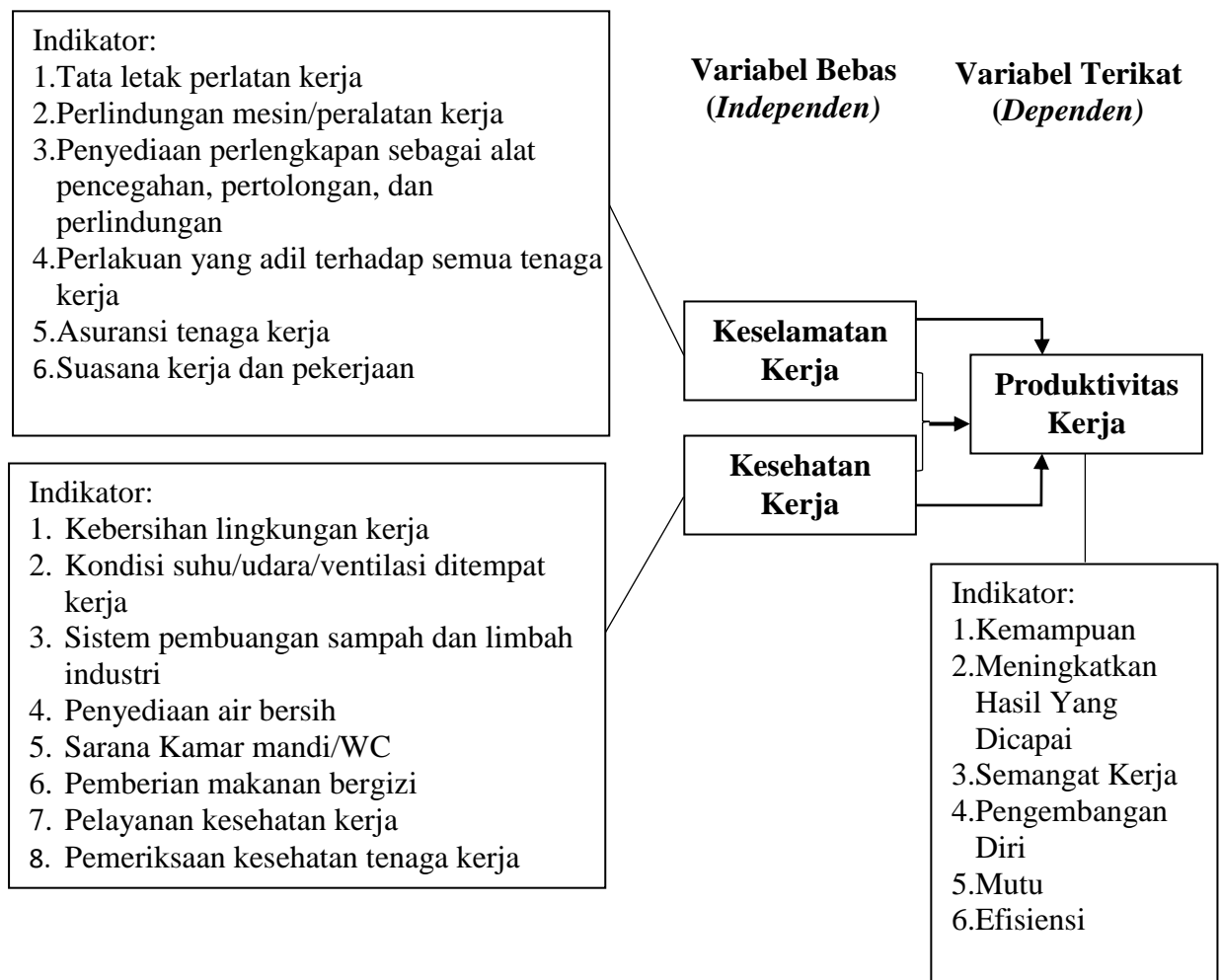
Sumber: (Mondy, 2008)

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan kerangka yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2013). Secara rinci kerangka konsep yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Primer, 2021

Keterangan:

—— : Terdiri dari

——→ : Diteliti

3.2 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) suatu jawaban yang bersifat sementara berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat untuk melakukan sebuah penelitian maka disebut hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **H₁**: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.
2. **H₂**: Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.
3. **H₃**: Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.

BAB 4

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah guna memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka dari itu perlu memperhatikan empat kata kunci dalam metode penelitian yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2013). Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

4.1 Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bersifat deskriptif korelasional dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Penelitian deskriptif korelasional adalah desain penelitian untuk menjelaskan hubungan, memperkirakan dan menguji suatu teori yang ada antara 2 variabel yaitu pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *Cross-Sectional* yaitu data antara variabel terikat yaitu produktivitas kerja dengan variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sekaligus dikumpulkan dalam satu waktu yang bersamaan.

4.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono, 2013 menjelaskan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dapat disebut sebagai populasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja bagian Nabati PT. Air Mancur berjumlah 21.

2. Sampel

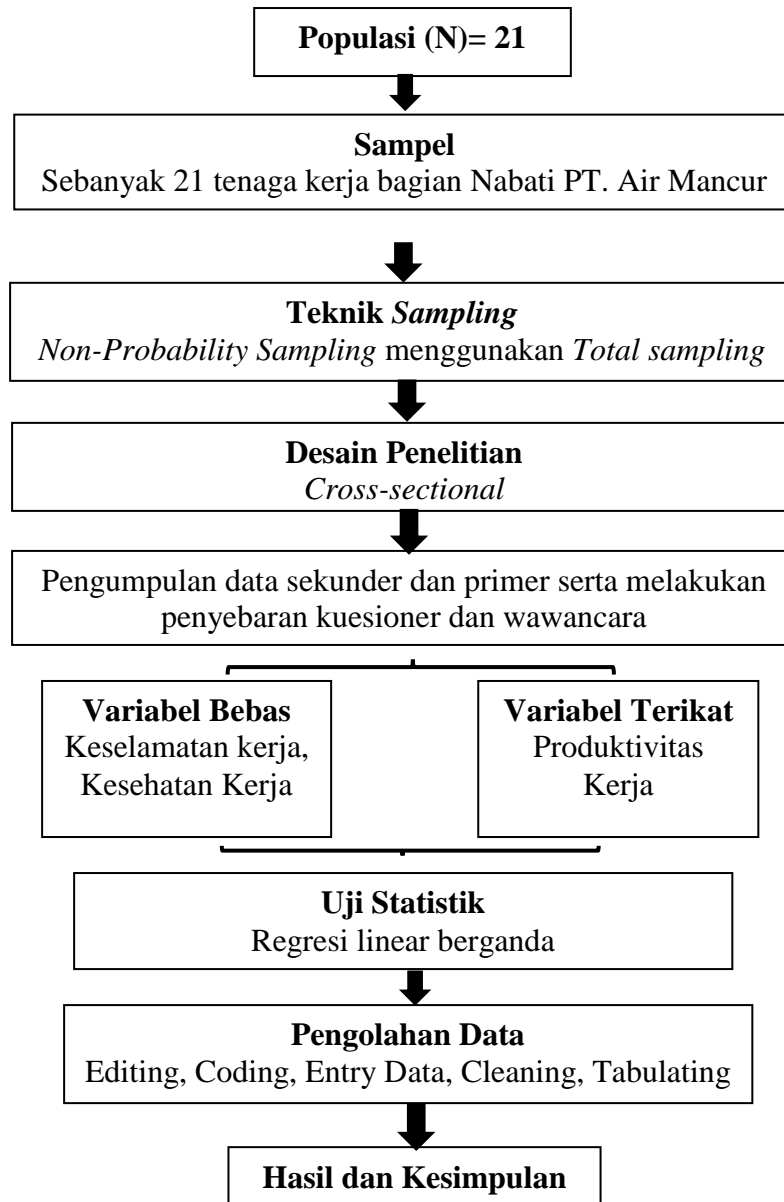
Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan harus betul-betul representatif (mewakili) dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan total sampel dengan jumlah responden sebanyak 21 pekerja pada bagian Nabati PT. Air Mancur.

4.3 Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan jenis *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013).

4.6 Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:



Gambar 4.1. Kerangka Kerja Penelitian

Sumber: Data Primer, 2021

4.7 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang memiliki "variasi" dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Variabel *Indipenden*/Variabel Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* atau variabel terikat (Sugiyono, 2013). Terdapat 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2).

b. Variabel *Dependen*/Variabel Terikat

Variabel *Dependen* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi variabel *dependen* atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan seperangkat petunjuk secara lengkap dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan suatu penelitian. Pengukuran variabel pada penelitian ini berisikan pernyataan positif menggunakan skala *Likert* dengan menggunakan cara skoring dimana setiap pertanyaan memiliki skor 1-5. Agar skor dapat diinterpretasikan maka menggunakan teknik Tingkat Capaian Responden atau TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai.

