

**HUBUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. OLEOCHEM AND SOAP
INDUSTRY KIM II MABAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Mata Kuliah Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

Oleh :

Asmuri Al Anbari Nasution

11.860.0278



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. OLEOCHEM AND SOAP
INDUSTRY KIM II MABAR

NAMA : ASMURI AL ANBARI NASUTION

NPM : 11.860.0278

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing II

(Eryanti Novita, S. Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian



(Syafrizaldi, S. Psi, M.Psi)

Dekan



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

Tanggal Lulus

06 Desember 2017

LEMBAR PENGESAHAN
DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

06 Desember 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
DEKAN



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

DEWAN PENGUJI

1. Dr. Nur'aini, M. S.
2. Suryani Hardjo, S. Psi, MA
3. Drs. Mulia Siregar, M. Psi
4. Eryanti Novita, S.Psi, M. Psi

Tanda Tangan

Handwritten signature in gold ink, appearing to read 'Munir K.' with horizontal lines below it.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Desember 2017



Asmuri Al Anbari Nasution

11.860.0278

HUBUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM II MABAR

HEALTH AND SAFETY RELATIONSHIP WITH WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT. OLEOCHEM AND SOAP INDUSTRY KIM II MABAR

Oleh:

ASMURI AL ANBARI NASUTION

1186 00278

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Ada Hubungan yang Positif Antara Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Oleochem And Soap Industry”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan kumpulan pertanyaan mengenai suatu objek. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah *random sampling*, dengan jumlah populasi sebanyak 193 orang dan sampel yang diambil sebanyak 5% dari total populasi yaitu 97 orang. Hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja, dimana $r_{xy} = 0.485$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan, semakin baik pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,235$. Ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja sebesar 23.5%.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of health and work safety with employee productivity at PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar. The hypothesis proposed in this study is "There is a Positive Hubungan Between Health And Work Safety With Work Productivity Employees at PT. Oleochem And Soap Industry ". This research uses quantitative research method. Data collection method used is scale method, that is data collecting method by using question set about an object. The scale used is Likert scale with 4 choices of answers, namely Strongly Agree, Agree, Disagree, and Strongly Disagree. The statements are arranged by favorable and unfavorable forms. Sampling technique in this research is random sampling, with population counted 193 people and samples taken as much as 5% from total population that is 97 people. The result of analysis with correlation analysis method *r Product Moment*, it is known that there is a positive relationship between health and work safety with work productivity, where $r_{xy} = 0.485$ with significant $p = 0.000 < 0,050$. This means that the hypothesis proposed, the better the implementation of health and safety work the higher the productivity of work otherwise accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.235$. This shows that occupational health and safety contribute to or contribute effectively to work productivity of 23.5%.

Keywords: Health and Safety, Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Alhamdulillahirobbil Alamin segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis diberi kemudahan dan kelancaran serta petunjuk dan ilham dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kehadirat junjungan Nabi besar Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tak lepas dari ridho Allah SWT, serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dari semasa perkuliahan maupun sampai selesainya skripsi ini. Serta pihak yang memberikan bantuan dan dukungan baik secara aktif maupun pasif. Maka itu sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberikan kemudahan kepada peneliti dalam proses pengerjaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi, selaku pembimbing I yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah meluangkan waktu dan selalu memberikan saran dan kritik, serta masukan yang sangat luar biasa dari awal pembuatan hingga selesainya pengerjaan skripsi ini.

5. Ibu Eryanti Novita, S. Psi, M.Psi, selaku mentor dan pembimbing II, yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak kepada Ibu sudah meluangkan waktu dan memberikan kritik, saran, nasehat, serta masukan-masukan yang sangat luar biasa dari awal pembuatan hingga selesainya pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Nur'aini, M. Si, selaku ketua sidang yang memberikan banyak nasehat, masukan serta saran untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.
7. Ibu Suryani Hardjo S.Psi, MA, selaku sekretaris sidang yang telah meluangkan waktunya untuk sidang peneliti.
8. Para Dosen pengajar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberi serta membagi ilmunya dengan peneliti.
9. Keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya Stambuk 2011, Terima kasih atas semua keceriaan yang telah kita lalui selama dibangku kuliah dan tak pernah henti selalu memberikan dukungan dan motivasi hingga selesainya skripsi ini.
10. Seluruh staf dan pegawai Tata Usaha Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan, kemudahan, informasi serta membantu dalam proses pembuatan surat izin penelitian yang sangat membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh keluarga besar Gemar Alam Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (GASI-UMA) yang telah banyak memberi bantuan, dukungan dan masukan serta semangat tak habis-habisnya dalam penyusunan skripsi ini. Terkhusus saudara seangkatan, Angkatan ke-XVI GASI-UMA : Abdul Rahman Tumangger, Abdul

Rahman, Verdy Oktavianus Pasaribu, Anugerah Siregar, M Syarifuddin Hasibuan, Suci Alasta Selian, Gustika Rahmadani dan Putri Purnama sari

12. Teristimewa yang sangat berharga, tersayang, tercinta dan terkasih kepada kedua orangtua saya Ayahanda Abdul Aziz Nasution yang telah banyak memberi dukungan baik moril dan materil, serta semangat tiada habis-habisnya untuk menyelesaikan skripsi ini, Ibunda Seriwati Nasution yang telah menyemangati serta mendoakan kelancaran penyelesaian skripsi ini.
13. Saudara-saudara yang terlahir dalam satu keluarga; Abang Ashari Ariandi Nasution, Abang Azwar Hawari Nasution dan Kakak Laila Syahrani Nasution, terima kasih atas motivasi dan dukungan dari kalian.
14. HR. Manager PT. Oleochem And Soap Industri KIM II Mabar, Bapak Marwan A Hasibuan dan seluruh responden serta karyawan yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kesempatan kepada peneliti dalam proses pengambilan data.

Tanpa bantuan mereka semua, skripsi ini tidak akan terselesaikan dan semoga pengorbanan dan jasa yang diberikan kepada penulis akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Walaupun demikian, penulis masih menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari isi maupun tata penulisannya. Maka dari itu penulis memohon maaf. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat bagi orang yang membacanya. Amin.

Medan, 06 Desember 2017

Asmuri Al Anbari Nasution

DAFTAR ISI

HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Persepsi.....	13
1. Pengertian Persepsi.....	13

2. Faktor-faktor Persepsi.....	14
B. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	17
1. Pengertian Kesehatan Kerja.....	17
2. Pengertian Keselamatan Kerja.....	18
3. Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	21
4. Tujuan Program Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	22
5. Ruang Lingkup Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	25
6. Syarat-syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	27
7. Undang-undang Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	28
8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan.....	30
9. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja....	31
C. Produktivitas Kerja.....	32
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	32
2. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	35
3. Indikator Produktivitas Kerja.....	38
4. Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	39
5. Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	42
6. Ciri-ciri Individu yang Produktif.....	44
D. Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	46
E. Kerangka Konseptual.....	48
F. Hipotesis.....	48

BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
C. Subjek Penelitian.....	51
D. Metode Pengumpulan Data.....	52
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	53
F. Metode Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	57
B. Pelaksanaan Penelitian.....	60
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	63
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	67
F. Pembahasan.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

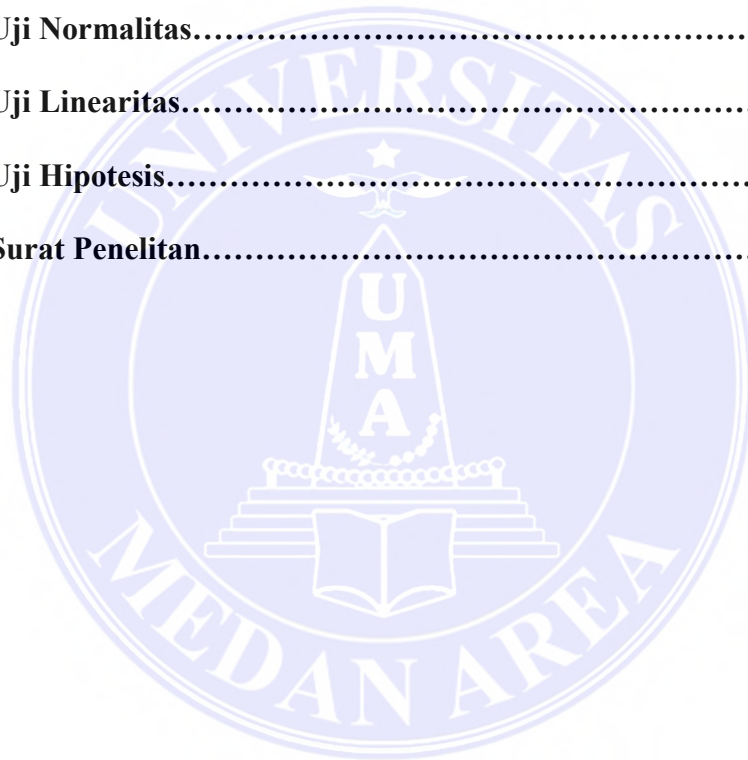
Tabel 1: Distribusi Skala Persepsi kesehatan Dan keselamatan Kerja (K3).....	59
Tabel 2: Distribusi Skala Produktivitas Kerja karyawan.....	60
Tabel 3: Distribusi Skala Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Setelah Uji Coba.....	62
Tabel 4: Distribusi Skala Produktivitas Kerja Setelah Uji Coba.....	63
Tabel 5: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	65
Tabel 6: Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	66
Tabel 7: Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>.....	66
Tabel 8: Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. Skala Kesehatan dan Keselamatan kerja dan Produktivitas Kerja	
Karyawan.....	80
B. Sebaran Data.....	87
C. Uji Validitas dan reliabilitas Variabel.....	96
D. Uji Normalitas.....	103
E. Uji Linearitas.....	106
F. Uji Hipotesis.....	112
G. Surat Penelitian.....	115



Daftar Gambar

Gambar 1 : Kerangka Konseptual.....48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia tidak pernah lepas dari pekerjaan. Apapun jenis pekerjaannya selalu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, mulai dari pekerjaan yang beresiko rendah hingga pekerjaan yang beresiko tinggi. Disamping itu faktor kesehatan dan keselamatan dalam bekerja masih kurang diperhatikan, padahal dalam melakukan suatu pekerjaan, faktor kesehatan dan keselamatan bagi pekerja merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik.

