

**PENGARUH MANAJEMEN KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KEAMANAN  
KERJA (K3) DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA  
KERJA DI PT. PERUSAHAAN PERDAGANGAN INDONESIA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**SUSIYANDI  
NIM : 07 832 0288**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

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

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Indonesia Medan

Nama Mahasiswa : SUSIYANDI

No. Stambuk : 07 832 0288

Jurusan : Manajemen

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Pembimbing II

(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi)

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/4/24

Judul Skripsi : **Pengaruh Manajemen Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Indonesia Medan**

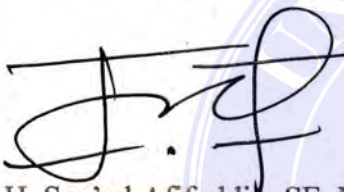
Nama Mahasiswa : **SUSIYANDI**

No. Stambuk : **07 832 0288**

Jurusan : **Manajemen**

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

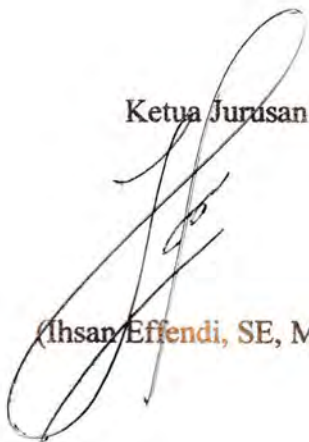
Pembimbing II



(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi)

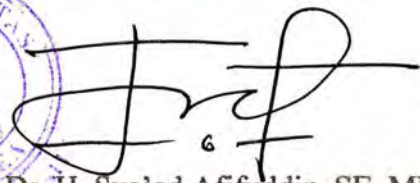
Mengetahui

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)4/4/24



## RINGKASAN

Susiyandi. NPM. 07 832 0228. "Pengaruh Manajemen Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan". Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan, untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan dan untuk mengetahui apakah keamanan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara variabel *independent*.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan yang berjumlah 44 orang. sampel yaitu karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan yang berjumlah 44 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan, keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan dan keamanan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr. Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifudin, SE, MEd selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini



6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Seluruh Mahasiswa/i jurusan Manajemen Stambuk 2007, "Hendra darmawan , Jimy kasidi, Reza pahlevi, dan,Tomi indrawan serta teman yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk dukungannya, kenangan manis, canda tawa, suka dan duka selama menjalani perkuliahan bersama kawan akan selalu penulis kenang
10. Teristimewa kepada Ayahanda yang mengilhami semangat penulis, sekaligus skripsi ini dipersembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis. Ibunda tercinta yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do`a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan, 2012  
Penulis

**(SUSIYANDI)**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Landasan Teoritis.....	5
1. Pengertian Manajemen.....	5
2. Pengertian Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja.....	8
3. Tujuan Penerapan Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja.....	11
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3) .....	13
5. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
6. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja.....	20
7. Hubungan Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas.....	21
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis .....	23



**BAB III: METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Definisi Operasional .....	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	29

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DANPEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	32
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	32
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	35
3. Produk Yang Dihasilkan .....	41
4. Pelaksanaan Manajemen Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan .....	43
5. Penyajian Data Responden.....	50
6. Penyajian Data Angket Responden.....	52
B. Pembahasan .....	59
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
2. Regresi Linier Berganda .....	62
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
4. Uji Hipotesis .....	63

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual .....	22
2. Struktur Organisasi PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.....	37



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Jadwal Penelitian .....	24
2. Sebaran Populasi .....	25
3. Instrumen Skala Likert .....	28
4. Jenis Kelamin Responden.....	50
5. Usia Responden .....	51
6. Pendidikan Responden .....	51



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik perusahaan maupun negara dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya tersebut mencakup tentang Manajemen kesehatan, keselamatan dan keamanan tenaga kerja.

Kesehatan merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Sementara keselamatan menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan program keselamatan perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan bagi dirinya maupun perusahaan.



