

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya)**

SKRIPSI



Oleh:

AULIA MARSHA MEUTIA

NIM : 16510182

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya)**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

AULIA MARSHA MEUTIA
NIM : 16510182

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya)

SKRIPSI

Oleh

AULIA MARSHA MEUTIA
NIM : 16510182

Telah disetujui tanggal 12 September 2018
Dosen Pembimbing



Dra. Josina Judiari, M.Si
NIP LB 41053

Mengetahui:

Ketua Jurusan



Drs. Agus Sucipto, M.M
NIP 19630816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN
BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. AREMIX PLANINDO SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

AULIA MARSHA MEUTIA

NIM: 16510182

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 10 Oktober 2018

Susunan Dewan Penguji

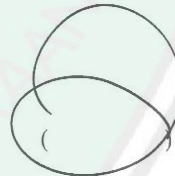
1. Ketua
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP 19791124 200901 1 007

Tanda Tangan

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dra. Josina Judiari, M.Si
NIP LB 41053



3. Penguji Utama
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 19720212 200312 1 003



Mengetahui:

Ketua Jurusan**Dr. Agus Sucipto, M.M^t**
NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya:

Nama : Aulia Marsha Meutia

NIM : 16510182

Alamat: Perumahan Puri Mojo Permai Blok B/14, Kecamatan Pace,
Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya).

Adalah hasil karya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing, dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari sipapun.

Malang, 17 Oktober 2018



Aulia Marsha Meutia
16510182

LEMBAR PERSEMBAHAN

Yang utam dari segalanya ..

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayangMu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Abah dan Umik tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada abah dan umik yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembaar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini langkah awal untuk membuat abah dan umik bahagia. Terimakasih abah dan umik yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik.

My Brother and Sister

Untuk kakak dan adikku, tiada yang paling mengharukan saat berkumpul bersama kalian. Walaupun sering bertengkar, tapi hali itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan. Terimakasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya. Tapi aku akan berusaha menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Calon Imamku “Taufik Nur Hidayat”

Sebagai tanda cinta kasihku, Surya persembahkan karya kecil ini untukmu. Terimakasih atas cinta, kasih sayang, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga engkau adalah pilihan terbaik dari sang Maha Rahman untukku dan masa depanku. Terimakasih “Mas”.....

My Best Friend's

Buat sahabatku Husnul Khotimah, Farah Fathiniah, Nawa Syarif dan Marshalia Linarki terimakasih atas bantuan, doa, nasehat, hiburan, traktiran, ojekan, sandaran dan semangat yang kamu berikan selama aku kuliah, aku tak akan melupakan semua yang telah kalian berikan selama ini. Buat temen, temen alih jenjang Firda, Fifa, Nasrul, Acep, Oddin, Mujiono terimakasih atas bantuan kalian dan kekompakan kalian untuk saling support. Semoga kekeluargaan ini akan terjalin sampai kapanpun. Dan teruntuk semua temen-temenku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih. Terimakasih kalian sudah mau kiranya menjadi temanku dalam suka dan duka, terimakasih juga atas doa dan segala macam bantuannya. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Aamiin .

MOTTO

**“BERJUANG UNTUK HIDUP,
HIDUP UNTUK BERJUANG”**



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya)**

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang takterhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dra. Josina Judiari, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Orang tua tercinta, Bapak Moh. Azam, S.Ag dan Ibu Nurul Hidayati, kakak, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Teman-teman jurusan manajemen yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 14 September 2018

Peneliti



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	<u>i</u>
HALAMAN PERSEMBAHAN	<u>ii</u>
MOTTO	<u>iii</u>
KATA PENGANTAR	<u>iv</u>
DAFTAR ISI	<u>vi</u>
DAFTAR TABEL	<u>ix</u>
DAFTAR GAMBAR	<u>x</u>
DAFTAR LAMPIRAN	<u>xi</u>
ABSTRAK	<u>xii</u>
BAB I PENDAHULUAN	<u>1</u>
1.1 Latar Belakang	<u>1</u>
1.2 Rumusan Masalah	<u>9</u>
1.3 Tujuan Masalah	<u>9</u>
1.4 Manfaat Penelitian.....	<u>10</u>
1.5 Batasan Masalah.....	<u>11</u>
BAB II KAJIAN PUSTAKA	<u>12</u>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	<u>12</u>
2.2 Kajian Teori.....	<u>23</u>
2.2.1 Produktivitas Kerja.....	<u>23</u>
2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	<u>27</u>
2.2.3 Budaya Kerja.....	<u>43</u>
2.2.4 Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Produktivitas	<u>46</u>
2.2.5 Hubungan Antara Kesehatan Kerja dengan Produktivitas	<u>47</u>
2.2.6 Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Keselamatan Kerja	<u>47</u>
2.2.7 Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kesehatan Kerja	<u>49</u>

2.2.8	Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja	<u>50</u>
2.3	Model Hipotesis	<u>54</u>
2.4	Hipotesis	<u>54</u>
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	<u>55</u>
3.2	Lokasi Penelitian	<u>55</u>
3.3	Populasi dan Sampel	<u>55</u>
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	<u>56</u>
3.5	Data dan Jenis Data	<u>56</u>
3.6	Teknik Pengumpulan Data	<u>57</u>
3.6.1	Interview	<u>58</u>
3.6.2	Kuisisioner	<u>59</u>
3.6.3	Observasi	<u>59</u>
3.7	Definisi Operasional Variabel	<u>59</u>
3.8	Analisis Data	<u>62</u>
3.8.1	Uji Kualitas Data	<u>62</u>
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	<u>64</u>
3.8.3	Analisis Jalur Path dan Sobel	<u>65</u>
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN ..		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	<u>67</u>
4.1.1	Kebijakan Organisasi	<u>67</u>
4.1.2	Latar Belakang K3	<u>68</u>
4.1.3	Struktur Organisasi	<u>69</u>
4.2	Karakteristik Profil Responden	<u>70</u>
4.2.1	Data Jumlah Kuisisioner yang Disebar	<u>70</u>
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	<u>70</u>
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	<u>71</u>
4.2.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ..	<u>71</u>
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	<u>72</u>
4.2.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan Kerja	<u>73</u>
4.2.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesehatan Kerja	<u>74</u>