Tabel 4.1. Nilai Skor Skala *Likert*

Nilai Skor	Penyataan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-Ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Tabel 4.2. *Master Scale* Tingkat Capaian Responden (TCR)

TCR (%)	Kriteria
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup Baik
55-69	Buruk
1-54	Sangat Buruk

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Tabel 4.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel		Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala Data	Hasil Ukur
Variabel Bebas	Keselamatan Kerja (X ₁)	Keselamatan kerja adalah kondisi lingkungan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja serta yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja meliputi tata letak peralatan kerja, perlindungan mesin, perlengkapan K3, perilaku adil, asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja, dan suasana kerja.	1. Lingkungan kerja fisik meliputi: a. Tata letak peralatan kerja b. Perlindungan mesin/peralatan kerja c. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan	Kuesioner	Ordinal	<p>Penilaian dengan memberi skor pada kuesioner</p> <p>5= Sangat Setuju (SS) 4= Setuju (S) 3= Ragu-ragu (R) 2= Tidak Setuju (TS) 1= Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Dengan hasil penilaian:</p> <p>1. Keselamatan kerja dinyatakan sangat baik jika: TCR= 90% - 100%</p> <p>2. Keselamatan kerja dinyatakan baik jika: TCR= 80% - 89%</p> <p>3. Keselamatan kerja dinyatakan cukup baik jika: TCR= 70% - 79%</p> <p>4. Keselamatan kerja dinyatakan buruk jika: TCR= 55% - 69%</p> <p>5. Keselamatan kerja dinyatakan sangat buruk jika: TCR= 1% - 54%</p> <p>Sumber: (Sugiyono, 2013)</p>
			2. Lingkungan sosial dan psikososial meliputi: a. Perlakuan yang adil terhadap semua tenaga kerja b. Asuransi tenaga kerja c. Suasana kerja dan pekerjaan			

Variabel Bebas	Kesehatan Kerja (X ₂)	Kesehatan kerja merupakan upaya yang dilakukan PT. Air Mancur untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja agar produktivitas kerja tetap terjaga dengan memperhatikan kebersihan lingkungan, kondisi suhu lingkungan kerja, pembuangan sampah dan limbah industri, penyediaan air bersih, kamar mandi, makanan bergizi, pelayanan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala.	1. Lingkungan kerja secara medis meliputi: a. Kebersihan lingkungan kerja b. Kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri	Kuesioner	Ordinal	<p>Penilaian dengan memberi skor pada kuesioner 5= Sangat Setuju (SS) 4= Setuju (S) 3= Ragu-ragu (R) 2= Tidak Setuju (TS) 1= Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Dengan hasil penilaian: 1. Kesehatan kerja dinyatakan sangat baik jika: TCR= 90% - 100% 2. Kesehatan kerja dinyatakan baik jika: TCR= 80% - 89% 3. Kesehatan kerja dinyatakan cukup baik jika: TCR= 70% - 79% 4. Kesehatan kerja dinyatakan buruk jika: TCR= 55% - 69% 5. Kesehatan kerja dinyatakan sangat buruk jika: TCR= 1% - 54% Sumber: (Sugiyono, 2013)</p>
			2. Sarana Kesehatan tenaga kerja meliputi: a. Penyediaan air bersih b. Sarana Kamar mandi/WC			
			3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja meliputi: a. Pemberian makanan bergizi b. Pelayanan kesehatan kerja c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja			

<p>Variabel Terikat</p>	<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Produktivitas kerja adalah sikap mental meliputi kemampuan tenaga kerja, semangat kerja, pengembangan diri, peningkatan hasil yang dicapai, kualitas pekerjaan, dan efisiensi dalam menghasilkan barang/jasa sesuai dengan yang telah ditentukan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	<p>Kuesioner</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Penilaian dengan memberi skor pada kuesioner</p> <p>5= Sangat Setuju (SS) 4= Setuju (S) 3= Ragu-ragu (R) 2= Tidak Setuju (TS) 1= Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Dengan hasil penilaian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja dinyatakan sangat baik jika: TCR= 90% - 100% 2. Produktivitas kerja dinyatakan baik jika: TCR= 80% - 89% 3. Produktivitas kerja dinyatakan cukup baik jika: TCR= 70% - 79% 4. Produktivitas kerja dinyatakan buruk jika: TCR= 55% - 69% 5. Produktivitas kerja dinyatakan sangat buruk jika: TCR= 1% - 54% <p>Sumber: (Sugiyono, 2013)</p>
--------------------------------	--------------------------------	--	---	------------------	----------------	--

Sumber: Data Diolah, 2021

4.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu pedoman tertulis yang digunakan untuk mendapatkan suatu informasi. Instrumen dapat disebut juga sebagai pedoman pengamatan, pedoman wawancara, pedoman kuesioner dan sebagainya yang selaras dengan metode yang akan digunakan saat penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner.

Untuk menyusun item-item instrumen, maka indikator dari variabel yang akan diteliti dijabarkan menjadi item-item instrumen maka perlu dibuat kisi-kisi instrumen seperti yang disusun menggunakan bahasa yang jelas sehingga mudah dipahami maksud dalam item instrumen tersebut. Kisi-kisi instrumen untuk variabel bebas maupun terikat yang digunakan dalam penelitian ini akan dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Instrumen
Keselamatan Kerja	Tata letak perlatan kerja	1,2
	Perlindungan mesin/peralatan kerja	3,4
	Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan	5,6,7
	Perlakuan yang adil terhadap semua tenaga kerja	8
	Asuransi tenaga kerja	9
	Suasana kerja nyaman	10,11,12
Kesehatan Kerja	Kebersihan lingkungan kerja	13
	Kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja	14,15
	Sistem pembuangan sampah dan limbah industry	16,17
	Penyediaan air bersih	18
	Sarana Kamar mandi/WC	19
	Pemberian makanan bergizi	20,21

	Pelayanan kesehatan kerja	22
	Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	23,24
Produktivitas Kerja	Kemampuan	25,26
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	27,28
	Semangat Kerja	29,30
	Pengembangan Diri	31,32
	Mutu	33,34
	Efisiensi	35,36

Sumber: Data Primer, 2021

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket dengan sejumlah pernyataan positif yang bersifat tertutup, karena jawaban telah disediakan oleh peneliti dalam bentuk skor dimana pernyataan yang dianggap paling positif memiliki skor tertinggi dan responden tinggal memilih jawaban yang dianggap paling mewakili.

Menurut Sugiyono (2013) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam instrumen penelitian tersebut guna menghasilkan data akhir yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur hal ini termasuk tingkat akurasi eksperimen. Pengukuran validitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang tidak valid maka tidak akan bermanfaat bagi peneliti karna tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan.

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden sangat cocok digunakan untuk penelitian ini atau tidak. Uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item- item pertanyaan didalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai cronbach alpha, jika nilai Alpha $> 0,60$ maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensivariabel adalah reliable. Perhitungan menggunakan reliabilitas α -Cronbach, dengan koefisien reliabilitas α yang angkanya berada dalam rentang 0-1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas maka semakin reliable (Sugiyono, 2013).

4.9 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Air Mancur Jl. Raya Solo-sragen Km. 7, Palur, Turisari, Dagen, Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian yang dilakukan tersaji dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Realisasi Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Pengajuan judul skripsi	03 – 13 Februari 2021
2	Penyusunan skripsi dan bimbingan skripsi	13 Februari - 30 Maret 2021
3	Ujian proposal	09 April 2021
4	Revisi proposal	09-16 April 2021
5	Penyusunan proposal penelitian	12-15 April 2021
6	Pengambilan data penelitian	26-23 April 2021
7	Penyusunan dan konsultasi skripsi	30 April-08 Mei 2021
8	Ujian skripsi	21 Mei 2021
9	Revisian skripsi	22-29 Mei 2021

Sumber: Data primer, 2021

4.10 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data berasal dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari peninjauan langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain bisa berbentuk bacaan dan berbagai sumber lainnya yang terdiri dari laporan, catatan, dokumen, dan studi pustaka yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data

sekunder ini digunakan untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan.

Dalam mengumpulkan data diperlukan sebuah teknik agar mempermudah pada saat proses pengambilan data lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skor dengan skala *Likert* yang didistribusikan kepada responden tenaga kerja bagian Nabati PT. Air Mancur.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada bagian HC&GA dan tenaga kerja bagian Nabati PT. Air Mancur

3. Observasi

Observasi/pengamatan merupakan suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2013). Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan bagian Nabati PT. Air Mancur.

4.11 Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

2. Analisis Bivariat

Merupakan analisis data statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua varaibel yang melibatkan variabel X atau variabel bebas dan Y atau variabel terikat. Dalam penelitian analisis bivariat menggunakan uji korelatif denga mencari pengaruh antara variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dan variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

a. Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada:

- 1) Signifikan (Sig.) < alpha (0,05) artinya apabila nilai signifikan dibawah atau lebih kecil dari 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.
- 2) Signifikan (Sig.) > alpha (0,05) artinya apabila nilai signifikan diatas atau lebih besar dari 0,05 H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.
- 3) Signifikan (Sig.) < alpha (0,05) artinya apabila nilai signifikan dibawah atau lebih kecil dari 0,05 H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.
- 4) Signifikan (Sig.) > alpha (0,05) artinya apabila nilai signifikan diatas atau lebih besar dari 0,05 H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas kerja.
- 5) Tingkat korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6. Interpretasi Perhitungan Korelasi Interval

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber: (Sugiyono, 2013)

3. Uji Multivariat

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Nuryadi *et al.*, 2017). Model regresi yang baik apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan model uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- a) Jika nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*. Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

- a) Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $>0,10$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang di uji.

- b) Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari $<0,10$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas pada data yang di uji.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji.
- b) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas pada data yang uji.
- 3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat kesamaan maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross-section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Nuryadi *et al.*, 2017)

- 4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan

yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Tujuan autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson. Data yang benar adalah data yang tidak terjadi autokorelasi negatif maupun autokorelasi positif. Untuk mengetahui atau mendeteksi arah autokorelasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Deteksi Autokorelasi Negatif
 - a) Jika $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif,
 - b) Jika $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,
 - c) Jika $dL < (4 - d) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
- b. Deteksi Autokorelasi Positif
 - a) Jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif
 - b) Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif
 - c) Jika $dL < d < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu

dengan menggunakan aplikasi atau *software* komputer pengolah data yaitu SPSS. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini

yaitu:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien Regresi

X₁ = Keselamatan Kerja

X₂ = Kesehatan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

c. Uji Hipotesis

Dasar uji statistik pada umumnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau variabel terikat (Nuryadi *et al.*, 2017).