Dunia kerja tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan.

Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat

pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal (Kamuli,2012).

Menurut Iman Soeharto (Dwi Tanto dkk, 2012), Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik lagi dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih berkualitas (Sinungan, 1992).

Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. (As'ad, 1987) mengemukakan produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam kondisi dimana ia bekerja. Beberapa kondisi atau faktor baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Perusahaan multi nasional yang terpercaya, Grup Hayel Saeed Anam (HSA Group) diakui secara global untuk portofolio investasi yang seimbang, sistem manufaktur yang efisien dan berbagai produk terkemuka di pasar yang memperkaya kehidupan pelanggan. Dari awal yang bersejarah di Aden pada tahun 1938, Grup HSA tumbuh dengan cepat menjadi kekuatan yang menonjol di Yaman dan ekonomi internasional, melanjutkan ekspansi kami ke Timur Tengah,

Eropa, Afrika dan Asia. Dengan catatan prestasi yang luar biasa selama 75 tahun sejarah HSA, Grup HSA sekarang mempekerjakan lebih dari 35.000 orang di seluruh dunia. Grup kami beroperasi di berbagai sektor bisnis di bidang manufaktur, perdagangan dan jasa.

Kegiatan usaha utama Grup merupakan jantung dari pertumbuhan berkelanjutan kami, dan mencakup minyak nabati, produk susu, biskuit dan kembang gula, penggilingan, penyulingan gula, percetakan dan kemasan kami. Selain itu, investasi strategis kami yang lain berfokus pada bahan kimia petro, minyak dan gas, pertambangan mineral dan semen. Mengekspor ke lebih dari 80 negara di bisnis FMCG saja, Grup HSA membanggakan diri dengan portofolio merek terkemuka yang mengesankan.

Dengan semangat perintis sesuai dengan nilai para pendiri kami, Grup berusaha untuk terus mendorong batas-batas dari apa yang mungkin - melanjutkan pertumbuhan di seluruh dunia dengan mencari peluang investasi baru, memperluas basis manufaktur dan distribusi global dan terus bekerja sama dengan mitra strategis utama. Filosofi perusahaan kami mengatur bagaimana kami menjalankan bisnis kami, dan di seluruh operasi global kami, kami bertujuan untuk menjadi warga perusahaan yang bertanggung jawab dengan mempromosikan pembangunan berkelanjutan dan pengayaan masyarakat di semua komunitas lokal yang kami layani.

Perekonomian yang berkembang pada tahun 1930an Aden membuat bisnis ritel yang berkembang menjadi daya tarik baru bagi anggota keluarga muda Al

Saeed, masing-masing membawa keterampilan mereka sendiri untuk memperluas dan mendiversifikasi perusahaan tersebut

Pada tahun 1952, Ali menjadi mitra penuh dalam bisnis ini, menggantikan almarhum ayahnya, dan perusahaan yang didirikan diberi nama Hayel Saeed Anam & Co yang memungkinkan Saeed, Ahmed dan anggota keluarga lainnya yang bergabung kemudian menjadi mitra. Dengan demikian, Dewan Direksi dan pemegang saham pertama terbentuk, kira-kira 12 tahun setelah bisnis tersebut didirikan secara formal.

Dengan tahun-tahun penuh perjuangan dan kerja keras selama tahun enam puluhan, toko ritel di Aden berkembang menjadi gerobak grosir, dan kemudian berkembang menjadi operasi impor dan distribusi - yang mengeksport ke kota-kota Yaman Utara di Hodeida, Mocha, Taiz. Dengan demikian, reputasi Hayel Saeed Anam & Co juga mulai tumbuh - secara geografis, regional dan internasional.

Pada tahun 1969, setelah Keputusan Nasionalisasi 1969 di Yaman Selatan (mempengaruhi sebagian besar bisnis keluarga inti dan aset), keluarga Al Saeed pindah ke Taiz di Yaman Utara, untuk mendirikan sebuah kantor pusat baru. Sejak saat itu, Taiz telah menjadi jantung perusahaan - dan dari situlah Group telah mendiversifikasi basis manufakturnya, melakukan lebih banyak kegiatan perdagangan dan distribusi, dan berkembang ke sektor jasa pengiriman, asuransi, pertanian dan perbankan. Thisthen adalah era modernisasi, pengembangan teknis dan evolusi operasional.

pada tahun 1970, ketika Yayasan Hayel Saeed Anam & Co Charitable Foundation dibentuk. Masih relatif awal dalam perkembangan bisnis ini, ia telah

menjadi titik fokus yang kuat dan bersemangat untuk nilai-nilai keluarga global. Seiring bisnis terus berkembang selama beberapa dekade, anggota keluarga muda kembali belajar di luar negeri untuk bergabung dengan kami dan membantu memimpin bisnis ini ke depan. Semakin banyak kerabat terlibat, semakin banyak bisnis berkembang dan berkembang. Hal ini disoroti oleh kegiatan industri yang terus berkembang, seperti pembukaan pabrik baru dan investasi strategis dalam proyek baru, baik di tingkat lokal maupun internasional. Filosofi pertumbuhan inilah yang berlanjut sampai sekarang, sebuah etos yang telah membuat kita sukses dalam ekonomi global modern.

Perusahaan dan merek HSA Grup juga berinovasi sampai di Indonesia, Indonesia sendiri mendapat posisi yang kuat secara konsisten di pasar yang dinamis. Berfokus pada penyulingan dan pembuatan minyak kelapa sawit, produksi benang, produk sabun, pengolahan minyak sayur dan produk susu, Grup membangun pengakuan yang kuat di negara yang penting ini. Grup baru-baru ini membeli 160.000 hektar tanah Indonesia untuk digunakan sebagai budidaya kelapa sawit lestari, dan di daerah penyulingan minyak sawit diantaranya, merek Avena dan Madina grup pertahankan kehadirannya di pasar. Dengan menggunakan teknologi modern terkini dan selalu berfokus pada kesempurnaan dalam layanan pelanggan, perusahaan Indonesia kami memiliki tempat yang dihormati dan tidak terpisahkan dalam keseluruhan kelompok usaha HSA. Dikelola sejalan dengan prinsip para pendiri kami, operasi berkelanjutan utama ini mengalami pertumbuhan yang signifikan dan memimpin di kawasan ini.

Didirikan pada tahun 1999, Industri PT. Oleochem and Soap Industri sebagai bagian dari HSA Grup juga memproduksi produk sabun dan produk berkualitas kelas dunia seperti gliserin, oleokimia dengan teknologi mutakhir. Memenuhi kebutuhan pelanggan adalah prioritas utama perusahaan dan tidak ada usaha yang terhindar untuk memastikan kesesuaian dengan sistem manajemen mutu yang efektif yang menembus seluruh spektrum operasi kami. Perusahaan memiliki laboratorium R & D berteknologi tinggi yang diawaki oleh para ahli yang bekerja bahu-membahu dengan unit produksi untuk memenuhi spesifikasi yang dipersyaratkan oleh pelanggan. Semua ini telah memenuhi syarat PT Oleochem untuk bersaing dengan perusahaan internasional dan memenangkan beberapa penghargaan internasional seperti GMP, KOSHER, dan ISO.

Produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi selalu dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individual, kelompok, bahkan pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan. Setiap organisasi baik berbentuk instansi, perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anoraga (2001), produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik.

Tinggi atau rendahnya produktivitas dapat diamati melalui jumlah jam kerja, tingkat pelayanan berupa kuantitas dan kualitas pelayanan serta jumlah unit yang dihasilkan. Sejuah ini produktivitas karyawan PT. Oleochem And Soap Indusrty sudah sangat baik dan mampu melampaui target yang direncanakan. Hal

yang perlu dicermati adalah bahwa produktivitas tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan kerja yang telah direncanakan dan ditetapkan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan, seperti kualitas pekerjaan, kerjasama dengan orang lain, kepribadian pegawai, keterampilan, kepemimpinan, keselamatan kerja, pengetahuan pekerjaan, kehadiran atau absensi, kesetiaan atau loyalitas, ketangguhan, dan kemampuan pegawai dalam memberikan inisiatif (Flippo, 1986).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan tidak terlepas dari adanya masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini merujuk pada perlindungan tenaga kerja dari bahaya, penyakit dan kecelakaan akibat kerja maupun lingkungan kerja (Grahamintyas dkk, 2012).

Menurut Hariandja (Ukhisia dkk,2013) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.

Menurut Bannet (Sari dan Widyastuti,2012) menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk

menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi produktivitas kerja serta loyalitas karyawan pada perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi salah satu unsur perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keselamatan bagi para pekerja saja, namun juga untuk menjamin agar sumber-sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien serta menjamin kelancaran proses produksi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.

Dalam upaya melindungi sumber daya manusia yang dimiliki, maka setiap perusahaan diwajibkan merencanakan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan mutu lingkungan kerja. Peraturan tersebut berdasar pada Undang-undang ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 pasal 108 ayat (1a) dan (2) yang berbunyi:(1a) “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”, (2) “untuk melindungi kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja”.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya menjadi kepentingan pekerja namun juga menjadi kepentingan dunia usaha. Secara global, ILO (2011) memperkirakan sekitar 337 juta kecelakaan kerja terjadi tiap tahunnya yang mengakibatkan sekitar 2,3 juta pekerja kehilangan nyawa. Sementara itu data PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) memperlihatkan bahwa sekitar 0,7

persen pekerja Indonesia mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian nasional mencapai Rp 50 triliun.

Meski negara telah mengeluarkan peraturan perundang undangan mengenai ketenagakerjaan, namun tidak sedikit perusahaan yang tidak memaksimalkan program K3 sebagai perlindungan bagi karyawan. Meski begitu, kesalahan tentu tidak boleh hanya dilihat dari pihak perusahaan saja. Beberapa perusahaan yang telah berusaha memaksimalkan program K3 sebagai upaya pencegahan kecelakaan ditempat kerja bagi tenaga kerjanya justru terhambat oleh rendahnya kesadaran karyawan dalam menerapkan K3 sehingga kasus kecelakaan tidak dapat dihindari.