4.2.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	<u>76</u>
4.2.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Kerja	<u>78</u>
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	<u>80</u>
4.3.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif	<u>80</u>
4.3.2.	Hasil Uji Kualitas Data	<u>81</u>
4.3.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	<u>85</u>
4.4	Hasil Uji Hipotesis	<u>88</u>
4.4.1	Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Budaya Kerja (Z).....	<u>88</u>
4.4.2	Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	<u>92</u>
4.4.1	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	<u>95</u>
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	<u>97</u>
4.5.1	Pengaruh Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	<u>95</u>
4.5.2	Pengaruh Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	<u>99</u>
4.5.3	Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Budaya Kerja	<u>101</u>
4.5.4	Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Budaya Kerja	<u>102</u>
BAB V PENUTUP.....		<u>103</u>
5.1	Kesimpulan.....	<u>103</u>
5.2	Saran.....	<u>104</u>
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN.....		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesi dari tahun 2013-2016	<u>4</u>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	<u>17</u>
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	<u>70</u>
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	<u>70</u>
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	<u>71</u>
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	<u>72</u>
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	<u>72</u>
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan Kerja.....	<u>73</u>
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesehatan Kerja.....	<u>75</u>
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	<u>76</u>
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Kerja	<u>78</u>
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	<u>80</u>
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja	<u>82</u>
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja	<u>82</u>
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas budaya Kerja	<u>83</u>
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	<u>84</u>
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	<u>85</u>
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas	<u>86</u>
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas	<u>87</u>
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Budaya Kerja (Z)	<u>89</u>
Tabel 4.19 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) , Kesehatan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	<u>92</u>

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir.....	54
4.1 Struktur Organisasi	69
4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas	88
4.3 Hasil Analisis Jalur Path	95



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner	
LAMPIRAN 2 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi	
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	
LAMPIRAN 4 BUKTI KONSULTASI	
LAMPIRAN 5 Dokumentasi Penelitian	



ABSTRAK

Meutia, Aulia Marsha. 2018, SKRIPSI. Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variable Intervening. (Studi Kasus PT. Aremix Planindo Surabaya).

Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si

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

Penelitian ini memiliki tujuan menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aremix Planindo Surabaya. Proyek Pekerjaan Penambahan Ruas Waru-Sidoarjo Jalan Tol Surabaya Gempol Tahun 2018. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dimana karyawan berhadapan langsung dengan kegiatan-kegiatan yang kemungkinan dapat terkena langsung dampak dari resiko kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis path (*path analysis*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebesar 51 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap budaya kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap budaya kerja. Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh signifikan Program keselamatan terhadap produktivitas kerja melalui budaya kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh signifikan Program kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui budaya kerja sebagai variabel intervening.

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

ABSTRACT

Meutia, Aulia Marsha. 2018, SKRIPSI. Title: Effect of Employee Safety and Health (K3) on Employee Productivity with Work Culture as a Variable Intervening. (Case Study of PT. Aremix Planindo Surabaya).

Advisor : Dra. Josina Judiari, M.Sc.

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

This study has the purpose of explaining the effect of Employee Safety and Health (K3) on Employee Productivity with Work Culture as an Intervening Variable at PT. Aremix Planindo Surabaya. Waru-Sidoarjo Addition Work Project for Surabaya Gempol Toll Road in 2018. As a company engaged in construction where employees are dealing directly with activities that may be directly affected by the impact of work risks.

This study uses a quantitative approach with path analysis method. Data collection techniques in this study used questionnaires. The population in this study amounted to 101. The sampling technique used was proportional random sampling and obtained the number of samples of 51 respondents determined using the Slovin formula. This study uses descriptive analysis and path analysis.

The results of this study indicate that there is a significant effect of work safety programs on work productivity. There is a significant influence on occupational health programs on work productivity. There is a significant influence on work safety programs on work culture. There is a significant influence on occupational health programs on work culture. There is a significant influence on work culture on work productivity. There is a significant influence of the safety program on work productivity through work culture as an intervening variable. There is a significant influence on occupational health programs on work productivity through work culture as an intervening variable.

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

المخلص

ميوتيا ، أولياء مارشا ٢٠١٨ ، SKRIPSI. العنوان :تأثير سلامة وصحة الموظفين (K3) على إنتاجية الموظف مع ثقافة العمل كتدخل متغير). دراسة حالة.(PT. Aremix Planindo Surabaya).
المستشار :M.Sc.٠. Josina Judiari.
الكلمات المفتاحية: سلامة العمل ، الصحة المهنية ، ثقافة العمل ، إنتاجية العمل

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تأثير سلامة وصحة الموظفين (K3) على إنتاجية الموظف مع ثقافة العمل باعتباره متغيراً متداخلاً في PT. Aremix Planindo Surabaya. مشروع أعمال إضافة-Waru Sidoarjo لطريق سورابايا Gempol Toll في عام ٢٠١٨. كشركة تعمل في البناء حيث يتعامل الموظفون مباشرة مع الأنشطة التي قد تتأثر بشكل مباشر بأثر مخاطر العمل.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً باستخدام طريقة تحليل المسار .استخدمت تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة استبيانات بلغ عدد السكان في هذه الدراسة ١٠١ كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينة العشوائي النسبي وحصلت على عينة من ٥١ مستجيباً تم تحديدهم باستخدام صيغة Slovin. تستخدم هذه الدراسة التحليل الوصفي وتحليل المسار.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير كبير لبرامج سلامة العمل على إنتاجية العمل .هناك تأثير كبير على برامج الصحة المهنية على إنتاجية العمل .هناك تأثير كبير على برامج سلامة العمل على ثقافة العمل .هناك تأثير كبير على برامج الصحة المهنية على ثقافة العمل .هناك تأثير كبير على ثقافة العمل على إنتاجية العمل .هناك تأثير هام لبرنامج السلامة على إنتاجية العمل من خلال ثقافة العمل كمتغير متداخل .هناك تأثير كبير على برامج الصحة المهنية على إنتاجية العمل من خلال ثقافة العمل كمتغير متداخل.

كلمات : سلامة العمل , الصحة المهنية , ثقافة العمل , إنتاجية الع

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha Indonesia saat ini sedang menghadapi perubahan besar dan cepat sebagai dampak globalisasi dan liberalisasi perdagangan dunia, sehingga perlu meningkatkan daya saing dengan memproduksi barang dengan mutu terbaik pada tingkat harga yang kompetitif. Untuk itu perlu peningkatan mutu sumber daya manusia seiring dengan efisiensi perusahaan. Proses industrialisasi telah mendorong tumbuhnya industri di berbagai sektor dengan menerapkan berbagai teknologi dan menggunakan bermacam-macam bahan. Hal ini mempunyai dampak, khususnya terhadap tenaga kerja berupa resiko kecelakaan dan penyakit. Untuk mengurangi dampak tersebut perlu dilaksanakan syarat keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja (AM. Sugeng Budiono, 2003:203).

Kunci kesuksesan perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tetapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting (Ravianto, 1986: 3).

Sumber Daya Manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. (Anoraga,2004:102) Berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah

yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat kedisiplinan dan kesetiaan kepada pimpinan pekerja.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi Yukl (1998:125). Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Dalam setiap bidang kegiatan manusia selalu terdapat kemungkinan terjadinya kecelakaan, tidak ada satu bidang kerjapun yang dapat memperoleh pengecualian. Kecelakaan dalam industri sesungguhnya merupakan hasil akhir dari suatu aturan dan kondisi kerja yang tidak aman (ILO, 1989:15). Kecelakaan tidak terjadi kebetulan melainkan ada sebabnya, oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah asal kita cukup kemauan untuk mencegahnya (Suma'mur, 1996:212). Kecelakaan juga timbul sebagai hasil gabungan dari beberapa faktor.