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara signifikan (Sig.) pada uji F < 0,005.

Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak, sedangkan H₃ diterima.
- b) Apabila nilai Sig. > 0,05 maka H₀ diterima, sedangkan H₃ dtolak.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum PT. Air Mancur

PT. Air Mancur bermula dari industri rumah tangga atau *home industry* dibidang pembuatan jamu tradisional yang dirintis oleh 3 orang sekawan yakni Lambertus Wono Santosa, Rudy Hendrotaryono, dan Kimun Ongkosan. Industri ini didirikan pada tanggal 23 Maret 1963 di Kampung Puncang Sawit, Surakarta yang bermula hanya menempati sebuah rumah sewa ditepi jalan yang tidak jauh dari jembatan Jurug-Solo. Nama Air Mancur sendiri terinspirasi dari pendirinya melihat pembukaan air mancur di Taman Monumen Nasional.

Sebelum berkembang pesat seperti saat ini, pada awalnya PT. Air Mancur hanya memiliki 11 orang karyawan dengan proses pembuatan jamu yang masih sangat tradisional. Perkembangan PT. Air Mancur dibuktikan dengan didaptkannya sertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia Indonesia pada tahun 1998, serta mendapatkan ISO 9001 dibidang Manufacturing Og Jamu, dan pada tahun 2000 dan telah mengekspor produknya ke berbagai negara seperti Taiwan, Filipina, Brunei Darusalam, Malaysia, Hongkong, Singapura, Vietnam, Arab Saudi, Uni Emirat Arab, dan Suriname.

5.1.2 Visi dan Misi PT. Air Mancur

1. Visi PT. Air Mancur

Menjadi perusahaan terkemuka dalam memproduksi Obat Herbal dan Obat Luar di Indonesia.

2. Misi PT. Air Mancur

1. Meningkatkan keunggulan kualitas melalui produk kesehatan alami dan obat luar untuk menghadirkan kepuasan pelanggan.
2. Membangun kompetensi karyawan di seluruh proses kerja.
3. Meraih kinerja di atas rata-rata perusahaan industri sejenis dan mempertahankan pertumbuhan profit untuk meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.
4. Membangun hubungan sinergis yang berkelanjutan dengan pihak supplier, partner bisnis, dan pihak pemangku kepentingan lain yang memegang peranan kunci.
5. Memberikan manfaat kepada masyarakat dengan prinsip saling mengembangkan.

5.1.3 Gambaran Umum Produksi Bagian Nabati

Terdapat banyak bagian proses produksi di PT. Air Mancur salah satunya adalah proses produksi bagian nabati yang terdapat beberapa rangkaian proses. Secara umum pada bagian proses ini bertujuan untuk meracik atau meramu, mencampur dan merubah ukuran bahan baku yang sebelumnya telah melalui proses pencucian dan pengovenan atau penggorengan. Proses ini dimulai dari peracikan bahan baku sesuai dengan

resep jamu yang akan dibuat. Setelah diformulasi dilakukan pencacahan dengan tujuan membentuk ukuran bahan yang seragam atau ukuran yang sama. Tahap selanjutnya untuk memperoleh halusan simplisia maka dilakukan penggilingan sehingga mempermudah pada proses selanjutnya. Hasil dari penggilingan tahap selanjutnya dilakukan pengayakan untuk menyeragamkan derajat kehalusan yang memenuhi syarat selain itu untuk memisahkan bahan dengan kotoran. Bahan-bahan yang sudah diayak dan terpisah dengan kotoran selanjutnya digabungkan bahan-bahan yang berbeda dengan menggunakan suatu alat sampel derajat homogenitas bahan tercapai biasanya tahap ini disebut *mixing*. Proses pengadukan dilakukan dengan menggunakan mesin yang memerlukan waktu 2 jam. Ketika pergantian ramuan dalam pengadukan dilakukan proses pembersihan, dengan cara mengosongkan mesin \pm 20 menit.

Hasil atau output dari proses nabati sangat tergantung dengan sifat dan jenis bahan baku dan permintaan produksi hal ini berdasarkan tingkat kehalusan bahan baku yang dibutuhkan. Dalam proses nabati terdapat 3 mesin giling yaitu mesin B, C, dan E namun yang beroperasi dalam 3 bulan terakhir hanya 2 mesin yaitu mesin C dan E. Kendala yang sering dihadapi proses nabati terkait mesin produksi adalah umur pemakaian mesin yang sudah sangat lama terutama mesin giling dan sulitnya mencari suku cadang untuk mesin giling sehingga menyebabkan mesin sering *down time* dan hal ini akan berdampak pada *output* yang dihasilkan.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Analisis Univariabel

5.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik usia responden dalam penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Usia Responden Berdasarkan Usia Menurut WHO

Usia (Tahun)	N	Min.	Maks.	Mean
	21	19	54	30,3

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan data dalam tabel 5.1 dapat diketahui bahwa usia minimal atau usia responden termuda yaitu 19 tahun dan usia maksimal atau usia responden tertua yaitu 54 tahun dengan rata-rata umur sebanyak 21 responden yaitu 30,3 tahun. Rata-rata responden berada dalam rentang usia 26,21-34,45 dengan tingkat kepercayaan 95%CI

5.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Masa Kerja Awal (<6 Th)	17	81,0
Masa Kerja Sedang (6-10 Th)	1	4,8
Masa Kerja Lama (>10 Th)	3	14,3
Total	21	100

Sumber: Data Primer, 2021

Menurut Tulus, (1992) masa kerja dibagi dalam 3 kategori yaitu masa kerja awal (<6 th), masa kerja sedang (6-10 th), masa kerja lama (>10 th) terhitung sejak terjadinya perjanjian antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 17 responden (81,0%) termasuk dalam masa kerja awal/masa kerja kurang dari 6 tahun, sebanyak 1 responden (4,8%) termasuk dalam kategori masa kerja sedang dan sebanyak 3 responden (14,3%) termasuk masa kerja lama atau lebih dari 10 tahun.

5.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	N	Min.	Max	Mean	Kriteria
Total Skor	21	45	59	49,3	Baik
TCR (%)		71,9	86,7	82,2	

Sumber: Data Primer, 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang dikumpulkan dari responden jumlah skor untuk variabel terikat yaitu produktivitas kerja diperoleh nilai terendah yaitu sebesar 45 dan tertinggi yaitu 59 dengan rata-rata jumlah skor yaitu 49,33. Persepsi responden terhadap variabel terikat yaitu rata-rata dari tingkat capaian responden sebesar 82,2% artinya rata-rata dari pernyataan responden mengenai produktivitas kerja dalam kategori baik. Nilai terendah TCR sebesar 71,9% atau cukup baik pada indikator pengembangan diri dan nilai tertinggi TCR yaitu sebesar 86,7% atau baik pada indikator mutu atau kualitas.

5.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Keselamatan Kerja

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja	N	Min.	Max.	Mean.	Kriteria
Total Skor	21	42	57	49,9	Baik
TCR (%)		77,1	86,7	83,0	

Sumber: Data Primer, 2021

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah skor terendah yang diperoleh dari responden untuk variabel bebas berupa keselamatan kerja yaitu 42 dan tertinggi yaitu 57 dengan rata-rata jumlah skor sebanyak 49,90. Nilai yang diperoleh dari rata-rata tingkat capaian responden (TCR) yaitu sebesar 83,0%. Berdasarkan nilai rata-rata TCR dapat menggambarkan bahwa persepsi responden terhadap keselamatan kerja yang diterapkan oleh PT. Air Mancur termasuk dalam kriteria baik. Nilai TCR terendah yaitu pada indikator asuransi tenaga kerja dengan nilai TCR sebesar 77,1% atau cukup baik dan nilai tertinggi untuk TCR keselamatan kerja pada indikator perlakuan adil terhadap semua tenaga kerja sebesar 86,7%. Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh tingkat pencapaian dan kriteria responden terhadap indikator keselamatan kerja rata-rata mencapai 83,0% dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yang diterapkan PT. Air Mancur di bagian proses nabati tergolong dalam kriteria baik.

5.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kesehatan Kerja

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Variabel Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja	N	Min.	Max.	Mean	95% CI		Kriteria
					Low. Bound	Up. Bound	
Total Skor	21	36	55	45,3	43,10	47,47	Cukup Baik
TCR (%)		66,2	86,7	76,7	69,32	84,16	

Sumber: Data Primer, 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah skor minimal untuk variabel bebas yaitu kesehatan kerja yaitu 36 dan tertinggi yaitu 55 dengan rata-rata sebesar 45,29. Nilai yang diperoleh dari rata-rata tingkat capaian responden (TCR) yaitu sebesar 76,7%. Berdasarkan nilai rata-rata TCR dapat menggambarkan bahwa persepsi responden terhadap kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. Air Mancur termasuk dalam kriteria cukup baik. Nilai TCR terendah yaitu pada indikator kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja termasuk dalam kriteria buruk dengan nilai TCR sebesar 66,2% dan nilai tertinggi untuk TCR kesehatan kerja pada sarana kamar mandi atau WC sebesar 86,7%. Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh tingkat pencapaian dan kriteria responden terhadap indikator keselamatan kerja rata-rata mencapai 76,7% dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yang diterapkan PT. Air Mancur di bagian proses nabati tergolong dalam kriteria baik.