Wacana tersebut semakin memperjelas bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi. Oleh sebab itu upaya menerapkan program K3 diharapkan mampu menekan angka kecelakaan kerja yang sering terjadi. Usaha yang perlu dilakukan dalam upaya mencegah kecelakaan ditempat kerja adalah pihak perusahaan sebagai pengguna wajib menyediakan alat perlindungan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya, hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaanya. Selain itu, pihak tenaga kerja hendaknya mematuhi dan menjalankan K3 serta peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dalam upaya menerapkan K3 diperusahaan, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan saling memahami peran masing-masing dalam perusahaan, dan dengan begitu usaha dalam meningkatkan produksi dan produktivitas akan berjalan sesuai dengan harapan.

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 kerja (Depnakertrans, 2004).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar”**.

B. Identifikasi Masalah

Meningkat produktivitas kerja suatu perusahaan dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individual, kelompok, bahkan pada tingkat perusahaan sebagai keseluruhan. Dengan pengertian lain, peningkatan produktivitas kerja yang berdampak pada kemajuan perusahaan, maka perlu ditinjau beberapa faktor yang menjadi penyebab tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi penyebab tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan tempat ia bekerja. Berdasarkan fenomena yang dilihat di lapangan, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menjalankan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana kesehatan dan keselamatan kerja merupakan variable bebas, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel tergantung.

C. Batasan masalah

Penelitian ini menekankan masalah produktivitas kerja karyawan, dimana dari berbagai faktor penyebab tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan salah satunya ditentukan oleh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), sebagaimana Bannet (Sari dan Widyastuti,2012) mengemukakan terdapat empat faktor penyebab kecelakaan kerja, yakni lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia. Secara umum terdapat dua hal pokok penyebab kecelakaan kerja, yaitu : perilaku kerja yang berbahaya (*Unsafe Human Act*) dan kondisi yang berbahaya (*Unsafe Conditions*).

Produktivitas kerja adalah aktivitas fisik maupun otak yang dapat memproduksi hasil perusahaan sesuai standart yang telah ditetapkan. Sementara itu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja ditempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabbar.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabbar?”

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam alasan pemilihan judul serta latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar?

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui hasil penelitian dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan nantinya dapat menambah bahan kepustakaan dan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang memfokuskan perhatiannya pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini, menjadi masukan dan tambahan informasi yang berguna bagi perusahaan menyikapi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat diambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Menurut (Rahmat, 2004) bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi (*perception*) dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu (Leavit, 1997).

Menurut (Scheerer, 1954) dalam (Sarwono, 1983) menyatakan bahwa persepsi adalah representasi fenomenal tentang obyek-obyek distal sebagai hasil pengorganisasian obyek distal itu sendiri, medium dan rangsang proksimal. (Suprihanto dkk, 2003) mengemukakan mengenai persepsi adalah suatu bentuk penilaian satu orang dalam menghadapi rangsangan yang sama, tetapi dalam kondisi lain akan menimbulkan persepsi yang berbeda.

Indrawijaya (2000) menyatakan bahwa persepsi merupakan dimana manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan, dan memberi arti kepada suatu rangsangan selalu menggunakan inderanya, yaitu melalui mendengar, melihat, merasa, meraba, dan mencium, yang dapat terjadi terpisah-pisah atau serentak.

Menurut (Winardi, 2004) berpendapat mengenai persepsi berhubungan dengan pencapaian pengetahuan khusus tentang objek-objek atau

kejadiankejadian, pada saat tertentu, maka ia timbul apabila stimuli mengaktivasi indera.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu pandangan, penyimpulan informasi, pemberian makna pada objek pengamatan atau pandangan individu terhadap benda, kejadian, tingkah laku manusia atau hal-hal lain yang ditemuinya sehari-hari tergantung keadaan individu sebagai reseptor dan keadaan objek yang dipersepsikan serta dapat mempengaruhi tingkah laku.

2. Faktor-faktor Persepsi

Menurut (Walgito, 2002) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Objek yang dipersepsi

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.

b. Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran.

c. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang diajukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Dalam persepsi sekalipun stimulusnya sama, tetapi karena pengalaman tidak sama, kemampuan berfikir tidak sama, kerangka acuan tidak sama, adanya kemungkinan hasil persepsi antara individu satu dengan yang lain tidak sama. Keadaan tersebut memberikan sedikit gambaran bahwa persepsi itu memang bersifat individual sehingga dapat menimbulkan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam persepsi. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, meliputi : Menurut (Robbins, 2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Pelaku persepsi

Bila seseorang individu memandang suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu.

b. Objek atau target

Karakteristik-karakteristik dari objek atau target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang akan dipersepsikan oleh individu tersebut.

c. Kontek situasi itu dilakukan.

Penting bagi seorang individu melihat konteks objek atau peristiwa, karena unsur-unsur lingkungan disekitarnya sangat mempengaruhi persepsi individu

Pendapat lain Menurut (Irwanto, 1988) berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain :

a. Perhatian yang selektif

Setiap individu akan menerima banyak rangsang dari lingkungannya. Namun demikian, ia harus memusatkan perhatiannya pada rangsangan-rangsangan tertentu saja agar objek-objek atau gejala-gejala lain tidak tampil.

b. Ciri-ciri rangsang

Rangsang yang bergerak di antara rangsang yang diam akan lebih menarik perhatian.

c. Nilai-nilai dan kebutuhan individu

Setiap individu mempunyai nilai dan kebutuhan yang tidak sama.

d. Pengalaman terdahulu

Pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunianya.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pandangan seseorang yang timbul dari setiap individu yang menimbulkan sikap perilaku manusia yang mana merupakan suatu unsur dalam penyesuaian perilaku manusia itu sendiri, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain, Objek yang dipersepsi, Objek atau target, Perhatian, Kontek situasi itu dilakukan, Ciri-ciri rangsang, Pengalaman terdahulu, dan Nilai-nilai kebutuhan individu.

B. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan adalah faktor sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima (Suma'mur, 2009).

Manusia sebagai sumber daya memiliki peran yang sangat penting di perusahaan. Kehadiran manusia menjadi penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh kecanggihan mesin. Oleh sebab itu kesehatan manusia sudah selayaknya diperhatikan agar tidak mengganggu proses produksi. (Simanjuntak, 1994) mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja. Gangguan kesehatan kerja mempunyai dampak yang terasa secara langsung dan yang tidak langsung, dampak secara langsung adalah gangguan kesehatan kerja yang dirasakan seketika itu juga oleh pekerja, sedang yang dimaksud dengan dampak secara tidak langsung adalah gangguan pada kesehatan yang dirasakan oleh pekerja setelah jangka waktu tertentu. Ketika gangguan kesehatan mulai terasa maka akan berpengaruh terhadap banyak aspek, salah satunya adalah turunnya produktivitas dari pekerja. Gangguan kesehatan yang dialami oleh pekerja dapat bersifat tidak permanen maupun permanen (Simanjuntak, 1994).

Menurut (Meily, 2010), "Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua

pekerja yang setinggi-tingginya.” Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, “kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”. Sedangkan (Suma'mur, 1989) mengemukakan bahwa: Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan pengertian kesehatan adalah suatu kondisi yang mengusahakan agar sejahtera baik secara fisik, mental, dan sosial dengan usaha-usaha tertentu untuk mewujudkannya.

2. Pengertian Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan atau industri memiliki tingkat resiko kecelakaan yang berbeda-beda, namun setiap perusahaan selalu berusaha mencegah atau

menghindari resiko tersebut. Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan resiko yang relatif sangat kecil di bawah tingkat tertentu (Simanjuntak, 1994). Kondisi kerja yang aman/selamat perlu dukungan dari sarana dan prasarana keselamatan yang berupa peralatan keselamatan, alat perlindungan diri dan rambu-rambu. Alat-alat yang tergolong sebagai penunjang keselamatan kerja tersebut antara lain adalah helm, sarung tangan, masker, jaket pelindung, peralatan kebakaran, dan pelindung kaki. Untuk prasarana keselamatan seperti rambu-rambu/tanda peringatan memerlukan ketentuan-ketentuan yaitu mudah terlihat, mudah di baca, dan tahan lama; ditulis dalam bahasa resmi negara yang menggunakan produk yang dimaksud, kecuali bila secara teknis salah satu bahasa tertentu dianggap lebih sesuai; ringkas dan jelas; dan menjelaskan tingkat bahaya dan memberikan cara mengurangi resiko (Simanjuntak, 1994).

Keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja di dalam melaksanakan tugasnya juga melindungi keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja, selain itu melindungi keamanan peralatan dan sumber produksi agar selalu dapat digunakan secara efisien (Suma'mur, 2009).

Keselamatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilaksanakan dengan dua cara yaitu dengan mengungkapkan sebab sesuatu kecelakaan, dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilaksanakan atau tidak (Silalahi, 1995).

Karakteristik organisasi yang berbudaya keselamatan positif antara lain adalah adanya komunikasi yang penuh saling kepercayaan, memiliki persepsi bersama terhadap pentingnya keselamatan berdasarkan rasa keyakinan diri terhadap usaha pencegahan yang terukur. Hal tersebut berdampak nyata terhadap bagaimana mensikapi ketegangan kerja, rasa bersalah, kelelahan, kejenuhan, kebosanan, kerja tim, dan hirarki manajemen dengan mengutamakan keselamatan kerja (Wong, 2003).

Peningkatan pemahaman terhadap keselamatan di tempat kerja dapat melalui perbandingan persepsi pekerja terhadap pimpinan, dimana sebenarnya standar dan aturan yang relevan akan membantu pimpinan untuk memberi arahan secara persuasif tentang faktor pekerjaan yang beresiko kecelakaan (Brown dkk, 2000). Termasuk bagaimana sikap, keyakinan, dan persepsi secara kelompok dalam menjabarkan norma-norma dan nilai-nilai agar dapat bereaksi dan bertindak untuk mengontrol adanya resiko dari sumber bahaya (Hale, 2000).

Kinerja keselamatan dapat menjadi lebih baik, karena diawali dari persepsi yang tepat tentang perilaku selamat terkait dengan faktor kerja yang beresiko kecelakaan tersebut, jika pekerja memiliki persepsi bahwa program keselamatan cenderung tidak akan efektif atau bahwa pimpinan tidak memiliki perhatian terhadap keselamatan kerja, maka tenaga kerja akan berperilaku yang cenderung untuk tidak mengikuti semua prosedur keselamatan kerja (Hagan dkk, 2001).