Faktor yang paling utama adalah faktor peralatan teknis, lingkungan kerja, dan pekerja itu sendiri. Misalnya dalam suatu pabrik mungkin saja kekurangan peralatan yang aman, atau dengan perkataan lain mesin-mesin tidak dirancang baik untuk dilengkapi dengan alat pengamanan secukupnya. Lingkungan kerja yang bising sehingga tenaga kerja tidak mendengar isyarat bahaya. Suhu ruangan buruk sehingga para pekerja jadi mudah letih dan tidak mampu lagi untuk

berkonsentrasi terhadap tugas-tugas yang ditanganinya, kurang baiknya pengaturan sirkulasi udara menyebabkan terkumpulnya uap beracun yang pada akhirnya mengakibatkan kecelakaan. Demikian pula para pekerja itu sendiri dapat menjadi faktor penyebab bila mereka tidak mendapat latihan yang memadai atau mereka belum berpengalaman dalam tugasnya (ILO, 1989:16). Agar dapat melakukan tindakan pencegahan dan keselamatan kerja, perlu diketahui dengan tepat bagaimana dan mengapa kecelakaan kerja terjadi. Agar efektif upaya pencegahan harus didasari pengetahuan penyebab kecelakaan yang lengkap dan tepat. Pengumpulan dan pencatatan data kecelakaan dimaksudkan untuk mendapat informasi yang lengkap guna upaya pencegahan kecelakaan tersebut (Sahab, 1997:60).

Menurut Sedarmayanti (2014: 208) keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Sedangkan Suma'mur (1981:2), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan tanpa rasa khawatir yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan (Suma'mur, 1988).

Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO), satu pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. ILO juga mencatat, 153 pekerja di dunia mengalami kecelakaan kerja setiap

15 detik. Diperkirakan 2,3 juta pekerja meninggal setiap bulan akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK). Lebih dari 160 juta pekerja mengalami kecelakaan non fatal pertahunnya. ILO menghimbau kepada seluruh Negara dan perusahaan untuk menanamkan kesadaran terkait keselamatandan kesehatan kerja (K3). Perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang aman untuk para pekerjanya dan menumbuhkan kesadaran kerja (K3) sesuai ketentuan yang berlaku. Salah satu upayanya, perusahaan wajib melaksanakan pelatihan pemasangan *safety sign* sesuai standar area kerja. atau melakukan kampanye kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kreatif untuk disosialisasikan kepada para pekerja (safetysign.co.id)

Tabel 1.1
Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia dari tahun 2013-2016

Tahun	2013	2014	2015	2016
Jumlah Kecelakaan	100.106	95.906	98.970	106.129
Korban meninggal (orang)	26.416	28.297	26.495	26.185
Luka Berat (orang)	28.438	26.840	23.937	22.558
Luka Ringan (orang)	110.448	109.748	110.714	121.550
Kerugian Materi (juta rupiah)	255.864	250.021	272.318	226.833

Sumber: www.bps.go.id

Antara keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas terdapat korelasi yang nyata. Pekerja yang mendapatkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja, biasanya kehilangan produktivitasnya. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk terhadap kesehatan kerja dalam skala yang lebih luas akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Untuk membantu fungsi manajemen maka disetiap perusahaan diwajibkan juga membentuk panitia pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3) yang mempunyai tugas pembinaan dan pengawasan intern perusahaan akan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

Termasuk didalamnya usaha meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan ketrampilan karyawan melaksanakan program, upaya penyuluhan program pendidikan dan pelatihan, baik bagi tenaga kerja khusus sebagai pelaksana dibidang keselamatan dan kesehatan kerja (Siregar, 2005)

Perusahaan berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*), agar tercapai kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Sehingga dapat melaksanakan upaya kesehatan dalam suatu organisasi (Wijayanti, 2009).

Penggunaan alat perlindungan diri (APD) merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Meskipun penggunaan alat perlindungan diri menjadi penting jika pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak menggunakannya, walaupun sudah diketahui manfaat alat tersebut dan perusahaan sudah menyediakan alat perlindungan diri. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat perlindungan diri (Cahyono, 2004)

Menurut Ofoegbu et all dalam *European Journal of Business and Management* dengan judul “*Effect of Occupational Hazard on Employees Productivity*” pencegahan kecelakaan dapat secara positif mempengaruhi

produktivitas dan merekomendasikan bahwa organisasi perlu menyediakan lingkungan yang aman dan kondusif bagi pekerja. Ada juga kebutuhan untuk menyediakan pelatihan dan program-program pendidikan yang teratur atau meminimalkan bahaya pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas

Penelitian yang menguji pengaruh K3 terhadap produktivitas karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu *Malinasari dan Azzuhri (2016)*. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kedua Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketiga, Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017), hasil pengujian koefisien regresi secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya pada pengujian koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Ramadhan (2017) yaitu, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan kompensasi, lingkungan kerja, dan K3, karena komponen tersebut terbukti mampu menjadi faktor yang mendorong produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Katsuro, dkk (2010), menemukan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidakpedulian dari manajemen yang tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka ditempat kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuseno (2017), Berdasarkan hasil uji hipotesis dari model PLS didapatkan variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Khususnya pada indikator kondisi peralatan yang ada dan penggunaan prosedur kerja. Dari kedua indikator tersebut didapatkan ketidaksesuaian praktik di lapangan dengan peraturan yang ada. Untuk kondisi peralatan yang ada terjadi penyimpangan pada preventif maintenance yang ada pada buku manual mesin dan untuk prosedur masih kurang lengkap jika dibandingkan dengan peraturan OHSAS 18001. Sehingga perusahaan perlu melakukan penyesuaian kembali kedua indikator tersebut ke peraturan yang ada. Untuk variabel kesehatan kerja dan manajemen K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan faktor usia dan pendidikan terakhir karyawan yang menyebabkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedua variabel tersebut. Diperlukan adanya pendekatan perilaku dan fisik untuk meningkatkan kesadaran individu karyawan terhadap kesehatan kerja dan

manajemen K3. Selain itu, pada praktik di lapangan manajemen K3 perusahaan masih kurang aktif pada kegiatan harian di perusahaan. Hal tersebut disebabkan manajemen K3 masih berbentuk tim dibawah divisi HRD sehingga konsentrasi jobdesk tim manajemen K3 masih menyatu dengan divisi HRD. Perusahaan perlu mengubah struktur tim manajemen K3 menjadi divisi mandiri sehingga diharapkan manajemen K3 akan fokus dan aktif pada jobdesk harian di perusahaan.