5.2.2 Analisis Bivariabel

5.2.2.1 Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 5.6 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

	Keselamatan Kerja		
	n	R	ρ -value
Produktivitas Kerja	21	0,721	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa skor yang diperoleh dari 21 responden diperoleh nilai ρ -value 0,000 yang menunjukkan terdapat korelasi yang bermakna antara variabel keselamatan kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur diperkuat dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,721 menunjukkan tingkat korelasi kuat dan bernilai positif maka semakin baik keselamatan kerja yang diterapkan PT. Air Mancur akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

5.2.2.2 Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 5.7 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

	Kesehatan Kerja		
	n	R	ρ -value
Produktivitas Kerja	21	0,729	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa skor yang diperoleh dari 21 responden diperoleh nilai ρ -value 0,000 yang menunjukkan terdapat korelasi yang bermakna antara variabel kesehatan kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air

Mancur diperkuat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,729 menunjukkan tingkat korelasi kuat dan bernilai positif maka semakin baik kesehatan kerja yang diterapkan PT. Air Mancur akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

5.2.3 Analisis Multivariable

5.2.3.1 Pengaruh Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja.. Hasil uji simultan antara variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja dengan variabel produktivitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.8 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Produktivitas Kerja		
	R ²	Adj. R ²	ρ -value
	0,616	0,574	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai ρ -value 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara signifikan dengan tingkat tingkat korelasi kuat. Nilai adjust R² menunjukkan seberapa besar variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan data dalam tabel nilai adjust R² yaitu 0,574 artinya secara simultan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur sebanyak 57,4% dipengaruhi oleh

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2.3.2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.9 Analisis Regresi Berganda Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	b (Koefisien Regresi)
Konstanta	17,589
Keselamatan Kerja	0,328
Kesehatan Kerja	0,333

Sumber: Data Primer, 2021

Dari data diatas diketahui nilai konstanta (a) yaitu 17,589, koefisien regresi (b₁) keselamatan kerja (X₁) sebesar 0,328 dan koefisien regresi (b₂) kesehatan kerja (X₂) sebesar 0,333. Berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yaitu **Produktivitas kerja = 17,589 + 0,328 X₁ + 0,333X₂**.

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,328 dan bernilai positif artinya apabila keselamatan kerja meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,328. Sebaliknya, apabila keselamatan kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,328. Variabel kesehatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,333 dan bernilai positif artinya keselamatan kerja berpengaruh sebesar 0,333 terhadap produktivitas kerja sehingga apabila kesehatan kerja meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,333. Sebaliknya, apabila kesehatan kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,333. Produktivitas kerja memiliki nilai konstan sebesar 17,58 apabila

tidak dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja maupun variabel kesehatan kerja.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

Produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur termasuk dalam kategori baik, hal ini dibuktikan oleh tingkat capaian responden (TCR) dengan capaian sebanyak 82,2%. Penilaian produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2017).

Persepsi responden terhadap indikator kemampuan sebesar 81,9% artinya karyawan menguasai bidang pekerjaannya saat ini dengan baik dan beban pekerjaan yang diberikan sangat sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan seorang tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka. Menurut (Blanchard dan Hersey dalam Syardianto, 2014), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja merupakan kemampuan menunjukkan potensi maupun kesanggupan seorang tenaga kerja untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kemampuan kerja berkaitan dengan efektif atau tidaknya suatu pekerjaan yang dapat terselesaikan dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi/instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya.

Pada indikator peningkatan hasil yang dicapai mendapat Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,8% artinya hasil yang dicapai atau output yang dihasilkan sesuai dengan prosedur perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat.

Persepsi responden terhadap indikator semangat kerja sebesar 84,8% artinya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sikap selalu belajar dari kesalahan karyawan bagian nabati PT. Air Mancur termasuk dalam kriteria baik. Menurut (W, 2019) dalam upaya peningkatan produktivitas kerja perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat

bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Persepsi responden terhadap indikator pengembangan diri sebesar 71,9% atau cukup baik. Pengembangan diri dilahat dari pelatihan yang diberikan maupun diikuti pekerja untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bahwa perusahaan sangat jarang membuka kesempatan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan maupun bidang K3. Hal ini dibenarkan oleh KASI nabati terkait pelatihan tambahan, namun KASI memberitahukan bahwa setiap pekerja baru diberi training mengenai SOP dalam bekerja dan juga upaya-upaya K3. Priyo dan Marnis, 2008 mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan

keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Tujuan pengembangan diri adalah untuk meningkatkan performan dan/atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi sehingga tujuan akhir adalah peningkatan produktivitas kerja.

Mutu atau kualitas hasil pekerjaan karyawan bagian nabati PT. Air Mancur termasuk dalam kriteria baik dengan capaian responden sebesar 86,7%. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai, jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Pada dasarnya, tujuan utama dari suatu perusahaan adalah untuk menghasilkan keuntungan ataupun profit yang sebanyak-banyaknya untuk mencapai hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas melalui output yang berkualitas.

Efisiensi karyawan bagian nabati PT. Air Mancur berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kriteria baik dengan nilai TCR sebesar 84,3%. Perbandingan antara hasil dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Sutrisno, 2017). Efisiensi merupakan unsur terpenting dalam peningkatan produktivitas kerja. Secara esensial efisiensi merupakan pemanfaatan waktu dan segala sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya.

5.3.2 Penerapan Keselamatan Kerja Pada Bagian Nabati PT. Air Mancur

Keselamatan kerja yang diterapkan PT. Air Mancur termasuk dalam kategori baik, hal ini dibuktikan oleh tingkat capaian responden (TCR) dengan capaian sebanyak 82,9%. Penilaian keselamatan kerja dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator. Indikator tersebut yaitu tata letak peralatan kerja, perlindungan mesin/peralatan kerja, penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan, perlakuan yang adil terhadap semua tenaga kerja, asuransi tenaga kerja, suasana kerja dan pekerjaan (Moenir, 2010).

Indikator yang mendapatkan nilai TCR tertinggi yaitu pada indikator perlakuan yang adil terhadap seluruh tenaga kerja dengan nilai TCR sebanyak 86,7%. Perlakuan yang adil terhadap seluruh tenaga kerja termasuk dalam faktor sosial-psikologis yang mampu mempengaruhi tenaga kerja khususnya keselamatan dan keamanan dalam bekerja. Perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada jaminan berupa perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan & lingkungan sosial. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa atasan atau pimpinan di bagian proses nabati PT. Air Mancur berlaku adil terhadap karyawan dengan memberikan hak serta melakukan kewajiban yang sama rata kepada seluruh karyawan.

Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan berhubungan dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi (W, 2019). Dalam penelitian ini digambarkan dalam indikator keselamatan kerja berupa tata letak peralatan kerja dan perlindungan mesin/peralatan kerja dengan tingkat capaian responden sebanyak 82,9% dan 84,3%. Dapat disimpulkan bahwa kedua indikator tersebut dalam kategori baik. Pada item pernyataan peralatan kerja yang digunakan dalam kondisi layak pakai sehingga aman digunakan dalam bekerja pada indikator tata letak peralatan kerja, sebanyak 4 responden (4,8%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 responden (1,2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan responden, diketahui bahwa peralatan kerja kondisi kurang baik namun masih bisa dipakai dalam bekerja. Hal ini dibenarkan oleh KASI Nabati bahwa hal ini terkait biaya produksi, selama masih dipakai dan apabila terjadi kerusakan masih bisa diperbaiki maka peralatan kerja masih bisa digunakan. Menurut (Biantoro, et al., 2019) bahwa peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja hendaknya dalam kondisi baik sehingga dapat menjamin keamanan dan keselamatan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja serta produktivitas kerja tetap terjaga. Indikator perlindungan mesin hal ini juga tercemin dari peralatan perlindungan berupa Alat Pelindung Diri yang digunakan bertalian dengan mesin dan proses kerja.

Indikator keselamatan kerja berupa penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan mendapat tingkat pencapaian termasuk dalam kategori baik dengan capaian sebesar 81,3%. Tingkat keselamatan kerja yang tinggi akan menekan dan mencegah kejadian kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat, dan kematian sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat diminimalisir (Biantoro, et al., 2019). Perlengkapan pencegahan kecelakaan maupun keadaan gawat darurat misalnya berupa alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, tabung oksigen dan ambulan. Hasil observasi bahwa lingkungan kerja proses nabati perusahaan telah menyediakan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) yang ditempatkan sedemikian rupa sehingga mudah dijangkau apabila terjadi kebakaran serta tanda jalur evakuasi serta pintu darurat yang mudah terlihat walupun dalam kondisi gelap sehingga bisa dijadikan pemandu evakuasi apabila terjadi kebakaran maupun keadaan gawat darurat. Perusahaan juga belum menyediakan kotak PPPK (P3K) di bagian proses nabati hal ini dibuktikan dengan 5 responden (6,5%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 3 responden (3,9%) menyatakan tidak setuju dan hal ini telah dikonfirmasi oleh staf EHS dan KASI nabati.

Indikator suasana kerja dan pekerjaan yang nyaman dan aman dan dalam penelitian ini diketahui tingkat capaian responden untuk indikator tersebut termasuk dalam kategori baik dengan capaian sebesar 85,4%. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan

buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja. Aspek ini merupakan faktor dari psikososial dalam keselamatan kerja. Menurut Sutrisno (2017) suasana kerja dan pekerjaan yang nyaman dan aman dapat dilihat dari cara perusahaan mengelola konflik dalam internal perusahaan sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi sehingga tidak mengganggu kualitas dari pekerjaan sehingga produktivitas kerja tetap terjaga.