Dari penjelasan beberapa ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian keselamatan adalah selamatnya karyawan, alat produksi dan perusahaan serta lingkungannya dari kerusakan dan penderitaan.

3. Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan tidak terlepas dari adanya masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini merujuk pada perlindungan tenaga kerja dari bahaya, penyakit dan kecelakaan akibat kerja maupun lingkungan kerja (Grahamintyas dkk, 2012).

Menurut Bannet (Sari dan Widyastuti, 2012) menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi produktivitas kerja serta loyalitas karyawan pada perusahaan.

Untuk menjamin tempat kerja tetap menjaga keselamatan karyawan yang bekerja, pemerintah telah memberlakukan undang-undang nomor 1 tahun 1970 bahwa “keselamatan kerja merupakan suatu upaya pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain dari potensi yang dapat menimbulkan bahaya yang berasal dari mesin-mesin, pesawat, alat kerja dan bahan serta energy”. Tidak ditinggalkan perlindungan dari bahaya lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi. Kemudian undang-undang nomor 23 tahun 1992 menyebutkan bahwa “kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja”.

Menurut Hariandja (Ukhisia dkk,2013) Kesehatan Dan Keselamatan Kerja merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta

produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian sasaran tujuan proyek. Hasil yang maksimal dalam kinerja biaya, mutu dan waktu tidak ada artinya bila tingkat keselamatan kerja terabaikan. Indikatornya dapat berupa tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, seperti banyak tenaga kerja yang meninggal, cacat permanen serta instalasi proyek yang rusak, selain kerugian materi yang besar (Husen, 2009).

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan sehat serta bebas dari pencemaran lingkungan sehingga sakit, cacat, kecelakaan dan kematian dapat diminimalisir sekecil mungkin.

4. Tujuan Program Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pemerintah turut ikut dalam meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya dengan mengusahakan kesejahteraan baik secara fisik maupun mental sebagaimana tertuang dalam GBHN (1993): “Pengembangan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan kerja. Peningkatan kesadaran akan produktivitas, efektifitas, efisiensi dan kewiraswastaan serta etos kerja produktif dilaksanakan

melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas berdasarkan rencana ketenagakerjaan”.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan. Perugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus perusahaan maupun Departemen Tenaga Kerja. Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja ini menurut (Husni, 2005) adalah:

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Anwar Prabu. M (2009) mengemukakan tentang tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson diterjemahkan oleh (Abdul Rasyid, 1999) mengemukakan tentang tujuan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut: Jika kecelakaan kerja dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan *stress*, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) meningkatnya efisien dan kualitas pekerja yang berkomitmen, (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Lebih lanjut (Suma'mur, 1985) mengemukakan bahwa tujuan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan adalah:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan.
2. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja.
3. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat kerja.
4. Pengamanan material, pesawat-pesawat, instalasiinstalasi, dan lain-lain.
5. Peningkatan produktivitas atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.
6. Penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat, dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
7. Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan aman.
8. Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.

Dari beberapa pendapat, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas dan efisiensi perusahaan serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi semua pihak dalam perusahaan.

5. Ruang Lingkup Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki ruang lingkup, sebagaimana telah dijelaskan oleh (Basir Barthos, 1995) :

1. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku disetiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja, dan usaha baik bersifat ekonomis maupun sosial

2. Ketentuan K3 berkaitan dengan perlindungan:

- a. Tenaga kerja
- b. Alat, bahan, dan mesin
- c. Lingkungan
- d. Proses produksi
- e. Sifat pekerjaan
- f. Cara kerja

3. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan sejak perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha. John Soeprihanto (1984) mengemukakan bahwa: "... usaha keselamatan kerja ditujukan pada tiga sub-sistem dalam system mikro atau lingkungan intern perusahaan yang meliputi usaha yang diarahkan pada lingkungan fisik, pada manusia sebagai karyawan, dan yang ketiga diarahkan pada sistem manajemen". Sedangkan (Ronald Nangoi, 1994) mengemukakan bahwa: "Lingkup manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak terbatas pada penanganan kecelakaan atau tindakan kuratif lainnya, tetapi yang utama adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa ruang lingkup program Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi semua aspek yang ada dalam perusahaan dan sekitar perusahaan.

6. Syarat-syarat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana tertuang dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970, yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah dan 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 pelindung diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu kotor, asap, uap, gas, hembusan, angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman dan barang.

15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah lagi.

Daryanto (2001) mengemukakan bahwa: “pencegahan kecelakaan dalam industri tidak hanya terpusat pada keahlian, kita harus mengetahui bagaimana bekerja tanpa melukai diri sendiri atau membahayakan rekan kerja yang lain”.

Dari pendapat yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja secara umum harus dapat melindungi tenaga kerja serta mesin dan lingkungan perusahaan dalam menunjang produksi perusahaan.

7. Undang-undang Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Undang-undang Republik Indonesia No.23 tahun 1992, tentang Kesehatan Kerja, Pasal 23 ayat (1) yang berbunyi “kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal” (2) “kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan kesehatan kerja” (3) “setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja”.

Undang-undang ketenagakerjaan No.25 Tahun 1997 pasal 108 ayat (1a) dan (2) yang berbunyi:(1a) “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”, (2) “untuk melindungi

kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja”

Undang-undang No.13 Tahun 2003, paragraf 5: tentang Keselamatan dan Keselamatan Kerja. Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk perlindungan atas: (a), Keselamatan dan kesehatan kerja (b), Moral dan kesusilaan, dan (c). Perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. (2) “Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. (3). “Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Pasal 87 ayat (1) “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. (2) “Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di atur dalam peraturan pemerintah”.

Undang-Undang No.1 Tahun 1970: tentang Keselamatan kerja. Bab IX kewajiban bila memasuki tempat kerja. Pasal 13 “Barangsiapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan”.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa undang-undang tentang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bentuk kepedulian dan tanggung jawab pemerintah atas kewajibannya memenuhi hak-hak tenaga kerja

untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut (Budiono dkk, 2003), faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:

1. Beban kerja

Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial.

Menurut (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Indikator dari persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Faktor Fisik, meliputi:

- a. Tata Ruang Kerja,
- b. Pakaian Kerja,
- c. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi:
 - (a) Pelindung mata
 - (b) Sepatu pengaman,

(c) Sarung Tangan, dan

(d) Masker Hidung

d. Lingkungan Kerja, meliputi:

(a) Udara,

(b) Suara, dan

(c) Pencahayaan.

2. Faktor Non Fisik, meliputi: Pengendalian Stres dan Kontrol Diri

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Aspek dan Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain beban kerja, kapasitas kerja, lingkungan kerja dan alat pelindung diri (APD) serta pengendalian stress dan control diri.

9. Aspek-aspek Yang Mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut (Anoraga, 2005) mengemukakan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

2. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan

proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan melindungi diri secara tepat dan mematuhi peraturan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik lagi (Sinungan, 1992). Sejalan dengan itu, Umar (1998) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Selanjutnya, Sinungan (1992) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berpandangan optimis sehingga selalu berusaha untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih berkualitas.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Syarif (1991)

mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Setiap organisasi baik berbentuk instansi, perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anoraga (2001), produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang sedikit (Sinungan, 1992). Whitmore (Sedarmayanti, 2000) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dan dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari *output* yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Soeprihanto (1987), produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara

pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Sementara itu, Sedarmayanti (1996) bahwa produktivitas kerja mengandung pengertian sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dengan kata lain dapat dilakukan sebagai suatu cara untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil berupa barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, dengan demikian produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Secara umum, pendapat mengenai pengertian produktivitas adalah gambaran yang membandingkan antara masukan (*input*) dengan output (keluaran). Sukanto Reksohadiprodjo (2003), mengemukakan bahwa: Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumberdaya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Bambang Kussriyanto (1993) mengemukakan bahwa, “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam orang)”. Sedangkan Muchdarsyah Sinungan (2000) mengemukakan pengertian produktivitas secara umum, yaitu: Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif maka merupakan suatu perbandingan antara keluaran : masukan atau *output* : *input*. Masukan dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Selanjutnya, Mauled Mulyono (1993) mengemukakan bahwa: konsepsi mengenai produktivitas hendaknya tidak saja mengacu kepada jumlah luaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas, efisiensi dan efektivitas tidak saling dipisahkan. Untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan. Apabila persyaratan tersebut tidak penuhi, maka terjadi gangguan pada kesehatan dan daya kerja tenaga kerja yang pada akhirnya berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja (suma'mur 2009).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas tenaga kerja/karyawan adalah besar masukan yang disumbangkan oleh tenaga kerja/karyawan, biasanya berupa tenaga dalam menghasilkan produk perusahaan, sehingga mampu memberikan keluaran seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Secara teknis produktivitas dinilai dari perbandingan antara keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Idealnya penilaian dimaksud dilakukan terhadap keluaran total dan masukan total, tetapi hal itu tidak selalu mudah dilaksanakan sehingga dipakai penilaian yang bersifat parsial misalnya keluaran dalam bentuk hasil pelaksanaan kerja per unit waktu terhadap masukan yang diperuntukkan bagi intervensi kesehatan (Suma'mur 2009).

Bernes (Isuilaningtyas,1991) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja secara individual atas dasar isi dan cara kerja serta waktu yang

dipergunakan untuk menghasilkan per-unit barang. Karena itu diperlukan terlebih dahulu menentukan standart waktu kerja yang akan diukur.

Menurut pendapat Maier (Isusilaningtyas, 1991) bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria produktivitas adalah kualitas, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Ia juga mengemukakan bahwa untuk memudahkan pengukuran produktivitas kerja, pekerja dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Pekerjaan produksi yang dihasilkan dapat langsung dihitung dan mutunya dapat dinilai melalui pengujian hasil sehingga satandard yang objektif dapat dibuat secara kuantitatif.
2. Pekerjaan yang non produksi yang dihasilkan hanya diperoleh melalui penilaian-penilaian subjektif, misalnya penilaian atas teman dan diri sendiri.

Menurut Sutrisno (2011) Produksi merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Suyatno Sastrowinoto (1985), mengemukakan bahwa produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan.
2. Volume/kuantitas keluaran tidak bertambah, akan tetapi masukannya berkurang.

3. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar sedang masukannya juga berkurang.
4. Jumlah masukan bertambah, asalkan volume/kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda.