PT. Aremix Planindo Surabaya adalah perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. PT. Aremix Planindo Merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang konstruksi umum, khususnya konstruksi jalan raya, landasan pesawat terbang dan pekerjaan infrastruktur. Untuk menunjang pekerjaan konstruksi tersebut, pt aremix planindo memproduksi sendiri aspal hotmix dan batu pecah.

PT. Aremix Planindo Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang tidak lepas dari bahaya yang dapat terjadi. Oleh karena itu, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja seharusnya dilakukan dengan cara yang baik, sehingga dengan diberikannya fasilitas yang baik dalam perusahaan juga dapat memberikan keamanan, kenyamanan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat memberikan kualitas dan kuantitas yang terbaik kepada perusahaan.

Kecelakaan kerja yang menewaskan seorang karyawan PT. Aremix Planindo pada tahun 2017 menjadi sorotan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Kementerian Ketenagakerjaan sebagai *leading sector* atau pemegang kebijakan

nasional tentang K3, lanjutnya, mengharapkan dukungan semua pihak untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan K3. Pemerintah pusat dan daerah. Industri berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi serta kewenangan masing-masing untuk terus menerus melakukan berbagai upaya dibidang K3.

Dari paparan diatas, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Aremix Planindo juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka maka karyawan akan cenderung semangat dalam bekerja. Uraian tadi mendorong untuk melihat sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Aremix Planindo Surabaya. Mengingat PT. Aremix Planindo Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang tidak lepas dari bahaya. Sehingga program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) sangat diperlukan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (k3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aremix Planindo Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas ?
2. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas ?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap budaya kerja?
4. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap budaya kerja?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas?

6. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas dengan budaya kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas dengan budaya kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas .
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap budaya kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap budaya kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas
6. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas dengan budaya kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas dengan budaya kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, menambah sumber pemikiran, dan bahan pertimbangan bagi PT Aremix Planindo Surabaya dalam dalam pengelolaan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan tentang pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja produktivitas kerja karyawan yang diterapkan perusahaan yang lebih mendalam dan lebih luas.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang serta sebagai sumber pemikiran yang akan berguna bagi pihak yang membutuhkan.

1.5. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, oleh karena keterbatasan peneliti, maka pada penelitian ini peneliti hanya membatasi pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Aremix Planindo Surabaya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. “Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)” penelitian ini yang dilakukan oleh Marlinasari dan Azzuhri (2016). Penelitian ini menggunakan metode explanatory (Penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebanyak 45 orang sebagai sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kedua Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketiga, Kesehatan Kerja .berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. “*Impact of Occupational Health and safety On Worker Productivity: A case of Zimbabwe Food Industry*” penelitian ini yang dilakukan oleh Katsuro, dkk (2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja wilayah kerja yang berbeda dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda

dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan *stratified random sampling* dan ditetapkan random sampling sebanyak 73 karyawan toko, 1 perawat klinik industri dan 50 karyawan lainnya. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidakpedulian dari manajemen yang tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka ditempat kerja.

3. “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang” Penelitian ini dilakukan oleh Saputra (2017). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang dan seberapa besar pengaruh program Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan Software SPSS 21.0 for windows. Selanjutnya melakukan pengujian uji F dan Uji T, sedangkan untuk pengujian validitas instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta uji normalitas. Sedangkan hasil pengujian koefisien

regresi secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya pada pengujian koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading” Penelitian ini dilakukan oleh Ramadhan (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan” oleh Siswanto (2015). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel

bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Secara parsial keselamatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan secara parsial kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.536, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu 46,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN Area Kediri” Penelitian ini yang dilakukan oleh Amin (2018). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan (*path analysis*) dengan sampel 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja memediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

7. *“The Effect Of Health And Savety Standars On Productivity In Ghana Rubber Estates Limited”* penelitian yang dilakukan Esi (2012). Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Kuesioner penelitian dan panduan wawancara dikembangkan dan didistribusikan ke sampel 120 pekerja yang terdiri dari kedua staf produksi serta pengelolaan. Hasilnya adalah produktivitas karyawan dipengaruhi oleh praktik keselamatan dan keselamatan manajemen program, sikap manajemen terhadap kesehatan dan keselamatan, investigasi kecelakaan, pengawas “keselamatan, dan pelatihan karyawan tentang standar keselamatan yang diselenggarakan di organisasi. Ini juga mengungkapkan bahwa standar kesehatan dan keselamatan jika dikelola secara efektif dampak positif pada produktivitas.
8. *“Impact of occupational health and safety policies on employees’ performance in the Ghana’s timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited”* penelitian ini dilakukan oleh Dwomoh, dkk (2013). Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Instrumen pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut adalah kesehatan dan keselamatan disiapkan oleh perusahaan secara positif berkorelasi dengan kinerja karyawan meskipun korelasi itu lemah.
9. *“The Effect Of Occupational Safety and Health On Labour Productivity: A Case Study Of Some Selected Firms In The Greater Accra Region Of Ghana”* penelitian ini dilakukan oleh Adjotor (2013). Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan data primer dari survei perusahaan

di wilayah Greater Accra di Ghana. Hasil penelitiannya yaitu penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan sangat penting bagi produktivitas seseorang. Dampak marginal kesehatan dan keselamatan pada produktivitas karyawan masing-masing 21 dan 27 persen. Juga terbukti bahwa kesehatan dan keselamatan berdampak positif terhadap tingkat kehadiran, kualitas, kuantitas, upaya, dan konsentrasi seseorang di tempat kerja. Namun, kesehatan individu dan keamanan organisasi sangat memengaruhi kualitas pekerjaan dan kehadiran seseorang masing-masing di antara indikator kinerja.

10. “*The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember*” penelitian ini dilakukan oleh Prayitno, dkk (2015). Metode penelitian yang dilakukan yaitu Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan uji F dan T. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan Program keselamatan dan kesehatan Pemeliharaan Jaringan Akses di PT. Telkom Jember Kandatel bagus. produktivitas tinggi, dan ada pengaruh yang signifikan dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja baik secara bersamaan atau sebagian

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Marlinasari dan Azzuhri (2016). “Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan	Penelitian ini menggunakan metode explanatory (Penjelasan) dengan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, jaminan sosial,	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, Keselamatan

	Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)”	pendekatan kuantitatif.	Produktivitas Kerja,	Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kedua Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketiga, Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2	Katsuro, dkk (2010). “ <i>Impact of Occupational Health and safety On Worker Productivity: A case of Zimbabwe Food Industry</i> ”	Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidakpedulian

		<i>stratified random sampling</i>		dari manajemen yang tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka ditempat kerja.
3	Saputra (2017). “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang”	Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan Software SPSS 21.0 for windows. Selanjutnya melakukan pengujian uji F dan Uji T, sedangkan untuk pengujian validitas instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta uji normalitas.	Kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas	hasil pengujian koefisien regresi secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya pada pengujian koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4	Ramadhan (2017). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Variabel independen: kompensasi, lingkungan kerja dan K3 (keselamatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai

	Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading”		dan kesehatan kerja) Variabel dependen: produktivitas	pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja..
5	Siswanto (2015). “Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan”	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan.	Variabel independen : kesehatan dan keselamatan kerja Variabel dependen: produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Secara parsial keselamatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan secara parsial kesehatan kerja (X2)

				berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
6	Amin (2018). “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN Area Kediri”	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan (<i>path analysis</i>)	Variabel independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: kinerja Variabel intervening: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja memediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Esi (2012) “The Effect Of Health And Savety Standars On Productivity In Ghana Rubber Estates Limited”	Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Kuesioner penelitian dan panduan wawancara dikembangkan dan didistribusikan ke sampel 120 pekerja yang terdiri dari kedua staf produksi serta pengelolaan.	Variabel independen : kesehatan dan keselamatan kerja Variabel dependen: produktivitas	produktivitas karyawan dipengaruhi oleh praktik keselamatan dan keselamatan manajemen program, sikap manajemen terhadap kesehatan dan keselamatan, investigasi kecelakaan, pengawas “keselamatan, dan pelatihan karyawan tentang

				standar keselamatan yang diselenggarakan di organisasi. Ini juga mengungkapkan bahwa standar kesehatan dan keselamatan jika dikelola secara efektif dampak positif pada produktivitas.
8	Dwomoh, dkk (2013) <i>“Impact of occupational health and safety policies on employees’ performance in the Ghana’s timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited”</i>	Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Instrumen pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner	Variabel independen : kesehatan dan keselamatan kerja Variabel dependen: kinerja karyawan	kesehatan dan keselamatan disiapkan oleh perusahaan secara positif berkorelasi dengan kinerja karyawan meskipun korelasi itu lemah.
9	Adjotor (2013) <i>“The Effect Of Occupational Safety and Health On Labour Productivity: A Case Study Of Some Selected Firms In The Greater Accra Region Of Ghana”</i>	menggunakan data primer dari survei perusahaan di wilayah Greater Accra di Ghana	Variabel independen : kesehatan dan keselamatan kerja Variabel dependen: produktivitas	penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan sangat penting bagi produktivitas seseorang. Dampak marjinal kesehatan dan keselamatan pada produktivitas karyawan masing-masing 21 dan 27 persen. Juga terbukti bahwa kesehatan dan keselamatan

				<p>berdampak positif terhadap tingkat kehadiran, kualitas, kuantitas, upaya, dan konsentrasi seseorang di tempat kerja. Namun, kesehatan individu dan keamanan organisasi sangat memengaruhi kualitas pekerjaan dan kehadiran seseorang masing-masing di antara indikator kinerja.</p>
10	<p>Prayitno, dkk (2015) <i>“The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember”</i></p>	<p>Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan uji F dan T</p>	<p>Variabel independen : kesehatan dan keselamatan kerja Variabel dependen: produktivitas</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan Program keselamatan dan kesehatan Pemeliharaan Jaringan Akses di PT. Telkom Jember Kandatel bagus. produktivitas tinggi, dan ada pengaruh yang signifikan dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja baik secara bersamaan atau sebagian.</p>

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.2 2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan (Cahyono, 1996: 281). Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung. Sedangkan menurut The Liang Gie, Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Gie,1981:3).

Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dalam kaitannya dengan pengertian produktivitas tenaga kerja sebagai berikut: Produksi dan Produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dipakai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas. Karena produksi dapat meningkatkan walaupun produktivitasnya tetap ataupun menurun. Sedangkan menurut *formulasi National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2001: 56)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap dan etika kerja
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Jaminan sosial
- 6) Tingkat sosial dan iklim kerja
- 7) Motivasi
- 8) Gizi dan kesehatan
- 9) Hubungan individu
- 10) Teknologi
- 11) Produksi (Ravianto, 1985 : 139)

2.2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan

kegunaannya, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya. (Ravianto, 1986 : 21).

2.2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas 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. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan 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 hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik 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.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

- Menurut Suma'mur (1981: 2), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja
- Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.
- Menurut Ridley (1983), mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

- Ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. (Lalu, 2003: 138).

Setelah melihat berbagai pengertian di atas, pada intinya dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja menuju pada kondisi kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangkapendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka diperusahaan tersebut.

Kondisi fisiologis-fiskal meliputi penyakit-penyakit kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cidera yang diakibatkan gerakan yang berulang, sakit punggung, sindrom karpaltunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukemia, emphysema,serta arthritis. Kondisi- kondisi lain yang diketahui sebagai akibat dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru-paru putih,

penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem syaraf pusat dan bronchitis kronis.

Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupah, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asah terhadap hal-hal yang remeh.

2.2.2.2 Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (1993) tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Diterbitkan Undang-Undang tentang keselamatan kerja, bertujuan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja terlindungi

keselamatan dan kesehatannya. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja juga telah ditujukan untuk mengidentifikasi kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan tidak aman (*unsafe act*). Tindakan tidak aman bisa terjadi karena pekerjaan kurang mengenal bahaya yang berasal dari pekerjaannya. Menurut Undang-Undang, manajemen hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja setelah yakin tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat keselamatan kerja, karena itu manajemen wajib melakukan pembinaan dan memberikan penjelasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.2.3 Beberapa Hal Untuk Mencegah Kecelakaan

Menurut Dessler (2009) pencegahan kecelakaan yang berawal dari dua aktivitas besar, yang pertama mengurangi kondisi yang tidak aman dan yang kedua mengurangi tindakan yang tidak aman.

1. Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan pertahanan pertama seorang pengusaha. Para insinyur keamanan harus merancang pekerjaan untuk mengurangi bahaya fisik yang bisa terjadi kapanpun.
2. Mengurangi tindakan yang tidak aman dengan menekankan keamanan Tanggungjawab penyelia adalah membuat suasana yang baru sehingga bawahan dapat bekerja secara aman dan nyaman. Hal ini melibatkan lebih dari sekedar membicarakan keamanan, memastikan bahwa pekerja membersihkan tumpahan, atau melaksanakan peraturan keamanan. Walaupun penting untuk memperlihatkan baik dengan perkataan dan perbuatan bahwa keamanan adalah sangat penting. Sebagai contoh seorang penyelia harus: memuji karyawahn saat

memilih perilaku yang aman, mendengar saat karyawan menyumbangkan usulan dan keluhan, menjadi contoh yang baik, mengunjungi daerah pabrik secara teratur, dan sebagainya.

3. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan.

Penyimpangan adalah suatu cara untuk mengurangi tindakan yang tidak aman. Tujuannya untuk mengisolasi sifat (keterampilan visual) yang dapat memprediksikan kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring kandidat berdasarkan sifatnya.