Indikator keselamatan kerja terakhir sekaligus indikator yang mendapat tingkat capaian responden terendah yaitu sebesar 77,1% atau dapat dikategorikan cukup baik yaitu asuransi kesehatan untuk tenaga kerja. Jaminan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan berupa perawatan/pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya & berisiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar serta jaminan masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental. Berdasarkan data yang dihimpun didapatkan bahwa sebanyak 3 responden (3,7%) menjawab ragu-ragu dan terdapat 1 responden (1,2%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju beralasan karena mereka belum pernah mendapatkan sosialisasi dari perusahaan terkait asuransi dan jaminan kecelakaan yang disediakan oleh pihak perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja serta memang belum pernah terjadi

kecelakaan kerja di bagian proses nabati sehingga responden berpendapat bahwa mereka tidak mengetahui santunan kecelakaan yang diberikan perusahaan apakah sudah optimal atau belum.

5.3.3 Penerapan Kesehatan Kerja Pada Bagian Nabati PT. Air Mancur

Berdasarkan persepsi responden yang dilihat dari tingkat capaian responden bahwa capaian kesehatan kerja sebesar 76,7% dapat dikategorikan cukup baik. Penilaian kesehatan kerja dibagi dalam 8 indikator yaitu kebersihan lingkungan kerja, kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja, sistem pembuangan sampah dan limbah industri, penyediaan air bersih, sarana kamar mandi/WC, pemberian makanan bergizi, pelayanan kesehatan kerja, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

Indikator kebersihan lingkungan kerja tingkat capaian responden sebesar 68,6% artinya persepsi responden terhadap kebersihan lingkungan buruk. Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja bagian nabati banyak terdapat partikel atau debu yang berasal dari aktivitas proses produksi. Pada umumnya debu berupa serbuk-serbuk bahan baku proses pembuatan jamu maupun obat luar. Dari hasil wawancara dengan tenaga kerja mereka mengeluh jika bekerja menggunakan sepatu, sepatu lebih terlihat kotor serta debu menempel ke tubuh. Hasil wawancara dengan responden diketahui bahwa responden tidak mengalami gejala atau gangguan pernafasan seperti batuk-batuk atau sesak nafas hal ini dibuktikan dengan data sekunder pengukuran lingkungan kerja PT. Air Mancur untuk *Respirable Particles* atau partikel debu yang cukup kecil untuk menembus hidung dan sistem

pernafasan yang berukuran PM 2,5 didapatkan hasil yaitu 1,1 mg/m³. Hasil tersebut menunjukkan angka dibawah Nilai Ambang Batas (NAB) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) no 5 tahun 2018 yaitu sebesar 3 mg/m³. Pengukuran *Inhalable Particles* atau debu yang berukuran >10 µ yang hanya tertahan di hidung didapatkan hasil yaitu 3,2 mg/m³. Hasil tersebut menunjukkan angka dibawah Nilai Ambang Batas (NAB). Menurut PP No 5 tahun 2018 NAB untuk *Inhalable Particles* yaitu sebesar 10 mg/m³.

Pada indikator kesehatan kerja berupa kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja juga termasuk dalam kategori buruk dengan capaian 66,2%. Berdasarkan hasil observasi minimya ventilasi udara dalam lingkungan kerja proses nabati sehingga sirkulasi udara dalam ruangan tidak berjalan lancar dan dari hasil wawancara dengan responden mereka sering mengeluhkan ruangan kerja yang panas ditambah dengan beban pekerjaan yang berat hal tersebut juga diakui oleh KASI Nabati. Upaya pihak PT. Air Mancur untuk mempertahankan kondisi karyawan dengan lingkungan yang panas yaitu pihak perusahaan menyediakan air minum secara gratis yang diletakan diluar ruangan produksi yang tidak jauh dari lokasi agar pekerja mudah menjangkau. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja

diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat (W, 2019).

Persepsi responden terhadap sistem pembuangan sampah dan limbah perusahaan tergolong dalam kriteria baik dengan tingkat capaian sebesar 84,8%. Pembuangan sampah di PT. Air Mancur bekerjasama dengan pihak ke-2 dengan pengambilan sampah 2 kali dalam seminggu atau 2 kali dalam 5 hari kerja untuk kategori sampah anorganik. PT. Air Mancur menyediakan tempat sampah yang terdiri dari 3 jenis yaitu sampah organik dengan ciri khas tempat sampah berwarna hijau, sampah anorganik dengan ciri khas tempat sampah berwarna kuning dan sampah B3 dengan tempat sampah berwarna merah. Terdapat 2 sistem pengelolaan limbah yang dilakukan oleh PT. Air Mancur, untuk pengelolaan limbah cair PT. Air Mancur sudah memiliki Sistem Pengelolaan Air Limbah yang dipantau setiap hari dengan rutin memeriksakan hasil olahan limbahnya dan melaporkan ke Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karanganyar. Tipe limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) berupa padat bekerjasama dengan pihak kedua untuk pengangkutan dan pengelolaannya. Pengelolaan sampah dan limbah yang baik akan berpengaruh terhadap derajat kesehatan tenaga kerja (Setyaningsih, 2018). Sampah dan limbah yang dikelola dengan baik akan meningkatkan estetika dan juga meminimalisir menjadi sarang bagi vektor penyakit.

PT. Air Mancur menyediakan fasilitas air bersih dan juga sarana kamar mandi/WC dengan persepsi responden baik. Hal ini dibuktikan dengan

capaian responden terhadap penyediaan air bersih sebesar 85,7% dan penyediaan kamar mandi/WC sebesar 86,7%. Untuk fasilitas wastafle diletakan diarea-area strategis seperti depan kantin, depan kamar mandi, didalam area produksi yang memang membutuhkan, untuk fasilitas kamar mandi/WC rutin dibersihkan setiap hari demi menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Pemberian makanan bergizi merupakan indikator kesehatan kerja dengan tingkat capaian sebesar 70,0% atau dapat dikategorikan sangat cukup baik. Dari hasil observasi perusahaan memang menyediakan kantin atau ruangan khusus untuk karyawan makan ataupun minum, namun dalam segi penyediaan makan bergizi perusahaan hanya menyediakan bagi karyawan atau tenaga kerja dengan status pegawai tetap. Untuk karyawan *outsourcing* mereka tidak mendapatkan tunjangan makanan bergizi dalam bentuk apapun. Status gizi merupakan salah satu penentu kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Dengan dipenuhinya kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan kuat dalam bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2019) hubungan status gizi dengan produktivitas kerja di bagian giling PT Air Mancur Karanganyar menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara variabel status gizi dengan variabel produktivitas kerja termasuk tingkat hubungan sedang. Jenis korelasinya adalah korelasi positif dan memiliki hubungan yang searah atau berbanding lurus. Status gizi yang baik berpengaruh secara positif

terhadap daya kerja pekerja. Sebaliknya status gizi yang kurang atau berlebihan menyebabkan rendahnya ketahanan kerja maupun keterlambatan gerak sehingga menjadi hambatan bagi pekerja dalam melaksanakan aktivitasnya.

Pelayanan kesehatan kerja termasuk dalam kategori buruk dengan capaian sebesar 69,5%. Menurut hasil wawancara untuk indikator pelayanan kesehatan dalam perusahaan pihak staff EHS telah mengkonfirmasi bahwa memang dalam perusahaan tidak menyediakan fasilitas klinik sebagai bentuk pelayanan kesehatan namun bagi karyawan tetap telah disediakan klinik rujukan yang ditunjuk oleh perusahaan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan sistem klaim bagi karyawan *outsourcing*. Indikator pelayanan kesehatan kerja berbanding terbalik dengan indikator pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dengan persepsi responden sebesar 82,4% menurut hasil wawancara responden bahwa responden mengaku bahwa PT. Air Mancur melakukan pemeriksaan awal bagi tenaga kerja dan melaksanakan pemeriksaan secara berkala, tetapi pemeriksaan berkala dilakukan untuk karyawan tetap atau pada karyawan dengan tingkat risiko yang tinggi. Hal tersebut telah dikonfirmasi oleh staff EHS dan KASI Nabati

5.3.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati

PT. Air Mancur dibuktikan p -value 0,000 dengan nilai korelasi 0,721 atau kuat artinya keselamatan kerja berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ginting dan Suana (2020) yang membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sariasih Garment.

Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. (Bangun, 2018). Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula (Tarwaka, Bakri and Sudiajeng, 2004).

Bentuk upaya melindungi para pekerja pemerintah di negara-negara maju membuat undang-undang yang memberikan kompensasi kepada mereka yang menderita penyakit kerja dalam bentuk asuransi kesehatan. Pekerja/buruh yang menderita penyakit pekerjaan dapat memperoleh kompensasi dari pengusaha atau pemerintah. Ada beberapa komponen yang perlu dilakukan untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin yaitu erediannya peralatan kerja yang memadai, perawatan

peralatan secara terus menerus, kepatuhan karyawan, prosedur kerja, petunjuk kerja disetiap lokasi kerja.

5.3.5 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur dibuktikan p -value 0,000 dengan nilai korelasi 0,729 atau kuat artinya kesehatan kerja berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur. Penelitian yang dilakukan oleh Nur and Oktafia (2018) menunjukkan hasil yang selaras dengan penelitian ini bahwa kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bormindo Nusantara Duri.

Kesehatan kerja adalah sesuatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian/keadaan yang merugikan kesehatan & kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja tetap terjaga (Suma'mur, 2013 dalam Setyaningsih,2018). Tujuan kesehatan kerja yaitu mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa

kesehatan kerja merupakan suatu yang tidak terpisahkan dengan produktivitas kerja. Perusahaan berkewajiban menyelenggarakan program kesehatan kerja untuk menjaga derajat kesehatan tenaga kerja agar produktivitas kerja tetap terjaga.