Sedangkan keamanan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya keamanan didalam bekerja akan menguntungkan para karyawan secara fisik maupun secara material, karena dengan adanya keamanan kerja maka karyawan akan lebih giat lagi bekerja didalam perusahaan.

PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan adalah sebuah Badan Usaha Swasta Nasional yang bergerak di bidang perdagangan umum. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka selain memberikan pendidikan dan pelatihan juga mengakan jaminan-jaminan sosial bagi para pekerjanya termasuk kesehatan, kesamatan dan keamanan kerjanya, sehingga manajemen sumber daya manusia sangat memegang peranan penting terutama dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dari aplikasi tersebut ditemukan permasalahan bahwa karyawan tidak mengetahui tata cara pemanfaatan dari adanya pemberian jaminan social tenaga kerja kecuali untuk jeminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Selain hal tersebut kecilnya angka jaminan social tenaga kerja dibidang kesehatan memberikan suatu hubungan kurangnya signifikan pelayanan yang diterima karyawan dalam bidang kesehatan atau dengan kata lain instansi kesehatan kurang respon terhadap bentuk jaminan dibidang keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Kesehatan, Keselamatan Dan**

## **Keamanan Kerja (K3) Dalam meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya selalu menghadapi berbagai masalah, akan tetapi masalah yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan jenis kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dijumpai adanya rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kesehatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan?
3. Apakah keamanan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.

3. Untuk mengetahui apakah keamanan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Pengertian manajemen dikenal dengan manajemen personalia, maka dalam hal ini penulis mengutip pendapat para ahli diantaranya:

- a. Menurut MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA (2005 : 2) Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.
- b. Menurut MANGKUNEGARA (2005 : 176), Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan Tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan.

Manajemen adalah “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

## 2. Pengertian Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja

### a. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Pengertian kesehatan kerja Menurut Mangkunegara, (2005:161), "Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam fasilitas kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Fasilitas yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik".

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Ranupandojo dan Husnan, (2002:264), stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab :

- 1) Yang bersifat kimia
- 2) Yang bersifat fisik
- 3) Yang bersifat biologis
- 4) Yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan



menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) sebagai berikut:

- 1) Mencari sumber dari tekanan .
- 2) Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
- 3) Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan (Ranupandojo dan Husnan, 2002:265) yaitu dengan cara:

- 1) Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- 2) Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- 3) Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- 4) Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2005:162) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 2) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 3) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian fasilitas kerja.

## **b. Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga



kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Pengertian keselamatan kerja menurut Mangkunegara, (2005:161), yaitu “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Menurut Suma'mur, (2003:1) adalah “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan fasilitas nya serta cara-cara melakukan pekerjaan”.

Menurut Suma'mur, (2003:1), Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto, 2006:48) yaitu, usaha preventif atau mencegah dan usaha represif atau kuratif.

#### 1) Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi

atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :

- a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
  - b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
  - c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
  - d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and*
  - e) *cap, gas respirator, dust respirator, dan lain-lain).*
  - f) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
  - g) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

### **c. Keamanan Kerja**

Keamana menurut Mathis dan Jackson (2002:245) adalah melindungi fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dri akses-akses yang tidak sah serta untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau melaksanakan penugasan pekerjaan. Tentunya mencegah adanya orang-orang yang tidak berhak dalam mengakses system internal perusahaan seperti system computer



juga merupakan bagian dari perlindungan terhadap karyawan. Juga keamanan bias mencakup memberikan program bantuan emergency bagi karyawan yang menghadapi masalah kesehatan ketika sedang melakukan perjalanan dinas luar negeri. Dengan semakin banyaknya kejahatan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja menjadi perhatian besar para pengusaha dan juga para karyawan.

Tanggung jawab utama mengenai kesehatan, keselamatan dan keamanan di perusahaan biasanya jatuh pada para atasan dan para manajer. Seorang manajer sumber daya manusia atau pakar keselamatan kerja dapat membantu mengkoordinasikan program kesehatan dan keselamatan kerja, menyelidiki peristiwa kecelakaan kerja, menghasilkan materi program keselamatan kerja dan mengadakan pelatihan formal tentang keselamatan kerja. Namun demikian, para manajer dan atasan di setiap departemen juga memainkan peranan kunci dalam memelihara lingkungan kerja yang aman dan tenaga kerja yang sehat.