4. Mengurangi tindakan tidak aman melalui pelatihan

Pelatihan keamanan adalah untuk mengurangi tindakan yang tidak aman. Hal ini tepat untuk karyawan yang baru. Harus memerintahkan mereka dalam praktik dan prosedur keamanan, memperingatkan mereka tentang potensi bahaya, dan bekerja dengan mengembangkan perilaku mengenai keamanan.

2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan teori tiga faktor yang menyebutkan bahwa aspek- aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 (Anoraga, 2005) antara lain:

- a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karywan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerjakaryawan. Lingkungan kerja

yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektifitas kerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting untuk diperhatikan antara lain:

1. Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau, yang berpengaruh negatif terhadap ketrampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.
2. Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab. Temperatur dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.
3. Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serla dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja pada waktu-waktu terlentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.
4. Ketentuan-ketentuan kerja yang sering dilanggar, seperti fasilitas umum didalam perusahaan yang tidak terpelihara, contohnya wc yang tidak dibersihkan, lantai licin dan kotor yang memungkinkan orang tergelincir, tempat pembuangan sisa-sisa bahan pembuangan yang tidak sempurna, cara

penempatan mesin dan bahan baku yang tidak tepat, jalur lalu lintas digunakan untuk menempatkan bahanbahan baku, dan ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

b. Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan.

c. Manusia

Dibawah ini merupakan kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, meliputi:

1. Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
2. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kuang sehat secara fisik maupun psikis, seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir serta motivasi kerja yang

rendah memberikan peluang yang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.

3. Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran

2.2.2.5 Faktor Penyebab Kecelakaan dalam Kerja

Menurut Bennett dalam Santoso (2004) terdapat empat faktor bergerak dalam satu kesatuan berantai yang dapat menyebabkan kecelakaan, yaitu : lingkungan, peralatan, bahaya dan manusia. Ada beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara, 2001) diantaranya yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
 - a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik.
 - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b) Ruang kerja yang kurang cahaya.
4. Pemakaian Peralatan Kerja

- a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b) Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a) Kerusakan alat indera dan stamina pegawai yang tidak stabil.
- b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.2.2.6 Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Terdapat beberapa upaya untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pada tempat kerja. Dalam rangka meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, menurut Widodo (2015), perlu di buat suatu program sebagai berikut.

- Libatkan manajemen dan karyawan dalam menyusun program keselamatan dan kesehatan
- Tentukan siapa yang bertanggung jawab dalam melaksanakan program tersebut
- Tentukan kebutuhan keselamatan dan kesehatan yang dibutuhkan
- Ketahui bagian mana dari fasilitas perusahaan yang membahayakan
- Perbaiki bagian-bagian yang berbahaya
- Latih karyawan dalam teknik keselamatan dan kesehatan
- Ciptakan suatu mind-set para karyawan bahwa perusahaan harus bebas dari potensi bahaya

- Secara terus menerus perbaiki dan sempurnakan program keselamatan dan kesehatan yang ada.

2.2.2.7 Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Soehatman Ramli (2010:11) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan ketentuan Perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya. Di Indonesia banyak peraturan perundangan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, beberapa diantaranya :

1. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Diberlakukan pada tanggal 12 Januari 1970 yang memuat berbagai persyaratan tentang Keselamatan Kerja. Dalam Undang-Undang ini, ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerjs ysg harus dipenuhi oleh organisasi.

2. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam perundangan mengenai ketenagakerjaan ini salah satunya memuat tentang keselamatan kerya, yaitu:

- a. Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keslamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja.
- b. Pasal 87 mewajibkan setiap organisasi melaksanakan Sistem Manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen organisasi lainnya.

3. Undang-Undang No.8 tahun 1998 tentang Perlindungan Konsumen

antara lain pada pasal 2 menyebutkan bahwa perlindungan konsumen berdasarkan manfaat, keadilan, keseimbangan, keamanan dan keselamatan konsumen. Selanjutnya pada pasal 4 menyebutkan mengenai hak konsumen antara lain hak atas kenyamanan, keamanan dan keselamatan dalam mengkonsumsi barang dan/atau jasa. Didalam perundangan ini terkandung aspek keselamatan konsumen (*consumer safety*) dan keselamatan produk (*produk safety*)

4. Undang-Undang No. 22 tentang MIGAS

Undang-undang mengenai Migas ini memasukkan aspek keselamatan sebagai salah satu persyaratan dalam pengelolaan migas yang harus dipenuhi oleh badan usaha Migas antara lain pasal 40 ayat (2) : Badan Usaha atau Bentuk Usaha tetap menjaminkeselamatan dan kesehatan kerja serta pengelolaan lingkungan hidup dan mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi.

5. Undang-undang No.19/1999 tentang jasa konstruksi

Perundangan ini berkaitan dengan keselamatan konstruksi (*construction safety*) dan keselamatan bangunan (*building safety*) antara lain pasal 23 menyebutkan bahwa penyelenggara pekerjaan konstruksi wajib memenuhi ketentuan tentang keteknikan, keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta tata lingkungan

setempat menjamin terwujudnya tertib penyelenggaraan pekerja konstruksi.

6. Undang-Undang No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung

Gedung memuat aspek keselamatan bangunan (*building safety*) antara lain :

Pasal 16 : Persyaratan keandalan bangunan gedung meliputi persyaratan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kemudahan,

Pasal 17 : Persyaratan keselamatan bangunan gedung sebagaimana meliputi persyaratan kemampuan bangunan gedung dalam mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan bahaya petir.

Pasal 21 : Persyaratan kesehatan bangunan gedung meliputi persyaratan sistem penghawaan, pencahayaan, sanitasi, dan penggunaan bahan bangunan gedung.

7. Undang-undang No. 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan Bab XI Lingkungan hidup dan keteknikan memuat tentang aspek keselamatan:

Pasal 44 (1) Setiap kegiatan usaha ketenagalistrikan wajib memenuhi keetentuan keselamatan ketenagalistrikan (2) Ketentuan keselamatan ketenagalistrikan sebagaimana dimaksud pada (1) bertujuan untuk mewujudkan kondisi a) andal dan aman bagi instalasi; b) aman dari bahaya bagi manusia dan makhluk hidup; c) ramah lingkungan Pasal 44 (3) Ketentuan keselamatan ketenagalistrikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi a) pemenuhan standar peralatan dan pemanfaatan tenaga

listrik; b) pengamanan instalasi listrik; c) pengamanan pemanfaatan listrik; ayat (4) Setiap instalasi tenaga listrik yang beroperasi wajib memiliki sertifikat laik operasi; (5) Setiap peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik wajib memenuhi ketentuan SNI; (6) Setiap tenaga teknis dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi, (7) Ketentuan mengenai keselamatan ketenagalistrikan, sertifikat laik operasi, SNI dan sertifikat kompetensi dimaksud pada ayat (1) sampai (6) diatur dengan peraturan pemerintah.