Pekerjaan banyak jenisnya, ada yang risikonya tinggi, sedang atau rendah yang mengakibatkan penyakit yang tidak dikehendakinya. Usaha kesehatan kerja meliputi mencegah timbulnya gangguan kesehatan fisik dan jiwa bagi para pekerja ketika melaksanakan perkerjanya. Mengobati penyakit yang diderita para pekerja baik yang disebabkan oleh melaksanakan pekerjaan dan akibat kehidupan di lingkungan sosialnya. Memelihara dan mengembangkan kesehatan para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Serta mencegah akibat buruk dari pekerjaan yang dapat menimbulkan penyakit bagi para pekerja dengan penggunaan alat-alat dan mesin-mesin yang aman.

5.3.6 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan atau secara bersama-sama saling berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur hal ini diperkuat nilai R^2 yaitu 0,616 dimana $0 < R^2 < 1$ dan R^2 berada dalam interval korelasi 0,60 – 0,79 artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki korelasi kuat terhadap produktivitas kerja. Nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui bahwa faktor

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh sebesar 57,4% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur sedangkan sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

PT. Air Mancur menerapkan sistem *Total Productive Maintenance* (TPM) terdapat perhitungan dasar yang disebut OEE (*Overall Equipment Effectiveness*) dimana hasil perhitungan OEE biasanya digunakan sebagai indikator keberhasilan dalam implementasi TPM. OEE ini digunakan oleh perusahaan untuk mengukur efektivitas dan produktivitas kegiatan produksi dengan memperhitungkan *availability*, *performance efficiency* dan *rate of quality product*. Berdasarkan data sekunder menunjukkan bahwa hasil overall OEE yang merupakan hasil atau output menunjukkan nilai 73,62% berada dibawah nilai standar dunia yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bagian nabati PT. Air Mancur memiliki produktivitas yang masih rendah. Rendahnya nilai overall OEE disebabkan oleh nilai *availability rate* yang merupakan perbandingan antara waktu operasi dan waktu persiapan masih rendah dibawah nilai standar dunia yang telah ditetapkan. Nilai *availability rate* sebesar 77,14% hal ini disebabkan waktu operasi mesin yang telah ditetapkan banyak berkurang karena disebabkan karena lamanya *planned set up* proses membersihkan dan mempersiapkan mesin dan juga lamanya *downtime* atau lamanya memperbaiki mesin rusak karena mesin produksi yang digunakan pada bagian nabati merupakan mesin dengan masa pakai yang sudah lama.

Berdasarkan data hasil *overall OEE* menunjukkan nilai *availability rate* yang masih dibawah standar dunia sehingga memperkuat penelitian ini bahwa sebesar 57,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain berupa faktor dari mesin yang sudah lama sehingga menyebabkan lamanya *planned set up* dan juga seringnya mesin mengalami *downtime*.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja (W, 2019). Pelaksanaan program K3 disamping memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian yang besar bagi perusahaan, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Program K3 yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan hal ini tentunya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga sebagai imbalannya mereka pun akan bekerja dengan lebih baik.

Dalam teori hierarki Maslow bahwa setiap individu memiliki kebutuhan terhadap rasa aman. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Tujuan dari

program dari K3 antara lain membuat karyawan merasa aman dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur termasuk dalam kategori baik.
2. Pelaksanaan keselamatan kerja di PT. Air Mancur termasuk dalam kategori baik.
3. Pelaksanaan kesehatan kerja di PT. Air Mancur termasuk dalam kategori cukup baik.
4. Keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur.
5. Kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur.
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Mancur sebesar 57,4% dan sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6.2 Saran

1. Bagi PT. Air Mancur

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan perbaikan manajemen PT. Air Mancur terkait dengan peningkatan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain:

- a. Penyediaan makanan bergizi bagi seluruh karyawan tetap maupun *outsourcing* bisa dalam bentuk makanan pokok dan/atau makan selingan.
- b. Penambahan ventilasi udara khususnya ruangan bagian nabati agar kualitas udara dalam ruangan baik dengan perhitungan 10% dari luas ruangan (SNI 03-6572-200).
- c. Penjadwalan pelatihan atau training secara rutin kepada tenaga kerja terkait aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun penunjang produktivitas kerja lainnya

2. Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepustakaan untuk menambah pengetahuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kaerja (K3) serta pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi untuk lebih mengembangkan penelitian ini sehingga dapat menggali faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Jakarta: Erlangga
- Biantoro, A. W., Kholil, M. & Pranoto, H. (2019). Sistem Dan Manajemen K3 Prespektif Dunia Industri Dan Produktivitas Kerja. Bogor: Penerbit Mitra Wacana.
- EHD, H. (2020). Berita Satu. [Online]. Produktivitas Kerja Indonesia Masih Rendah. Available At: <https://www.beritasatu.com/> [Accessed 17 Maret 2021].
- Fadila, N. (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ginting, B. A. and Suana, I. W. (2020) ‘Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment’, 9(6), pp. 2107–2126.
- Hamid, D., Firmanzah, A. And Djudi, M. (2017) ‘Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)’, 42(2), Pp. 1–9.
- Kumara, Z., 2018. Evaluasi Penerepan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PG. Madukismo. Yogyakarta: Univesitas Islam Indonesia, Fakultas Manajemen Ekonomi.
- Kusuma, A. N. (2017) ‘Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya’, Jurnal Ilmu Manajemen, 5, Pp. 1–10.
- Maulana, M. R. (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Halt Manufaktur Sentosa Tegal).
- Moenir, A. (2010). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. In: Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mondy, R. W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. 2nd Edn. Jakarta: Erlangga. Doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Nur, M. And Oktafia, C. D. (2018) 'Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), P. 12. Doi: 10.35697/Jrbi.V3i3.941.
- Nuryadi Et Al. (2017) *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*. Cetakan-1. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA.
- Parashakti, R. D. And Putriawati (2020) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), Pp. 290–304. Doi: 10.31933/Jimt.V1i3.113.
- Permanasari, J. E. (2014) *Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Priyo and Marnis (2008) *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by T. Chandra. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Samahati, K. R. (2020) 'Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), Pp. 351–360. Doi: 10.35794/Emba.V8i1.27544.
- Setyaningsih, Y. (2018) *Buku Ajar Higiene Lingkungan Industri*. Semarang: FKM UNDIP PRESS.
- Shinta, A. P. (2019). *Hubungan Status Gizi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bagian Nabati PT. Air Mancur*.
- Sinaga, S. and Ibrahim, M. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)', *JOM FISIP*, 3(2), pp. 1–13.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Tarwaka, (2008). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Tarwaka, Bakri, S. H. And Sudiajeng, L. (2004) Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Ulya, F. N., 2020. Kompas.Com. [Online]. Peningkatan Penduduk Usia Kerja Indonesia Tahun 2020. Available At:<https://Money.Kompas.Com/>
[Accessed 16 Maret 2021]
- W, M. E. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.

Lampiran 1. Kuesioner Peneleitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN

KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS

KERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT. AIR MANCUR

Saya Brilian Swastika sebagai mahasiswi program studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun saat ini sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat dengan judul **“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Madiun,.....2021

Hormat Saya

Brilian Swastika

I. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian:

Tolong isi dan beri tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang menurut anda paling sesuai

- 1 Nama :
- 2 Jenis Kelamin : Laki-laki
: Perempuan
- 3 Usia : 12 Tahun-19 Tahun
: 20 Tahun-39 Tahun
: > 40 Tahun
- 4 Pendidikan : SD
: SMP
: SMA
: Diploma/Sarjan
- 5 Masa kerja : < 6 Tahun
: 6-10 Tahun
: >10 Tahun
- 6 No. Hp/WA :
Yang bisa dihubungi

II. PERNYATAAN RESPONDEN

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 4 yang memiliki makna sebagai berikut:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Ragu-ragu (R)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

NO	PERNYATAAN KESELAMATAN KERJA	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Peralatan kerja selalu ditempatkan sedemikian rupa sehingga memudahkan saya bekerja					
2	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi layak pakai sehingga aman digunakan dalam bekerja					
3	Mesin yang sedang diperbaiki atau rusak selalu diberi tanda agar saya tahu kondisi mesin tersebut					
4	Sistem perlindungan pada mesin mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga keselamatan saya terjamin pada saat bekerja dengan mesin					
5	Perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) dalam jumlah memadai sesuai dengan jenis pekerjaan saya					
6	Terdapat kotak P3K lengkap dengan isinya yang ditempatkan pada area kerja yang mudah dijangkau pada saat saya butuhkan					
7	Terdapat Alat Pemadam Api Ringan yang mudah saya jangkau apabila terjadi kebakaran					
8	Pimpinan/atasan saya memberikan perlakuan adil terhadap saya dan karyawan lainnya					
9	Kesehatan saya dijamin dalam bentuk asuransi kesehatan tenaga kerja					
10	Saya mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja di tempat saya bekerja					
11	Hubungan kerja antara saya dengan atasan/pimpinan sbaik					

12	Konflik yang sedang saya alami tidak mengganggu kualitas kerja saya					
PERNYATAAN KESEHATAN KERJA		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
13	Tingkat kebersihan lingkungan saya bekerja sangat baik					
14	Kondisi suhu udara dalam ruangan kerja saya mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik					
15	Adanya sirkulasi udara baik yang baik di tempat saya bekerja					
16	Tempat sampah diperusahaan selalu dibersihkan					
17	Perusahaan tempat saya bekerja mengelola limbahnya dengan baik sehingga tidak terjadi pencemaran lingkungan					
18	Saya mudah mendapatkan air bersih diperusahaan					
19	Fasilitas kamar mandi diperusahaan dalam kondisi baik					
20	Perusahaan menyediakan sarana kantin bagi karyawan					
21	Pada saat bekerja saya mendapat makanan bergizi yang disediakan oleh perusahaan					
22	Adanya pelayanan kesehatan di tempat kerja saya					
23	Sebelum memulai bekerja diperusahaan ini kesehatan saya diperiksa terlebih dahulu oleh perusahaan					
24	Kesehatan saya diperiksa secara berkala oleh perusahaan					
PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
25	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
26	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
27	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
28	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, agar tidak terjadi kesalahan					
29	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					

	dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
30	Saya selalu belajar dari kesalahan yang telah saya perbuat, untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai					
31	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
32	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan					
33	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
34	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
35	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
36	Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					

PERNYATAAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama:

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya telah bersedia mengisi kuesioner penelitian Brilian Swastika, Mahasiswa kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dengan judul “ **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur**” dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Karanganyar, April 2021

(.....)