Sebagai contoh seorang atasan di sebuah pabrik memiliki beberapa tanggung jawab dan keselamatan kerja, yaitu, mengingatkan para karyawannya untuk menggunakan kacamata kerja, memeriksa kebersihan di lingkungan kerja, mengawasi para pekerja untuk setiap masalah emosional, obat-obatan atau alcohol yang mungkin saja mempengaruhi perilaku mereka di pekerjaan, atau merekomendasikan perubahan dan pergantian kepada para spesialis di perusahaan.

Mengenai masalah keamanan manajer sumber daya manusia dan para spesialis harus mengkoordinasikan usaha-usaha mereka dengan pihak-pihak di wilayah operasi untuk mengembangkan batasan wilayah yang dilarang dan



prosedur identifikasi para karyawan, kontrak atau mengelola jasa pengamanan perusahaan seperti satpam, dan meraih seluruh manajer dan atasan untuk mengangani situasi ledakan yang mungkin terjadi.

### **3. Tujuan Penerapan Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja**

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat.

Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3) pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2005 :165) bahwa tujuan dari Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya kontrak kerja di Indonesia, membagi kontrak kerja (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kontrak kerja mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan kontrak kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan kontrak kerja dalam UU No.13 tahun 2003. Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut kontrak kerja adalah pasal 64 dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

**Pasal 64** adalah dasar dibolehkannya kontrak kerja. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

**Pasal 66** UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa



untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3)**

Perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (Mangkunegara , 2005:163 ) yaitu :

- 1) Keadaan Tempat Fasilitas Kerja a)Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya. b)Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak. c)Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya. d)Pengaturan Udara e)Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak). f). Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 2) Pengaturan Penerangan a)Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. b)Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 3) Pemakaian Peralatan Kerja a)Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. b)Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.



- 4) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai a)Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak. b)Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

## 5. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2005 : 74), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007 : 80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2005 : 64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- b. Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.

Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Tingkat produktivitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi operasi pada saat itu, sementara perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan



dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2005 : 55-58), dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu :  
(a).Faktor luar (*eksternal*) dan (b).Faktor dalam (*internal*).”

Faktor luar (*eksternal*) adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (*eksternal*) dapat berupa :

1) Struktur organisasi.

Struktur organisasi dalam perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar, tanggung jawab, kerja sama serta semangat kerja yang tinggi dan dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Gaya kepemimpinan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu para atasan harus hati-hati dalam memilih gaya kepemimpinan.

3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka secara langsung semangat dan gairah kerja dapat dipengaruhi juga. Adapun faktor-faktor yang dapat dimaksud dalam



lingkungan kerja adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan dan peralatan yang dipakai. Untuk mencapai hasil produk yang besar, sudah tentu harus didukung oleh faktor produksi yaitu peralatan yang digunakan. Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan-peralatan yang baik dan modern dapat menghindarkan pemborosan waktu dan tenaga serta peningkatan produktivitas kerja juga tercapai.

#### 4) Perumahan.

Setiap karyawan menginginkan tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini, maka akan mempermudah untuk merangsang masing-masing karyawan untuk menaikkan prestasi kerja, karena mereka merasa aman dengan adanya jaminan hidup baru yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor dalam (*internal*) adalah faktor yang dapat didalam diri karyawan itu sendiri dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Faktor dalam (*internal*) mencakup kepada :

##### 1) Fisik.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sering kali kebersihan mempunyai kaitan dengan fisik orang yang melaksanakannya. Adapun fisik yang dimaksudkan adalah kesehatan. Seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawan, karena masalah kesehatan ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas pekerjaan yang

dilaksanakan. Selain itu kesehatan mempengaruhi anggaran pengeluaran perusahaan untuk biaya pengobatan, oleh sebab itu adanya perhatian khusus terhadapnya. Kesehatan karyawan bisa tergantung karena fisik maupun mental karyawan yang kurang baik akan mengakibatkan sering terjadinya absen, sehingga hal ini akan mengganggu tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain kesehatan yang baik akan menguntungkan perusahaan sedangkan kesehatan tidak boleh dikesampingkan dari perhatian seorang pimpinan.