Disamping perundangan diatas masih banyak ketentuan lain tentang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya yang bersifat teknis, misalnya mengenai pencegahan kebakaran, peralatan teknis persyaratan tenaga kerja dan lainnya

Dari berbagai ketentuan diatas, terlihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki landasan hukum yang kuat yang wajib dilaksanakan oleh setiap organisasi termasuk oleh tenaga kerja sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

2.2.2.8 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam Pandangan Islam

Agama islam sangat menganjurkan keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari ancaman-ancaman yang akan membahayakan diri dan keluarga. Sebagaimana dalam firman Allah surat At-Thagabun ayat 11:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمٌ

Artinya: “tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan ijin Allah; dan Barangsiapa yang beriman kepada Allah niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu”

Salah satu tujuan hukum islam adalah memelihara al-umur al-dlaruriyah dalam kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Artinya bila sendi-sendi itu tidak ada, kehidupan mereka menjadi kacau balau, kemaslahatan tidak tercapai dan kebahagiaan ukhrowi tidak dapat dinikmati.

Urusan-urusan dlaruri itu ada lima macam:

1. Agama
2. Jiwa
3. Akal
4. Keturunan
5. Dan Hak Milik (Yahya dan Fathurrahman: 1993)

Jaminan keselamatan agama yaitu dengan menghindarkan timbulnya fitnah dan keselamatan dalam agama serta mengantisipasi dorongan hawa napsu dan perbuatan-perbuatan yang mengarah pada kerusakan penuh. (Zahrah: 1995)

Maqashid Syariah yang lima tersebut sangat erat sekali hubungannya dengan tenaga kerja dan pengusaha karena kedua-duanya merupakan bagian dari anggota masyarakat yang dalam tindakannya dalam berkarya menggunakan dan menjadikan lima hal tersebut sebagai landasan hidup.

Jaminan keselamatan jiwa ialah jaminan keselamatan atas hak hidup yang terhormat dan mulia. Termasuk dalam cakupan pengertian ini ialah keselamatan nyawa, anggota badan dan terjaminnya kehormatan manusia.

Jaminan kesehatan akal ialah terjaminnya akal pikiran dari kerusakan yang menyebabkan orang yang bersangkutan tak berguna di masyarakat, sumber kejahatan bahkan menjadi sampah masyarakat. Upaya pencegahan yang bersifat preventif yang dilakukan syariat islam ditujukan untuk meningkatkan daya nalar dan menjaganya dari hal-hal yang membahayakan.

Keselamatan keluarga dan keturunan ialah jaminan kelestarian populasi umat manusia agar tetap hidup berkembang, sehat dan kokoh, baik pekerti dan agamanya.

Jaminan keselamatan harta benda yaitu dengan meningkatkan kekayaan secara proporsional dengan cara bermuamalah.

Kajian empiris menyatakan bahwa prinsip-prinsip sosial dalam hukum Al-Qur'an terfokus pada terealisasinya kemaslahatan bagi mayoritas umat dan mencegah sarana-sarana yang akan mengganggu keselamatannya. Masyarakat yang kokoh berkepentingan untuk melestarikan dan merealisasikan dan mencegah Bentuk-bentuk penyakit sosial yang mengancam eksistensi lima aspek maqashid syariah. Karena itulah syariat islam sangat mendorong dua hal:

1. Mengupayakan kemaslahatan
2. Mencegah bahaya

Syariat Islam menegaskan bahwa mencegah bahaya lebih diprioritaskan dari pada mengupayakan kemaslahatan, apabila kemaslahatan seimbang dengan bahaya keterpautan keduanya tidak jelas. (Zahrah: 1994)

Untuk menjamin keselamatan kerja dalam berkarya di berbagai sektor industri, menjaga keselamatan jiwa manusia dan lingkungan kerja merupakan usaha melestarikan kehidupan yang berkelanjutan.

مَنْ يَشْفَعْ شَفَعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيتًا

Artinya: “Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya”

Menurut Al-qur'an in word, Syafa'at yang baik ialah: Setiap sya'faat yang ditujukan untuk melindungi hak seorang Muslim atau menghindarkannya dari sesuatu kemudharatan.

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”

Dan pembangunan usaha industri haruslah berwawasan lingkungan. Para majikan sebagai pengusaha industri harus secara sadar dan berencana menggunakan dan mengolah sumber daya secara bijaksana dan efisien agar pembangunan industri tersebut berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu hidup dan kesejahteraan pengusaha dan para karyawan, masyarakat sekitar dan keseimbangan serta kelestarian sumberdaya. Usaha industri harus mencegah timbulnya kerusakan dan pencemaran terhadap lingkungan hidup. Jadi wujud suatu usaha industri bukan saja untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk memaksimalkan dampak positif dan meminimalkan atau

menghilangkan dampak negatif terhadap pengusaha, karyawan dan lingkungan sekitar.

Didalam Al-Qur'an disebutkan bahwa untuk mencegah terjadinya dampak negatif berupa bahaya keselamatan bekerja, kerusakan dan pencemaran maka manusia dalam berfikir dan berbuat haruslah berpegang pada prinsip ikhsan, berorientasi kepada yang paling baik dan benar, karena semua amal ditujukan untuk mengabdikan kepada Allah. (Gojali: 1995)

Sebagai perusahaan yang telah menyiapkan alat-alat perlindungan diri dari ancaman kecelakaan kerja, hendaknya diiringi pula dengan kesiapan mental tenaga kerja sebelum melakukan pekerjaan untuk memelihara ketenangan, baik ketenangan pribadi (lahir dan batin) maupun ketenangan lingkungan kerja.

Sebaliknya sikap tergesa-gesa dapat merusak pekerjaan dan membuatnya tidak bermutu sebagaimana yang diharapkan. Rasulullah saw telah memperingatkan agar dalam setiap tindakan dalam beraktivitas selalu berhati-hati.

“sikap tergesa-gesa itu dari syaitan”

Tidak diragukan lagi bahwa kebisingan merupakan salah satu sebab terjadinya ketegangan dan keguncangan jiwa serta mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut ajaran islam orang yang menimbulkan kebisingan atau membuat keonaran terhadap orang lain berarti ia telah kehilangan prinsip cinta kasih dan kasih sayang sesama manusia. (Al-Fanjari: 1999)

Al-Qur'an memerintahkan kita untuk berlaku sakinah (tenang) dan sopan. Firman Allah dalam surat Al-Luqman: 19

وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَأَغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِيرِ ﴿١١٨٢﴾

Artinya: “*dan sederhanalah kamu dalam berjalan[1182] dan lunakkanlah suaramu. Sesungguhnya seburuk-buruk suara ialah suara keledai*”

Menurut Al-qur'an in word, Maksudnya: ketika kamu berjalan, janganlah terlampau cepat dan jangan pula terlalu lambat.