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Keselamatan Kerja

Item Pernyataan Produktivitas Kerja	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,740	Valid
Pernyataan 2	0,632	0,686	Valid
Pernyataan 3	0,632	0,893	Valid
Pernyataan 4	0,632	0,762	Valid
Pernyataan 5	0,632	0,684	Valid
Pernyataan 6	0,632	0,790	Valid
Pernyataan 7	0,632	0,680	Valid
Pernyataan 8	0,632	0,725	Valid
Pernyataan 9	0,632	0,797	Valid
Pernyataan 10	0,632	0,797	Valid
Pernyataan 11	0,632	0,893	Valid
Pernyataan 12	0,632	0,893	Valid

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	12

2. Kesehatan Kerja

Item Pernyataan Kesehatan Kerja	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,677	Valid
Pernyataan 2	0,632	0,749	Valid
Pernyataan 3	0,632	0,842	Valid
Pernyataan 4	0,632	0,855	Valid
Pernyataan 5	0,632	0,775	Valid
Pernyataan 6	0,632	0,811	Valid
Pernyataan 7	0,632	0,775	Valid
Pernyataan 8	0,632	0,775	Valid
Pernyataan 9	0,632	0,662	Valid
Pernyataan 10	0,632	0,826	Valid
Pernyataan 11	0,632	0,651	Valid
Pernyataan 12	0,632	0,661	Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

3. Produktivitas Kerja

Item Pernyataan Produktivitas Kerja	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,740	Valid
Pernyataan 2	0,632	0,686	Valid
Pernyataan 3	0,632	0,893	Valid
Pernyataan 4	0,632	0,762	Valid
Pernyataan 5	0,632	0,684	Valid
Pernyataan 6	0,632	0,790	Valid
Pernyataan 7	0,632	0,680	Valid
Pernyataan 8	0,632	0,725	Valid
Pernyataan 9	0,632	0,797	Valid
Pernyataan 10	0,632	0,797	Valid
Pernyataan 11	0,632	0,893	Valid
Pernyataan 12	0,632	0,893	Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

Lampiran 3. Rekapitulasi Data Penelitian

HASIL REKAPITULASI PERNYATAAN RESPONDEN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOT_X1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	45
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	45
5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
9	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	56
10	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
11	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	54
12	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	53
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55
14	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	44
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	57
17	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	51
18	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	48
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
20	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	42
21	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	47
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOT_X2
1	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	44
2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	41
3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	41
4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	38
5	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
8	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	47
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
10	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	48
11	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	45
12	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	4	49
13	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	50
14	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	50
15	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	48
16	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	55
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45

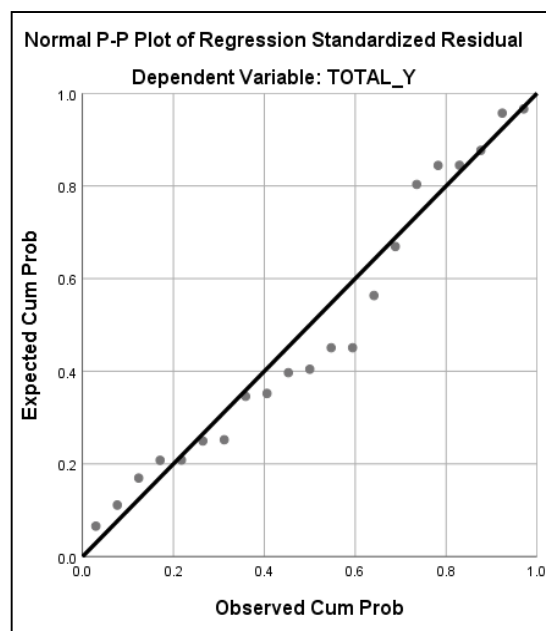
18	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	44
19	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
20	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	36
21	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	37
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOT_Y
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	45
5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	55
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	52
10	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	49
11	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	53
12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	54
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
14	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
17	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	46
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46

Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

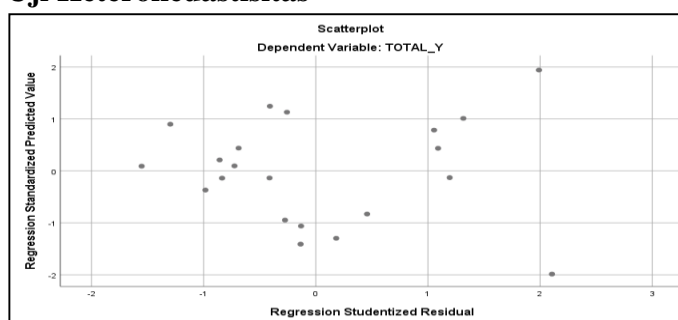
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26217765
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.102
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		VIF
1	(Constant)	
	TOTAL_X1	1.998
	TOTAL_X2	1.998

3. Uji Heterokedastisitas



4. Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2.263

Lampiran 5. Hasil Output Karakteristik Responden

1. Karakteristik Usia Responden

Usia_Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	4.8	4.8	4.8
	20	1	4.8	4.8	9.5
	22	1	4.8	4.8	14.3
	24	1	4.8	4.8	19.0
	25	2	9.5	9.5	28.6
	26	3	14.3	14.3	42.9
	27	3	14.3	14.3	57.1
	28	1	4.8	4.8	61.9
	31	1	4.8	4.8	66.7
	32	1	4.8	4.8	71.4
	34	1	4.8	4.8	76.2
	35	1	4.8	4.8	81.0
	37	1	4.8	4.8	85.7
	42	1	4.8	4.8	90.5
	48	1	4.8	4.8	95.2
	54	1	4.8	4.8	100.0
	Total		21	100.0	100.0

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Usia_Resp	Mean	30.33	1.975
nden	95% Confidence Interval for		
	Lower Bound	26.21	
	Upper Bound	34.45	
	5% Trimmed Mean	29.66	
	Median	27.00	
	Variance	81.933	
	Std. Deviation	9.052	
	Minimum	19	
	Maximum	54	
	Range	35	
	Interquartile Range	10	

Skewness	1.320	.501
Kurtosis	1.382	.972

2. Karakteristik Pendidikan Responden

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMP	1	4.8	4.8	4.8
	SMA/SMK	20	95.2	95.2	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

3. Karakteristik Masa Kerja Responden

		Masa_Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	awal <6 th	17	81.0	81.0	81.0
	sedang 6-10th	1	4.8	4.8	85.7
	lama > 10th	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Keselamatan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden										Jumlah	TCR (%)	Kriteria
			SS		S		R		TS		STS				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Tata Letak perlatan kerja	X1.1	8	8.8	12	13.2	1	1.1	0	0.0	0	0	91	82,9	Baik
		X1.2	5	6.0	11	13.3	4	4.8	1	1.2	0	0	83		
2	Perlindungan mesin/peralatan kerja	X1.3	3	3.4	18	20.7	0	0.0	0	0.0	0	0	87	84,3	Baik
		X1.4	6	6.7	15	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0	90		
3	Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan	X1.5	6	6.7	14	15.7	1	1.1	0	0.0	0	0	89	81,3	Baik
		X1.6	4	5.2	9	11.7	5	6.5	3	3.9	0	0	77		
		X1.7	6	6.7	15	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0	90		
4	Perlakuan yang adil terhadap semua tenaga kerja	X1.8	7	7.7	14	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0	91	86,7	Baik
5	Asuransi tenaga kerja	X1.9	2	2.5	15	18.5	3	3.7	1	1.2	0	0	81	77,1	Cukup Baik
6	Suasana kerja dan pekerjaan	X1.10	8	8.7	13	14.1	0	0.0	0	0.0	0	0	92	85,4	Baik
		X1.11	7	7.7	14	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0	91		
		X1.12	4	4.7	15	17.4	2	2.3	0	0.0	0	0	86		
Rata-rata												49,9	83,0	Baik	

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Kesehatan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden										Jumlah	TCR (%)	Kriteria
			SS		S		R		TS		STS				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Kebersihan lingkungan kerja	X2.1	1	1.4	16	22.2	1	1.4	0	0.0	0	0	72	68,6	Buruk
2	Kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja	X2.2	1	1.4	7	10.0	11	15.7	2	2.9	0	0	70	66,2	Buruk
		X2.3	2	2.9	6	8.7	9	13.0	4	5.8	0	0	69		
3	Sistem pembuangan sampah dan limbah industri	X2.4	4	4.6	16	18.4	1	1.1	0	0.0	0	0	87	84,8	Baik
		X2.5	8	8.8	12	13.2	1	1.1	0	0.0	0	0	91		
4	Penyediaan air bersih	X2.6	6	6.7	15	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0	90	85,7	Baik
5	Sarana Kamar mandi/WC	X2.7	7	7.7	14	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0	91	86,7	Baik
6	Pemberian makanan bergizi	X2.8	5	5.8	13	15.1	3	3.5	0	0.0	0	0	86	70,0	Cukup Baik
		X2.9	0	0.0	7	11.5	5	8.2	9	14.8	0	0	61		
7	Pelayanan kesehatan kerja	X2.10	3	4.1	7	9.6	8	11.0	3	4.1	0	0	73	69,5	Buruk
8	Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	X2.11	1	1.3	12	15.8	7	9.2	1	1.3	0	0	76	82,4	Baik
		X2.12	14	14.4	6	6.2	1	1.0	0	0.0	0	0	97		
Rata-rata												45,3	76,7	Cukup Baik	