Lebih lanjut, Suyatno Sastrowinoto (1985) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas dapat diketahui dengan menggunakan rasio:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}}$$

John Suprihanto (1992) mengemukakan dalam pengukuran produktivitas karyawan dimensi-dimensi yang dapat diukur adalah: "... a) Kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) loyalitas, d) inisiatif, e) keselamatan, f) tanggung jawab, g) kegiatan, h) kejujuran. Dalam pengukuran produktivitas dapat dilihat melalui perbandingan antara masukan yang dapat dihitung dalam bentuk jumlah jam, hari maupun tahun dengan keluaran atau hasil yang telah dicapai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, efektivitas kerja dan keselamatan kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan produktivitas dinilai dari perbandingan antara keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Pengukuran produktivitas secara umum dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, absensi, inisiatif, loyalitas, kedisiplinan dan tanggung jawab serta keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator-indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya 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 dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkandiri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri 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 memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator produktivitas kerja yaitu: karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, mempunyai semangat kerja, Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu serta efisien.

4. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Untuk mencapai keberhasilan manajemen dari suatu perusahaan, perlu diketahui faktor-faktor pendukung dari produktivitas kerja sehingga tujuan tercapai secara optimal. Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Alimudin (Soedarmayanti 2012) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.'

Menurut Flippo (1986), ada sebelas faktor yang lazim dinilai dalam produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, diartikan sebagai kemampuan karyawan menciptakan suatu hasil kerja yang baik, sementara kuantitas pekerjaan lebih dititikberatkan pada frekuensi karyawan dalam menunjukkan hasil kerja pada periode tertentu.

2. Kerjasama, pada hakekatnya adalah saling berhubungan antara seseorang dengan orang lain dengan suatu keinginan yang nyata untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
3. Hal lainnya yang perlu dinilai dari prestasi kerja karyawan adalah masalah kepribadian, seperti dimilikinya rasa percaya diri pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Keterampilan, merupakan keahlian yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap bidang tugas yang dibebankan terhadap karyawan yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan, diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola atau memimpin bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan pekerjaan.
6. Keselamatan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya, dimana dalam hal ini prestasi kerja yang dilihat dan keselamatan kerja, terutama bagi diri dan rekan kerja lainnya.
7. Pengetahuan pekerjaan, menyangkut keluasan wawasan karyawan mengenai segala hal yang menyangkut tugas-tugas yang akan dilaksanakannya.
8. Kehadiran atau absensi merupakan sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.
9. Kesetiaan atau loyalitas merupakan sikap setia, mengabdikan, dan patuh yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap instansi tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Kesetiaan atau loyalitas yang dimiliki seorang karyawan secara positif berhubungan dengan produktivitas kerja. Karyawan yang

memiliki tingkat kesetiaan atau loyalitas yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan didalam suatu organisasi.

10. Ketangguhan adalah sikap mental yang dimiliki karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
11. Prestasi kerja paling akhir yang biasanya dinilai dari karyawan adalah mengenai kemampuan karyawan dalam memberikan inisiatif, terutama dalam pemecahan masalah, menciptakan ide dan konsep baru dalam mengembangkan atau untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah : motivasi kerja, latar belakang pendidikan yang sangat menentukan luas tidaknya wawasan seseorang, keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan, profesionalisme, profesionalitas, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya apresiasi (*rewards*) dan sanksi (*punishment*), hubungan kerja dan hubungan industrial, dinamika dan inovasi lapangan usaha dari perusahaan, citra perusahaan lingkungan sosial budaya dan sebagainya, Suma'mur (2009).

5. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Dalam produktivitas kerja ada beberapa aspek yang diungkap menurut Siagian (2002) diantaranya adalah :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-

menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3. Tugas pekerjaan yang menantang pekerjaan

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standart minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

4. Kondisi fisik tempat kerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Amrun (2008) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi:

1. Pemahaman substansi dasar tentang kerja
2. Sikap terhadap karyawan
3. Etos kerja
4. Sikap terhadap waktu

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja mencakup perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, sikap terhadap karyawan, pemahaman substansi dasar tentang bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja, menyelesaikan tugas yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

6. Ciri-ciri Individu Yang Produktif

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) ciri-ciri individu yang produktif adalah :

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab
3. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
4. Mempunyai pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru
7. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Sedangkan menurut Timple (Azizah, 2009) cirri-ciri individu yang produktif adalah :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasannya
8. Memiliki catatan prestasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri

Kemudian menurut (Sinungan, 1992) bahwa individu yang produktif dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri sebagai berikut :

1. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak bermalasan dengan ngobrol atau membaca koran dan menelepon teman.
2. Datang dan pulang pada tepat waktu
3. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, selalu meningkatkan diri, memahami pekerjaannya, mampu berkompetisi secara professional, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, kreatif dan inovatif.

D. Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas

Kerja Karyawan

Unsur manusia harus mendapat perhatian utama dalam bekerja, terutama yang berkaitan dengan produktivitas dan kesehatan dan keselamatan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (Rindayu, 2004) bahwa karyawan merupakan satu unsur penting dalam perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dukungan yang besar dari karyawan. Perusahaan merupakan hubungan antara manusia yang melakukan aktivitas bersama untuk suatu tujuan, baik tujuan perseorangan maupun tujuan kelompok. Tujuan ini akan dapat tercapai jika pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap organisasi.

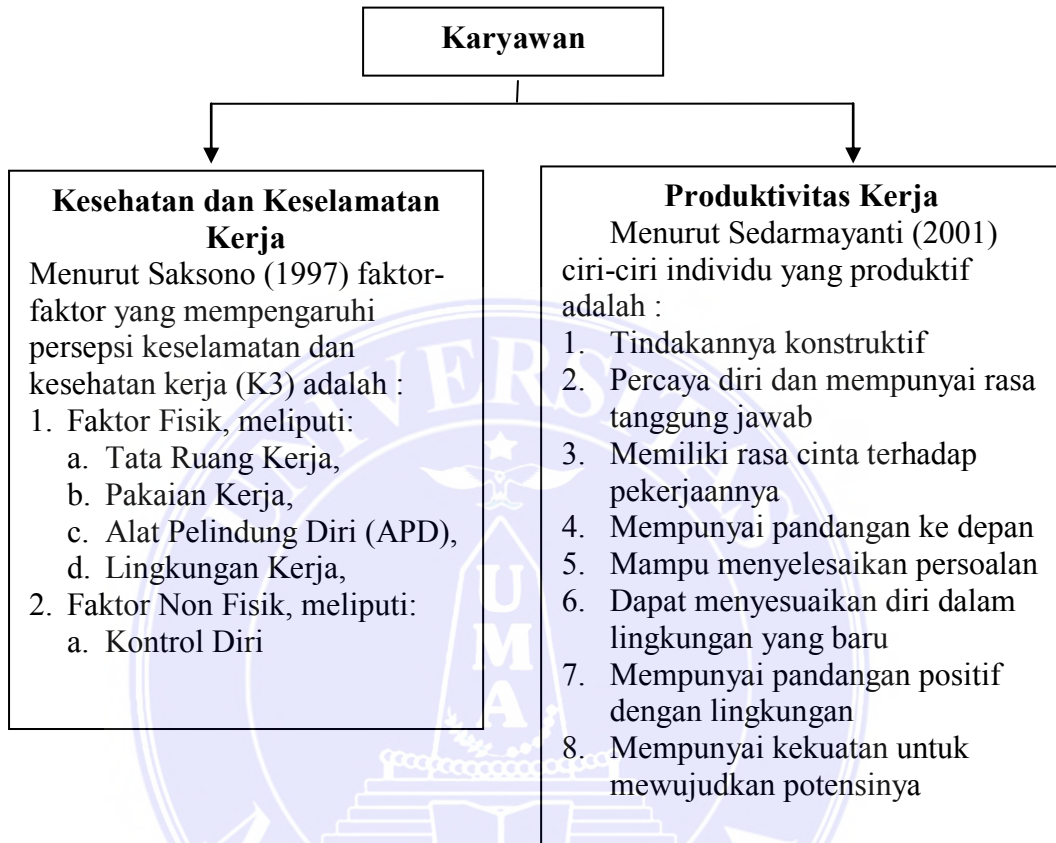
Sebuah perusahaan yang baik dan sehat adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya, dalam hal ini keselamatan kerja karyawannya. Penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi karyawan secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu karyawan juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak dijalankan secara intensif dan optimal, maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, yaitu

penurunan semangat dan gairah kerja karyawan akibat mereka merasa takut mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Perihal mengenai uraian di atas semakin diperkuat oleh beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sebagaimana disebutkan oleh Andriana Pusparini, Jusuf, dan Sugeng Budiono (2008), bahwa program keselamatan kerja salah satu tujuannya adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas. Kemudian, ditambahkan pula oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007), bahwa dengan adanya program keselamatan kerja, maka akan meningkatkan kegairahan, produktivitas, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja. Senada dengan yang disampaikan oleh Andriana Pusparini, Jusuf, Sugeng Budiono, dan Anwar Prabu Mangkunegara, ditegaskan pula oleh Sedarmayanti (2009) bahwa program keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa program keselamatan kerja erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas kerja, karena salah satu tujuan dari diadakannya program keselamatan kerja itu adalah demi tercapainya peningkatan produktivitas kerja.

E. Kerangka Konseptual

Gambar 1



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah “ Ada Hubungan yang Positif Antara Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Oleochem And Soap Industry.”. Diasumsikan semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja, maka produktivitas kerja Karyawan cenderung semakin tinggi, sebaliknya, semakin rendah kesehatan dan keselamatan kerja, maka produktivitas kerja karyawan cenderung semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan unsur yang paling penting di dalam suatu penelitian, karena dapat menentukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya (Hadi, 2000). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional, yang bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Sehubungan dengan hal tersebut, pembahasan dalam bab ini akan diuraikan mengenai (a) Identifikasi variabel penelitian, (b) Definisi operasional variabel penelitian, (c) Subjek Penelitian, (d) Metode pengumpulan data, (e) Validitas dan reliabilitas alat ukur, (f) Metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel penelitian. Variabel pertama adalah variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel kedua adalah variabel bebas (*independent variabel*).