## 2) Pendidikan.

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja masing-masing pegawai. Umumnya pengetahuan dan tingkat kecerdasan seseorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan semakin besar pula kemungkinan seseorang karyawan untuk dapat meningkatkan kejenjang yang lebih baik dan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap mereka dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan itu lebih sedikit.

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain:

- a. Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi.
- b. Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung.
- c. Mengadakan education session secara berkala.
- d. Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster.



Sedangkan menurut Simanjuntak (2001 : 203), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut :

- a. Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
- c. Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.
- e. Lingkungan internal, termasuk didalamnya adalah organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik adalah dengan meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Antar lain dengan perencanaan dan pengorganisasian yang lebih baik, pelatihan dan pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan adalah dengan menempatkan karyawan dalam tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha kemampuan



karyawan, produktivitas, juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

## 6. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2005 : 74), secara umum indikator pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran atau tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk pengukuran produktivitas kerja digunakan metode waktu kerja (jam, hari atau bulan). Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

## 7. Hubungan Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Suma'mur, (2003:1) adalah "Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas".

Menurut Suma'mur, (2003:1), Perusahaan perlu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

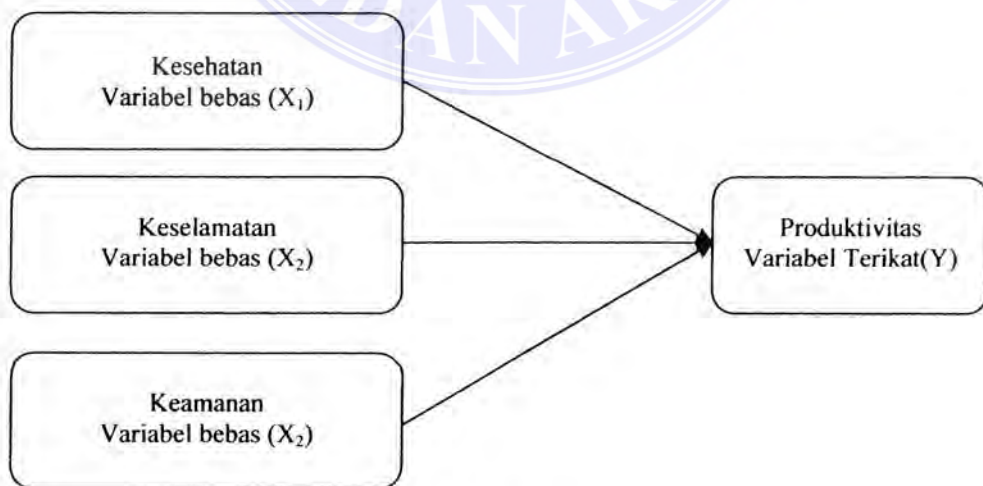
### B. Kerangka Konseptual

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Bambang Dwi Setiadi (2007) dengan judul "Analisis pengaruh keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya manunggal Salatiga



dengan menggunakan teknik analisis regresi logistik. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 17.00 diperoleh t-hitung kesehatan kerja ( $X_1$ )  $3,709 >$  t-tabel  $1,676$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. t-hitung kesehatan kerja ( $X_2$ )  $3,191 >$  t-tabel  $1,676$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar  $0,729$  artinya variasi dari variable dependen (Y) sebesar  $72,9 \%$  dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan  $27,1 \%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Berikut ini dijelaskan kerangka konseptualnya :



**Gambar II.1. Kerangka Konseptual**



Gambar di atas menunjukkan bahwa variabel keselamatan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan variabel kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, sementara variabel keamanan kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kesehatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.
2. Keselamatan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.
3. Keamanan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2005 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap kedua variabel tersebut.

#### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan yang beralamat di Jalan Badur No.3 Medan.

#### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2011 – Pebruari 2012. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel III.1. Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Desember 2011				Januari 2012				Pebruari 2012			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■										
2	Pengumpulan Data			■	■								
3	Analisis Data					■	■						
4	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi							■	■	■	■		
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau											■	

## B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan yang berjumlah 44 orang

**Tabel III.2**  
**Sebaran Populasi**

No	Bagian	Populasi
1.	Manajer	1
2.	Seksi Tata Usaha	3
3.	Seksi Pengendalian Mutu	17
4.	Seksi Teknik dan Produksi	19
5.	Seksi Gudang	8
6.	Kasir	2
7.	Kebersihan/Jaga Malam	3
Jumlah		44

Sampel adalah pemilihan wakil dari seluruh objek penelitian. Dijelaskan oleh Sugiyono (2005 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian digunakan sebagai sampel yaitu karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan yang berjumlah 44 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sampel



### C. Definsi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara-cara mengukur variabel-variabel. Dibawah ini merupakan definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

#### 1. Kesehatan ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja.

Indikator-indikatornya adalah :

- a. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian fasilitas kerja

#### 2. Keselamatan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja

Indikator-indikatornya adalah :

- a. Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
- b. Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
- c. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya

#### 3. Keamanan ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja

Indikator-indikatornya adalah :

- a. Pemakaian alat pelindung perorangan
  - b. Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
  - c. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan
4. Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total.

Indikator-indikator produktivitas adalah :

- a. Hasil kerja.
- b. Kedisiplinan.
- c. Kemampuan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner. Sedangkan data skunder merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penulis di dalam memperoleh data menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Observasi (pengamatan), yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan perusahaan yang diteliti dan prosedur yang

ada pada perusahaan pada saat dilakukan riset.

- b. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi / data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- c. Angket, yaitu berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden, dan responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan skala likert yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005 : 86) dengan pembagian sebagai berikut :

1. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
2. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
3. Jawaban “ Ragu-ragu, diberi nilai 3.
4. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

**Tabel III.3**

**Instrumen Skala Likert**

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2005 : 86)



## F. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode

*Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variable bebas atau lebih variable terhadap variable terikat. Model Regresi Linier Berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Produktivitas)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kesehatan)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Keselamatan)

X<sub>3</sub> = Variabel bebas (Keamanan)

a = Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ diterima}$$



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan penulis, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan dengan demikian hipotesis 1 diterima. Dimana pemeriksaan kesehatan kerja, perawatan kesehatan, kebersihan dan ketertiban dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan dengan demikian hipotesis 2 diterima. Dimana dengan adanya keselamatan kerja berupa substitusi, isolasi dan pengendalian teknis berimbas kepada hasil kerja karyawan.
3. Keamanan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan dengan demikian hipotesis 3 diterima. Dimana pemakaian alat pelindung dan jaminan sosial sangat diperlukan agar produktivitas kerja meningkat.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Hendaknya perusahaan memberikan program Jamsostek, agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan perlu menciptakan program-program motivasi yang mampu menciptakan perubahan iklim kerja yang kondusif serta mampu menciptakan mental-mental yang baik
3. Disiplin yang cukup baik serta adanya pengaruh yang positif, berarti masalah disiplin kerja adalah masalah penting yang ada di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Medan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot T.E., (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moelyono M, (2005), **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002). **Manajemen Personalialia**, Yogyakarta : BPFE.
- Sinungan, M, (2005), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sadarmayanti, (2007), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung
- Simanjuntak, Payaman, (2001), **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE–UI, Jakarta.
- Suma'mur, (2003), **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Suharsimi Arikunto, (2007). **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto John, (2006), **Manajemen Personalialia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit : CV. ALFABETA, Bandung.
- Tim Penyusun, (2008), **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dahara Prize, Semarang.