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden										Jumlah	TCR (%)	Kriteria
			SS		S		R		TS		STS				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Kemampuan	Y1	3	3.5	17	19.8	1	1.2	0	0.0	0	0	86	81,9	Baik
		Y2	3	3.5	17	19.8	1	1.2	0	0.0	0	0	86		
2	Hasil yang dicapai	Y3	2	2.4	18	21.2	1	1.2	0	0.0	0	0	85	83,8	Baik
		Y4	7	7.7	14	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0	91		
3	Semangat kerja	Y5	7	7.9	12	13.5	2	2.2	0	0.0	0	0	89	84,8	Baik
		Y6	6	6.7	14	15.7	1	1.1	0	0.0	0	0	89		
4	Pengembangan diri	Y7	1	1.3	11	14.7	8	10.7	1	1.3	0	0	75	71,9	Cukup Baik
		Y8	2	2.6	9	11.8	10	13.2	0	0.0	0	0	76		
5	Mutu	Y9	7	7.7	14	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0	91	86,7	Baik
		Y10	7	7.7	14	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0	91		
6	Efisiensi	Y11	4	4.5	17	19.3	0	0.0	0	0.0	0	0	88	84,3	Baik
		Y12	5	5.6	16	18.0	0	0.0	0	0.0	0	0	89		
Rata-rata												49,2	82,2	Baik	

Lampiran 6. Hasil Ouput Uji korelasi

Correlations

		TOTAL_X1	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	21	21
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	21	21

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

Correlations

		TOTAL_X2	TOTAL_Y
TOTAL_X2	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	21	21
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	21	21

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

Lampiran 7. Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.859	5.984		2.984	.008	5.286	30.431		
TOTAL_X1	.328	.165	.411	1.992	.062	-.018	.675	.501	1.998
TOTAL_X2	.333	.157	.439	2.126	.048	.004	.662	.501	1.998

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.574	2.385	2.263

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.318	2	82.159	14.449	.000 ^b
	Residual	102.349	18	5.686		
	Total	266.667	20			


a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 8. Bukti Penelitian Dilapangan



Lampiran 9. Balasan Permohonan Ijin Penelitian


JAMU AIR MANCUR[®] P.T.
Jl. Raya Solo - Sragen Km. 7 Palur, Karanganyar, Surakarta Telp. (0271) 825024 - 821243 Fax. (0271) 825198
 PO. Box 253 SOLO 57102 - Indonesia

Karanganyar, 21 April 2021

No. : 003/AM/HCD/IV/2021

Hal : **Jawaban Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Zaenal Abidin, SKM.,M.Kes (Epid)
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES)
Bhakti Husada Mulia Madiun
 Jalan Taman Praja Kec. Taman Kota Madiun, Telp/Fax. (0351) 491947

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak nomer : 047/STIKES/BHM/U/IV/2021 tertanggal, 14 April 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun di PT. Air Mancur Palur, Karanganyar, Solo, Indonesia atas nama mahasiswa :


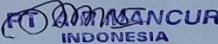
No.	Nama	Prodi/Fak.	Nim.
1.	Brilian Swastika	S1 Kesehatan Masyarakat	201703009

Pada prinsipnya kami dapat mengabulkan permohonan tersebut, dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut:

1. Waktu pelaksanaan mulai tanggal 26 April 2021 – 30 April 2021
2. Masuk mulai pukul 07.30 s/d 16.00 WIB.
3. Mahasiswa/l mengenakan jaket Almamater. (pakaian kerja / jas lab)
4. Mahasiswa/l berpakaian rapi dan sopan.
5. Mahasiswa/l harus menyerahkan laporan hasil ke Perusahaan.
6. Mahasiswa/l harus taat peraturan yang berlaku, (dengan membeli produk Air Mancur senilai 50.000 rupiah ditempat koperasi bagi setiap peserta PKL, Magang, Penelitian) pada waktu pengambilan Surat Keterangan dari Perusahaan.
7. Menyerahkan hasil REPPIT TES.

Demikian Surat jawaban kami, harap menjadikan periksa dan terima kasih atas perhatiannya.

Hormat kami,



PT. AIR MANCUR
INDONESIA
 (Muji sarjono)
 GM. HC&GA

Tindakan Kepada Yth.

1. Bag. Perpustakaan
2. Bp. Zainal Arifin
3. Ibu Windhi Astuti.
4. Arsip.

Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian

 **JAMU AIR MANCUR® P.T.**
Jl. Raya Solo - Sragen Km. 7 Palur, Karanganyar, Surakarta Telp. (0271) 825024 - 821243 Fax. (0271) 825198
P.O. Box 253 SOLO 57102 - Indonesia

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Brilian Swistika
Nim. : 201703009
Program Studi : S1 Kesehatan Masyarakat
Perguruan Tinggi : STIKES "Bhakti Husada Mulia" , Madiun

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan **Penelitian** di PT. Air Mancur pada tanggal 26 s/d 30 April 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Karanganyar, 30 April 2021

GM HCD


Muji Sarjono


Cc.


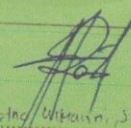
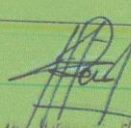
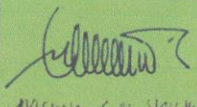
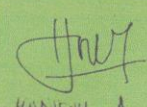
1. Arsip

Lampiran 11. Lembar Form Audien Seminar Proposal

FORM AUDIENS SEMINAR PROPOSAL
PRODI SI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

NAMA : BRILIANT SWASTIKA
NIM : 201703009
PEMINATAN :
JUDUL SKRIPSI :



NO.	SEMINAR PROPOSAL	JADWAL SEMINAR YANG DIKUTI	TTD PENGUJI
1	NAMA: NURUL LATIFAH (201903002) JUDUL: HUBUNGAN PERILAKU DAN LINGKUNGAN FISIK RUMAH DENGAN KEJADIAN ISPA PADA BALITA DI DESA GURUNG KECAMATAN GERIH KABUPATEN MADIUN PEMINATAN: KESLINGE	HARI : SABTU TANGGAL: 06 JULI 2019 JAM : 08.00 WIB	 (BENNY SURYANTO M.Si)
2	NAMA: Dwi Mienita A (201603010) JUDUL: Hubungan tingkat pengetahuan ibu dan pelaksanaan inspeksi mandiri di rumah (IMR) dengan Partisipasi Aktif keluarga dalam pelaksanaan ter. kesehatan rumah PEMINATAN: praktiker	HARI : Rabu TANGGAL: 26-02-2020 JAM : 13.00	 (Retno Widiyanti, S.Kep. Ners)
3	NAMA: SALUH KUSUMAHINGRAN (201603022) JUDUL: Hubungan paparan debu rumah terhadap perilaku mencuci tangan dengan air bersih PEMINATAN: Praktiker	HARI : Rabu TANGGAL: 26-02-2020 JAM : 14.00	 (Retno Widiyanti, S.Kep. Ners)
4	NAMA: GEMMA VALERIA WIDODO (201603023) JUDUL: Hubungan pengaruh faktor sosial budaya dan ekonomi terhadap pola perilaku praktek mencuci tangan di lingkungan rumah PEMINATAN: Epidemiologi	HARI : Kamis TANGGAL: 27-02-2020 JAM : 09.00	 (AVICENA S.W. S.Kep. Ners)
5	NAMA: Dwi SAPUTRI (201603014) JUDUL: Hubungan alih daya risiko upaya hidup & hidup bebas asam urat di rumah sakit di lingkungan rumah PEMINATAN: epidemiologi	HARI : Kamis TANGGAL: 27-02-2020 JAM : 16.00	 (HANIFAH A. S.Kep. Ners)

1

Lembar 12. Lembar Bimbingan Skripsi

Nama : Brilian Swastika
 NIM : 201703009
 Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Giling PT. Air Mancur
 Pembimbing 1 : Pipid Ari Wibowo, M. KKK
 Pembimbing 2 : Zainal Abidin, S. KM., M. Kes (Epid)

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT

PEMBIMBING 1					PEMBIMBING 2				
N O	TANGGAL	TOPIK/BAB	HASIL KONSULTASI	TTD	N O	TANGGAL	TOPIK/BAB	HASIL KONSULTASI	TTD
1.	03-02-2021	Pengajuan judul	Acc		1.	06-02-2021	Pengajuan judul	Revisi	
2.	05-03-2021	Bab 1-4			2.	09-02-2021	Pengajuan judul 2	Acc	
3.	06-05-21	Bab 5-6			3.	10-03-2021	Bab 1-4	Revisi	
			ACC sesuai		4.	31-03-2021	Bab 1-4	Revisi	
					5.	01-04-2021		lengkapi siap submit	
								acc sesuai	

PEMBIMBING 1					PEMBIMBING 2				
N O	TANGGAL	TOPIK/BAB	HASIL KONSULTASI	TTD	N O	TANGGAL	TOPIK/BAB	HASIL KONSULTASI	TTD
			revisi ke bagian sales pengajar					revisi	
								harus & penulisan	
								sesuai & final	
								lewat + acc sesuai	

Kaprodi Kesehatan Masyarakat

 AVICENA SAKUFA MARSANTI, S. KM., M. Kes