- a. Variabel bebas : Produktivitas kerja
- b. Variabel terikat : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini.

1. Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dapat dilihat dari ciri-ciri individu yang produktif yaitu: tindakannya konstruktif, percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru dan mempunyai pandangan positif dengan lingkungan serta mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

2. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Persepsi karyawan terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Menurut Saksono (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Indikator dari persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Faktor Fisik, meliputi:
 - a. Tata Ruang Kerja,
 - b. Pakaian Kerja,
 - c. Alat Pelindung Diri (APD),
 - d. Lingkungan Kerja,
2. Faktor Non Fisik, yaitu Kontrol Diri

C. Subjek Penelitian

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi, 2013). Sugiyono (dalam Kasmadi, 2013) juga mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Oleochem And Soap Industry KIM II Mabar dengan jumlah populasi 193 orang. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Dan untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% (Lubis, 2010). Jadi sampel dalam penelitian ini 97 orang yang di dapat dari $5\% \times 193 = 9,63$ yang di genabkan menjadi 9,7.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud *Probability sampling* adalah sebagai berikut : “*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *Simple random sampling* adalah sebagai berikut : “*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan kumpulan pertanyaan mengenai suatu objek (Azwar, 1999). Penggunaan metode skala menurut Hadi (2004) didasari oleh beberapa alasan, yaitu : (1) subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, (2) apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala di atas menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Nilai yang diberikan untuk jawaban *favourable* yakni : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Sedangkan untuk item *unfavourable*, nilai yang diberikan yakni : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan butir)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek variabel bebas

$\sum y$ = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek variabel terikat

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson)

sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2002). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula

Part Whole yaitu :

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

Keterangan :

r_{bt} = Koefisien korelasi setelah dikoreksi

r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SDx = Standard deviasi butir

SDy = Standard deviasi total

2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan

keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997).

Analisa reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik analisis varian dari Hoyt, yaitu :

$$r_n = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan :

- r_n = Indeks reliabilitas alat ukur
1 = Bilangan konstanta
 MKi = Mean kuadrat antar butir
 MKs = Mean kuadrat antar subjek

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Anava Hoyt, adalah :

1. Jenis data kontinyu
2. Tingkat kesukarannya seimbang
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*)

Menurut Hadi dan Pamardiningsih (2000), teknik Hoyt ini lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ingin ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Hoyt dapat digunakan untuk butir-butir *dikotomi* dan non *dikotomi*, tidak lagi terikat untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya

seimbang maupun hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menganalisa alat test maupun angket dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bias digururkan saja.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini adalah karena pada penelitian ini memiliki tujuan melihat hubungan antara satu variabel bebas (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) dan satu variabel tergantung (Produktivitas Kerja). Formula dari teknik *product moment* yang dimaksud (Arikunto, 1997) yaitu :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
- $\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek variabel bebas
- $\sum y$ = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek variabel terikat
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
- N = Jumlah subjek



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I Indrawijaya. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Amrun, A. 2008. *Produktivitas Kerja dan Budaya Kerja*. [http : // ahmadiamrun.Multiply. Com / journal / 18 /090106. Html.](http://ahmadiamrun.Multiply.Com/journal/18/090106.Html)
- A.M. Sugeng Budiono. (2003). *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. (1995). *Psikologi Industri & Sosial*. Semarang : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara.
- _____.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendidikan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- Azizah, R. (2009). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Al-Manar Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area : Medan.
- Azwar, S. (1999). *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. (2006). *Prosedur Penyusunan Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bambang Kussriyanto. (1993). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo

- Basir Barthos. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta; Bumi Aksara
- Brown, K. A., Willis, P. G., & Prussia, G. E. (2000). *Predicting Safe Employee Behavior in the Steel Industry: Development and Test of a Sociotechnical Model*. *Journal of Operations Management*, 18, 445-465.
- Bimo Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Darsono, Rahmat (2004). *Tarif dan Dokumen Pasasi*. Bandung :Alfabeta
- Daryanto.(1993). *Teknologi Kerja Logam*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2001). *Keselamatan Kerja Bengkel Otomotif*. Bumi Aksara: Jakarta
- Depnakertrans. 2004. *Modul K3 Lingkungan Kerja*. Jakarta : Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
- Dwi Tanto dkk,(2012), "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang*." *Jurnal rekayasa sipil / volume 6*, 1978 – 5658
- Flippo, E.B. 1987. *Manajemen Personalia*, Jilid 2. Edisi Keenam, Terjemahan Oleh Mas'ud. Jakarta : Erlangga.
- Grahanintyas, Dewinta dkk. (2012). *Analisa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pabrik Teh Wonosari PTPN XII)*. *JURNAL TEKNIK POMITS*, Vol. 1, No. 1, (2012) 1-6
- Hadi, S dan Permadiningsih, Y. (2000). *Seri Program Statistik (SPS) Versi 2000 Manual Paket MIDI*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Hagan, P. E., Montgomery, J. F., & O'Reilly, J. T. (2001). *Accident prevention manual for business and industry (12th ed.)*. Itasca, IL: National Safety Council.
- Hale, AR. (2000). *Culture's confusions*. *Safety Science*. no.34, vol-3, pp. 1-14.
- Husen, (2009). *Manajemen Proyek: Perencanaan Penjadwalan & Pengendalian*

- Proyek, Andi Offset, Yogyakarta.
- Husni, Lalu (2005). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- ILO, (2011). *Hari Keselamatan dan Kesehatan se-Dunia: Mencegah kecelakaan kerja melalui pelaksanaan manajemen risiko K3*. Jakarta: Siaran Pers Bersama.
- Irwanto. 1988. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Gramedia.
- John Suprihanto. (1984). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- _____. (1992). *Hubungan Industrial sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE
- Kamuli, (2012), “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.*” *Jurnal INOVASI/Volume 9, 1693-9034*
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Kurniawidjaja, L. Meily. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: UI Press
- Leavitt, H.J.1997. *Psikologi Manajemen*. Edisi Ke-4. Ahli Bahasa: Muslichah Zarkasi. Jakrta: Penerbit Erlangga.
- Mauled Mulyono.(1993). *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nangoi, Ronald. *Pengembangan Produksi Dan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Pieter H.Z, & Lubis, N.L. 2010. *Pengantar Psikologi dalam Keperawatan*. Jakarta : Kencana.
- Rindayu, V. (2004). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Wanita*

dengan Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Medan. Medan. Universitas Medan Area. Skripsi. (Tidak diterbitkan).

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.

Sari, Widyastuty, (2012), "*loyalitas karyawan ditinjau dari persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (k-3).*"

Sarwono, sarlito wirawan. 1983. *Teori-teori Psikologi social*, Jakarta : Rajawali Pers

Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson (Alih bahasa: Abdul Rasyid). (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

_____. (2000). *Restruktur dengan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung : Mandar Maju.

_____. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Siagian, S.P. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Silalahi, Bennet., & Rumondang Silalahi, (1995). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J., (1994). *Manajemen Keselamatan Kerja*, HIPSMI, Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1999). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. PT Pustaka LP3ES

Sinungan, M. (1992). *Produktivitas dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

- _____. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi II, Cetakan VIII.
Jakarta : Bumi Aksara.
- Slamet Saksono. 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Soeprihanto, J. (1987). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- _____. 2003. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*.
Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:
Alfabeta.
- Suma'mur, PK, (2009), *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Sagung Seto,
Jakarta.
- Syarif, R. (1991). *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, Dan Mudah
Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka baru Press.
- Sukanto Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Produksi dan Operasi*.
Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno,(2011). *Manajemen Suber Daya Manusia*,Kencana Prenada Group,
Jakarta.
- Suyatno Sastrowinoto. (1985). *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*.
Jakarta: PT Pertja
- Ukhisia Dkk. (2013). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja
terhadap Produktifitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares*.
Universitas Brawijaya.
- Umar, H. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
Utama.

Wong P, Helsinger D, Petry J (2003). *“Providing the Right Infrastructure to Lead the Culture Change for Patient safety.”* Journal on Quality Improvement 28: 363-72.





LAMPIRAN A

**SKALA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

ANGKET

Angket ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Dalam pengisian jawaban atas pernyataan di bawah ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang terpenting adalah saudara menjawab semua pernyataan yang ada. Jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan akademis.

IDENTITAS

Nama (Initial) : _____
JenisKelamin : _____
Usia : _____
Jabatan di Pekerjaan : _____

PETUNJUK

Berilah tanda (X) pada :

- SS : Jika pernyataan sangat sesuai dengan perasaan, pikiran dan keadaan Bapak/Ibu/saudara/i
S : Jika pernyataan sesuai dengan perasaan, pikiran dan keadaan Bapak/Ibu/saudara/i
TS : Jika pernyataan tidak sesuai dengan perasaan, pikiran dan keadaan Bapak/Ibu/saudara/i
STS : Jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan perasaan, pikiran dan keadaan Bapak/Ibu/saudara/i

Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i keliru dan sudah terlanjur member tanda (X), maka lingkarilah pilihan yang keliru tersebut, kemudian beritanda (X) yang baru pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih.

Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

SelamatBekerja!

Angket Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

No.	Item	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan selalu menginformasikan kecelakaan apa-apa saja yang akan terjadi di tempat kerja saya				
2.	Saya bekerja di tempat memiliki penerangan yang mendukung saya bekerja				
3.	Perusahaan kurang memperhatikan susunan meja tempat karyawan bekerja				
4.	Dinding dan lantai tempat saya bekerja selalu bersih dan kering				
5.	Bahan ruangan tempat saya bekerja terbuat dari bahan yang mudah dibersihkan				
6.	Suhu ruangan kerja saya terlalu panas				
7.	Perusahaan menyediakan masker untuk melindungi karyawan dari polusi udara saat bekerja				
8.	Semua karyawan harus mempelajari peralatan kerja yang digunakan perusahaan				
9.	Dalam kenyataannya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sulit ditangkap oleh karyawan				
10.	Perusahaan sering membiarkan pengoperasian peralatan kerja yang tidak sesuai prosedur yang mengakibatkan kecelakaan kerja				
11.	Perlengkapan alat keselamatan yang disediakan perusahaan banyak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan				
12.	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai				
13.	Perusahaan selalu bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa karyawan dengan menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan				
14.	Perusahaan jarang menegur karyawan yang jelas-jelas mengabaikan keamanan dan keselamatan saat bekerja				
15.	Seluruh karyawan menjadi pribadi yang lebih berhati-hati karena kecelakaan kerja yang pernah terjadi di tempat kerja				
16.	Perusahaan seringkali mengingatkan perilaku karyawan ketika berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja				
17.	Kurangnya perhatian perusahaan membuat				

	kecelakaan kerja yang pernah terjadi tidak mengubah karyawan menjadi lebih berhati-hati dari sebelumnya saat bekerja				
18.	Kebersihan di ruangan tempat saya bekerja belum memenuhi standar kebersihan				
19.	Fentilasi udara di ruang kerja saya sangat buruk				
20.	Saya merasa nyaman melakukan pekerjaan di ruang kerja yang tertata rapi				
21.	Perusahaan menyediakan pendingin udara di ruang kerja untuk mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja				
22.	Perusahaan menyediakan peredam suara di ruang produksi untuk menghindari kebisingan				
23.	Ruangan tempat saya bekerja selalu kotor karena terbuat dari bahan yang susah dibersihkan				
24.	Perusahaan selalu menyediakan alat keselamatan kerja bagi karyawan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja				
25.	Dinding dan lantai tempat saya bekerja selalu lembab karena rembesan air				
26.	Perusahaan membiarkan karyawan bekerja tanpa mengenakan sarung tangan dan sepatu boot				
27.	Perusahaan rutin memeriksa mesin berat sebelum digunakan supaya karyawan aman saat bekerja				
28.	Perusahaan selalu memasang tanda bahaya di tempat-tempattertentu yang membutuhkan kewaspadaan khusus				
29.	Perusahaan selalu mengabaikan keselamatan dan keamanan karyawan dengan tidak memasang tanda bahaya di tempat yang berpotensi kecelakaan kerja				
30.	Karyawan menjadi aman dan nyaman ketika bekerja karena selalu diawasi oleh perusahaan				
31.	Saya cenderung kurang peduli terhadap rekan kerja ketika berperilaku yang berisiko kecelakaan yang tinggi				
32.	Kodisi lingkungan kerja saya sangat bising				
33.	Kecelakaan kerja yang sering terjadi diakibatkan kurangnya pelatihan tentang prosedur K3 oleh perusahaan				
34.	Perusahaan tidak membekali prosedur keselamatan dan keamanan kepada karyawan				

35.	Perusahaan seolah tidak peduli terhadap kecelakaan kerja yang menimpa karyawan dengan tidak menyediakan asuransi bagi karyawan				
36.	Perusahaan tidak menyediakan kaca mata pelindung untuk karyawan				



Angket Produktivitas Kerja

No.	Item	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai pembagian tugas				
3.	Saya lebih banyak meluangkan waktu unruk bersantai ketika bekerja				
4.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan				
5.	Saya memeriksa pekerjaan sebelum menyerahkan kepada pimpinan				
6.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target				
7.	Saya merasa nyaman pada saat bekerja				
8.	Saya sering salah dalam melakukan pekerjaan				
9.	Saya selalu menjaga peralatan di kantor				
10.	Saya gelisah bila diawasi pada saat melakukan pekerjaan				
11.	Saya suka membantah bila diberikan tugas				
12.	Saya tidak pernah di tegus mengenai masalah kehadiran				
13.	Saya menggunakan tenaga semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas				
14.	Tubuh saya menjadi lemah jika diberikan perintah oleh pimpinan				
15.	Saya terkadang melanggar peraturan yang telah di tetapkan				
16.	Saya tidak pernah keluar kantor sebelum jam kerja berakhir				
17.	Saya biasa ditegur karena pakaian tidak rapi				
18.	Saya merasa pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan				
19.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				
20.	Saya sering terlambat datang ke kantor				
21.	Pekerjaan saya sering tidak terselesaikan				
22.	Saya selalu menyelesaikan npekerjaan sesuai target				
23.	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas				
24.	Saya pulang kantor sebelum waktunya				
25.	Saya biasa istirahat sebelum waktunya				
26.	Hasil pekerjaan saya sering diprotes pimpinan				
27.	Saya berusaha menghemat biaya operasional				

	ketika sedang bekerja				
28.	Saya menghemat bahan baku saat bekerja				
29.	Saya menggunakan computer kantor untuk bermain game				
30.	Saya membiarkan peralatan listrik terus menyala walaupun tidak digunakan				
31.	Saya sering menggunakan peralatan kantor untuk keperluan pribadi				
32.	Saya jenuh pada saat melakukan pekerjaan				
33.	Saya senang dalam melakukan pekerjaan				
34.	Saya sangat puas jika pekerjaan berhasil sesuai target				
35.	Saya memilih mengabaikan pekerjaan yang sulit				
36.	Saya tetap tenang meskipun pekerjaan menumpuk				
37.	Saya yakin mampu menyelesaikan setiap pekerjaan				
38.	Saya selalu mengerjakan perintah pimpinan				
39.	Saya berpedoman pada petunjuk yang ada dalam melakukan pekerjaan				
40.	Saya sering mendapatkan sanksi				
41.	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan tugas				
42.	Gairah saya menurun ketika bekerja				



DATA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA																																	
SUBJEK	AITEM																																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	98
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	109
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94
4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	96
5	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	101
6	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	111
7	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	98
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	98
9	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	98
10	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	112
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	110
12	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	96
13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	97
14	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	96
15	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	103
16	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	100
17	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	101
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99
19	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	90
20	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	105
21	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	123
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	117
24	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	116
25	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	104

26	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	93	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	111		
30	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	116	
31	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	83	
32	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	104
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
34	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	83	
35	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	103	
36	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	3	3	105	
37	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	100	
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	92	
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90	
40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	89	
41	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	83	
42	4	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	107	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
44	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	87	
45	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	116	
46	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	81	
47	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	80	
48	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	93	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
50	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	91	
51	2	4	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	2	79	
52	4	1	1	1	4	1	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	1	1	4	4	1	1	1	4	1	2	4	76	
53	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	87

54	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	83	
55	3	2	4	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	80	
56	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	78	
57	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	83	
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	97	
59	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	89	
60	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	88	
61	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	91	
62	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	82	
63	4	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	96	
64	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	69
65	4	1	4	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	1	4	3	2	2	4	2	2	4	1	4	2	2	1	2	3	83	
66	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	119	
67	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	87	
68	2	1	4	3	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	1	4	3	2	2	1	4	3	2	4	4	2	88	
69	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	83	
70	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	98	
71	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	106	
72	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	105
73	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	112
74	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	97	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	126	
77	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	115	
78	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	107	
79	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	1	3	1	1	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	98	
80	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	1	3	1	1	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	104	
81	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	110	

DATA PRODUKTIVITAS KERJA																																								
SUBJEK	AITEM																																				TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		37		
1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	94
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	1	3	2	3	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	98	
3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	88		
4	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	93	
5	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	121	
6	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	126	
7	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	119	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	114	
9	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	126	
10	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	128	
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	112		
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
14	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	117	
15	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
17	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	114	
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	119	
20	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	134	
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	140	

50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	106	
51	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	110		
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	4	3	3	1	4	1	4	4	3	3	4	4	3	1	111	
53	2	3	4	3	3	1	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	107	
54	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	107	
55	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	106	
56	2	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	99
57	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	106	
58	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	100
59	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	99	
60	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	96	
61	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	95	
62	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	4	104	
63	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	105
64	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	98	
65	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
66	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	112	
67	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
68	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	117	
69	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	125	
70	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	134
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	144
73	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	136
74	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	130
75	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	129

76	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	125	
77	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	122
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	132	
80	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	111	
81	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
83	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
84	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	112	
86	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
87	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	113	
88	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	109	
90	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	120		
92	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	116	
93	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	119	
94	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	121		
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	123	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	114	



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS VARIABEL

```

RELIABILITY  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VA    R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036  /SCALE('K3') ALL
/MODEL=ALPHA  /STATISTICS=SCALE  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
	Output Created	12-Oct-2017 03:08:10
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('K3') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.015

[DataSet0]

Scale: K3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	36

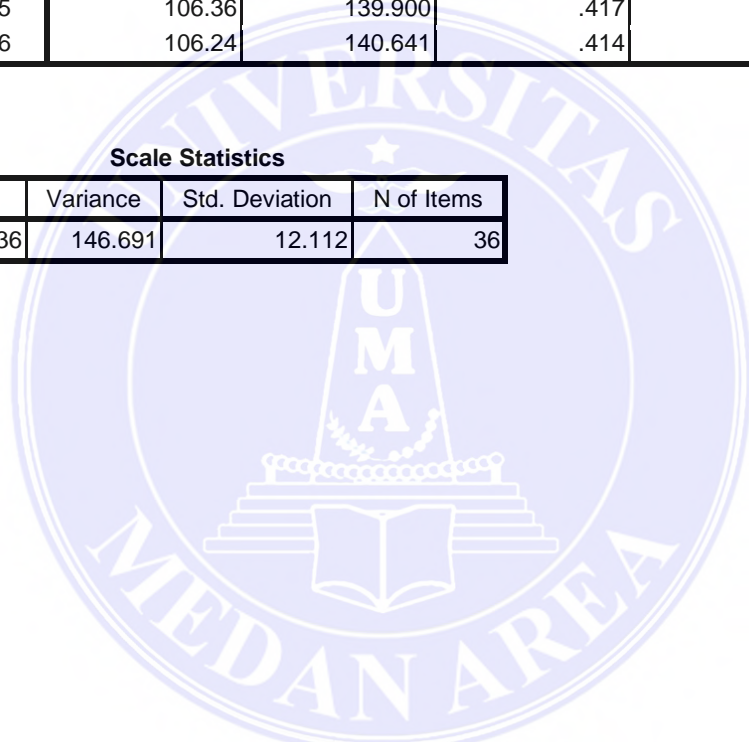
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106.36	139.671	.390	.909
VAR00002	106.29	134.624	.589	.906
VAR00003	106.28	138.911	.475	.908
VAR00004	106.45	136.792	.543	.907
VAR00005	106.24	137.474	.594	.906
VAR00006	106.36	137.775	.415	.909
VAR00007	106.36	139.900	.417	.908
VAR00008	106.64	142.191	.252	.911
VAR00009	106.30	144.837	.090	.913
VAR00010	106.24	140.641	.414	.908
VAR00011	106.26	138.339	.563	.907
VAR00012	106.23	138.511	.531	.907
VAR00013	106.30	138.858	.490	.907
VAR00014	106.11	137.185	.570	.906
VAR00015	106.29	138.832	.411	.909
VAR00016	106.26	141.443	.352	.909
VAR00017	106.25	139.501	.422	.908
VAR00018	106.35	138.959	.439	.908
VAR00019	106.29	137.603	.503	.907
VAR00020	106.15	138.236	.546	.907
VAR00021	106.26	138.297	.533	.907
VAR00022	106.39	139.845	.441	.908

VAR00023	106.32	143.991	.171	.911
VAR00024	106.49	137.378	.536	.907
VAR00025	106.35	139.855	.404	.909
VAR00026	106.48	137.815	.480	.907
VAR00027	106.21	137.499	.590	.906
VAR00028	106.55	143.625	.150	.912
VAR00029	106.36	139.671	.390	.909
VAR00030	106.29	134.624	.589	.906
VAR00031	106.28	138.911	.475	.908
VAR00032	106.45	136.792	.543	.907
VAR00033	106.24	137.474	.594	.906
VAR00034	106.36	137.775	.415	.909
VAR00035	106.36	139.900	.417	.908
VAR00036	106.24	140.641	.414	.908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
109.36	146.691	12.112	36



```

NEW FILE. RELIABILITY  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003
VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA    R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR000  42  /SCALE('PRODUKTIVITAS
KERJA') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=SCALE  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
	Output Created	12-Oct-2017 03:08:55
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 /SCALE('PRODUKTIVITAS KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.010

[DataSet1]

Scale: PRODUKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	126.09	138.210	.500	.903
VAR00002	126.20	134.013	.635	.901
VAR00003	125.90	140.635	.450	.904
VAR00004	125.89	140.997	.450	.904
VAR00005	126.37	141.194	.364	.905
VAR00006	126.19	135.007	.667	.900
VAR00007	126.01	140.552	.470	.904
VAR00008	126.20	136.055	.526	.902
VAR00009	126.07	141.609	.358	.905
VAR00010	125.86	141.791	.319	.905
VAR00011	126.12	140.568	.454	.904
VAR00012	125.86	142.437	.340	.905
VAR00013	125.95	139.549	.507	.903
VAR00014	126.02	142.645	.359	.905
VAR00015	126.01	140.844	.432	.904
VAR00016	126.06	141.975	.363	.905
VAR00017	125.82	144.209	.187	.907
VAR00018	125.82	142.084	.322	.905
VAR00019	126.10	139.510	.436	.904
VAR00020	125.94	142.121	.331	.905
VAR00021	126.10	137.781	.520	.903
VAR00022	126.19	142.153	.237	.907

VAR00023	125.85	142.757	.311	.905
VAR00024	126.01	143.135	.297	.905
VAR00025	126.09	137.481	.545	.902
VAR00026	126.18	135.021	.580	.902
VAR00027	125.88	141.276	.408	.904
VAR00028	125.87	142.138	.353	.905
VAR00029	126.37	142.007	.309	.905
VAR00030	126.16	135.327	.646	.901
VAR00031	125.99	141.073	.433	.904
VAR00032	126.18	137.271	.461	.904
VAR00033	126.07	141.526	.364	.905
VAR00034	126.11	140.872	.439	.904
VAR00035	125.85	142.757	.311	.905
VAR00036	125.95	139.841	.486	.903
VAR00037	126.01	143.198	.305	.905
VAR00038	125.99	142.594	.305	.905
VAR00039	126.05	141.529	.391	.904
VAR00040	125.84	143.160	.248	.906
VAR00041	126.10	139.906	.411	.904
VAR00042	125.93	142.734	.293	.906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
129.10	147.114	12.129	42



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

```

NPAR TESTS   /K-S(NORMAL)=X Y   /STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes		
	Output Created	12-Oct-2017 03:16:50
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.006
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
K3	97	97.72	11.627	69	128
Produktivitas Kerja	97	113.37	11.301	88	146

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K3	Produktivitas Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	97	97
	Mean	97.72	113.37
	Std. Deviation	11.627	11.301
Most Extreme Differences	Absolute	.078	.086
	Positive	.078	.086
	Negative	-.054	-.041
	Kolmogorov-Smirnov Z	.769	.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.469

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN E

UJI LINEARITAS

* Curve Estimation. TSET NEWVAR=NONE. CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

	Output Created	12-Oct-2017 03:16:59
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.312
	Elapsed Time	0:00:00.379
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE

Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet2]

Model Description

	Model Name	MOD_2
Dependent Variable	1	Produktivitas Kerja
Equation	1	Linear
	Independent Variable	K3

Constant	Included
Variable Whose Values Label	Unspecified
Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	97
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

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

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		Produktivitas Kerja	K3
Number of Missing Values	Number of Positive Values	97	97
	Number of Zeros	0	0
	Number of Negative Values	0	0
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Produktivitas Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.485	.235	.227	9.938

The independent variable is K3.

ANOVA

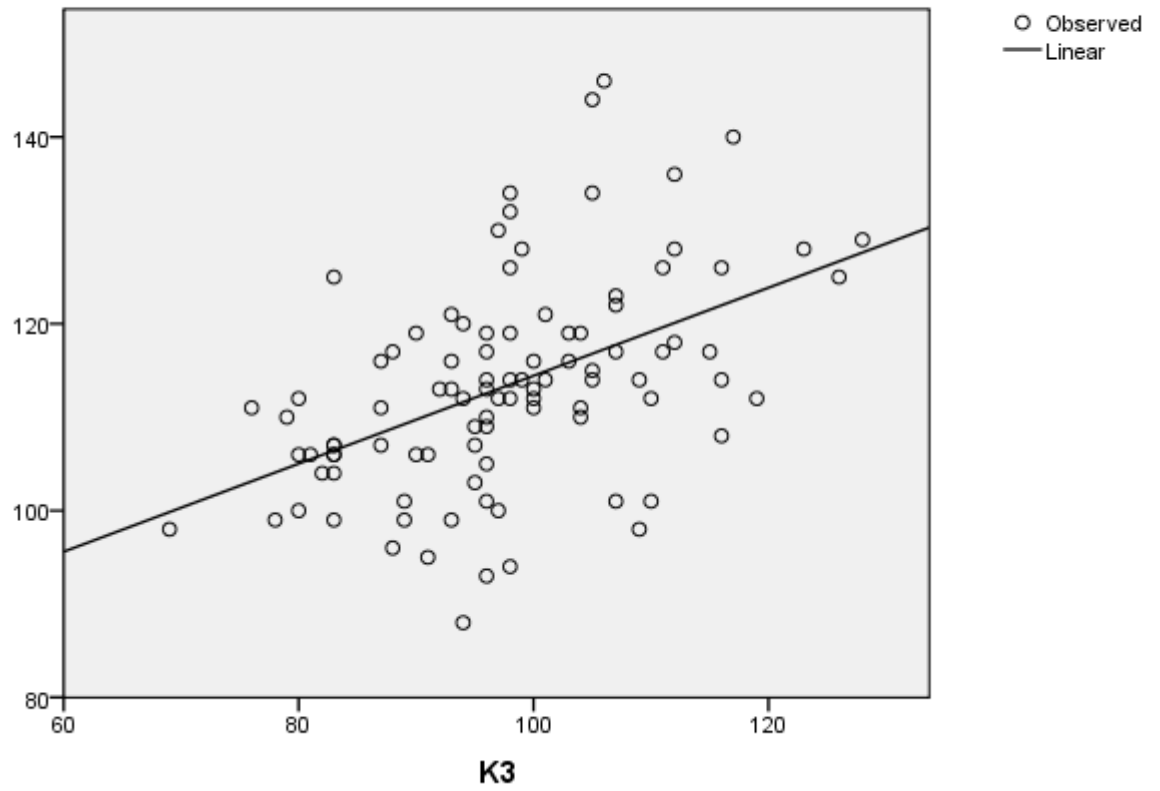
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2878.585	1	2878.585	29.148	.000
Residual	9382.054	95	98.758		
Total	12260.639	96			

The independent variable is K3.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
K3	.471	.087	.485	5.399	.000
(Constant)	67.347	8.584		7.845	.000

Produktivitas Kerja



LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS

```

CORRELATIONS  /VARIABLES=X Y  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /STATISTICS
DESCRIPTIVES  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

	Output Created	12-Oct-2017 03:17:18
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.063
	Elapsed Time	0:00:00.069

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K3	97.72	11.627	97
Produktivitas Kerja	113.37	11.301	97

Correlations

		K3	Produktivitas Kerja
K3	Pearson Correlation	1	.485**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

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

LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 79 /FPSI/01.10/IX/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 25 September 2017

Yth, Pimpinan PT. Oleochem & Soap Industri
Jl. Pulau Nias Selatan KIM II Mabar
Di
Tempat

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

Nama : Asmuri Al Anbari Nasution
NPM : 11 860 0278
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Oleochem & Soap Industri Jl. Pulau Nias Selatan KIM II Mabar guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Oleochem & Soap Industri*".

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

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

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

PT. OLEOCHEM & SOAP INDUSTRI

Jl. Pulau Nias Selatan KIM-II, Desa Saentis Kec. Percut Sei Tuan
Kabupaten Deli Serdang - Sumatera Utara, Indonesia. Kode Pos : 20371
Telp. : (62-61) 6871200 Fax : (62-61) 6871010 Email: osi@oleochemsoap.com

Nomor : 227 /HRD-OSI/X/2017

13 Oktober 2017

Lamp : -

Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M. Psi
Wakil Dekan Bidang Akademik

Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Nomor: 78/FPSI/01.10/IX/2017, tentang Pengambilan Data dari Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area tersebut dibawa ini :

Nama : Asmuri Al Anbari Nasution
NPM : 11 860 0278
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan pengambilan data terhitung dari tanggal 27 September 2017 s/d 11 Oktober 2017 bertempat di PT. Oleochem & Soap Industri Jl. Pulau Nias Selatan KIM 2, Mabar.

Demikia surat ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

PT. Oleochem & Soap Industri



Tembusan :

1. General Manager PT. OSI
2. Arsip

MANUFACTURER OF WORLD CLASS QUALITY SOAPS, GLYCERIN AND SHAMPOO

ISO 9001 & GMP Certified Company