Realitas yang merugikan tenaga kerja ini banyak tersebar di perusahaan-perusahaan, baik besar maupun kecil. Dan akan mengancam keselamatan kerja yang akhirnya terhentinya faktor produksi. Oleh karena itulah keselamatan kerja merupakan usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi yang aman bagi buruh dan lingkungannya.

(Al-Fanjari: 1999)

2.2.3 Budaya Kerja

Budaya Kerja Budaya kerja menurut Triguno (1996 : 03) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Tika, 2010: 3) definisi budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah

tersebut. Sedangkan definisi kerja sendiri menurut Ndraha (2005: 203) adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Budaya adalah bagian dari organisasi yang tampak dari sikap bertingkalaku, dan sebagai dasar dari semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Banyak kesuksesan yang bisa diraih oleh suatu perusahaan karena didukung oleh sebuah budaya yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya. Demikian sebaliknya, cukup banyak kegagalan perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya disebabkan kurang memperhatikan budaya yang harus dikembangkan (Ndraha,2003:43).

Budaya organisasi adalah kemauan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan tatanan tradisi yang sudah terbangun di perusahaan, yang umumnya mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerja (Handoko, 2004). Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kebiasaan, sikap, norma perilaku, melalui proses belajar yang saling berinteraksi satu sama lain yang terdapat dalam suatu organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya tersebut diantaranya adalah sebagai alat untuk menentukan arah

organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal (Robbins, 2006).

Suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan membutuhkan modal, pemasok, manajemen yang baik, standar mutu, lingkungan yang baik dan yang paling penting adalah tenaga kerja merupakan penggerak operasional perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memelihara hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan, maupun antar tenaga kerja itu sendiri agar tidak terjadi konflik Untuk mencegah terjadinya konflik, perusahaan perlu menumbuhkan komitmen yang lebih besar dari semua anggota perusahaan dengan pernyataan pandangan bagi karyawan. Usaha membangun komitmen ini dilakukan melalui budaya perusahaan. Suatu budaya perusahaan yang baik dapat menentukan dan dapat mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktivitas kerja karyawan dapat terwujud. Sebagaimana yang dikemukakan Robbin (2006) “Budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan jaminan tumbuhnya kreativitas pada semua level, para pegawai tidak akan terjebak dalam aktivitas yang rutin dan mampu meningkatkan produktivitas dan kreativitasnya.

2.2.4 Hubungan Antara Keselamatan dengan Produktivitas Karyawan

Pencegahan kecelakaan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan , tetapi merupakan satu bagian dari suatu program yang

menyeluruh, kondisi fisik karyawan dapat diganggu melalui penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sebagian besar usaha K3 sedang diarahkan pada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja lebih-lebih lagi, kesehatan karyawan yang telah mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Hubungan yang sangat jelas antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Better productivity, better safety; better safety, better productivity.* perusahaan dapat menggunakan keselamatan kerja sebagai pengemudi produktivitas. Keselamatan kerja dapat menjadi pengemudi yang menguntungkan hanya dengan memberikan investasi dalam menjaga pekerja tetap selamat.

Selanjutnya Nangoi (1994: 137) menerangkan hubungan melalui pengertian pentingnya program K3 sebagai berikut:

“Dan bila kita menerima K3 sebagai aspek manajemen, maka masalah dibidang ini tidak terbatas pada kerugian yang diakibatkan oleh suatu kecelakaan kerja (*hazard*) tidak diterapkan manajemen K3 ini bisa juga mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang sehat. Dalam lingkungan yang seperti ini para karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan menurun, ini juga berarti bahwa perusahaan akan sulit melakukan pengembangan perusahaan (*organization development*) dan mewujudkan tujuan dari perusahaan”.

Keadaan ini bisa terjadi mengingat tidak berhasilnya manajemen untuk memenuhi kebutuhan dasar dari individu, yakni kebutuhan akan keamanan (*need*

of security). Tiap individu secara psikologis dari suatu yang membahayakannya, oleh karenanya secara ilmiah ia akan berusaha untuk tidak menempatkan dirinya pada posisi yang membahayakan, dan bila ia tidak berhasil memperoleh kebutuhannya itu, maka jelas mereka merasa tidak aman dan tidak puas dalam bekerja, rasa tidak puas ini akan mempengaruhi semangat kerja dan tingkat kesehatan fisik maupun mental seorang tenaga kerja.

2.2.5 Hubungan Antara Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi bomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sedangkan bagi perusahaan berakibat bagi menurunnya jumlah produksi dan kapasitas perusahaan. Barthos (1995: 150)

2.2.6 Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Keselamatan Kerja

Budaya keselamatan kerja merupakan salah satu komponen penting dari budaya organisasi yang membahas keselamatan kerja individu, pekerjaan dan hal-hal yang diutamakan oleh organisasi mengenai keselamatan kerja.

Budaya keselamatan adalah bagian dari sikap (*attitude*), keyakinan (*believe*), dan tata nilai (*norma*) organisasi pada K3. Budaya keselamatan merupakan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, dan penuh rasa tanggung jawab (Yusri, 2011).

Dalam suatu organisasi, budaya keselamatan merupakan bagian dari budaya organisasi yang harus memperhitungkan faktor pengambil kebijakan, manajer dan pekerja dalam mewujudkan keselamatan yang terintegrasi. Ada tiga hal yang penting dalam membangun budaya keselamatan. Pertama adanya tata nilai keselamatan; kedua adanya pola perilaku yang sama; ketiga keselamatan adalah tanggung jawab semua orang dalam organisasi. Isi yang muncul adalah cara untuk membentuk budaya keselamatan yang kuat secara berkelanjutan, sehingga keselamatan menjadi tanggung jawab utama atau fokus utama pada seluruh jenis kegiatan.

Menurut Reason (1997) budaya keselamatan berfungsi antara lain:

1. Meminimalkan kemungkinan kecelakaan akibat kesalahan yang dilakukan individu
2. Meningkatkan kesadaran akan bahaya melakukan kesalahan
3. Mendorong pekerja untuk menjalani setiap prosedur dalam semua tahap
4. Mendorong pekerja untuk melaporkan kesalahan / kekurangan sekecil apapun yang terjadi utk menghindari terjadinya kecelakaan.

The Management System for Facilities and Activities Safety Requirements menyatakan bahwa setiap organisasi harus menggunakan sistem manajemen yang digunakan untuk mempromosikan dan mendukung budaya keselamatan, dengan cara:

- a. Memastikan pemahaman yang sama tentang aspek- aspek kunci budaya keselamatan didalam organisasi.

b. Menyediakan sarana kepada organisasi untuk mendukung tim dan perorangan untuk melaksanakan tugas mereka dengan selamat dan sukses, dengan memperhitungkan interaksi antara perorangan, teknologi dan organisasi.

c. Menekankan sikap bertanya dan belajar pada semua tingkat organisasi.

d. Menyediakan sarana kepada organisasi untuk terus menerus menerapkan, mengembangkan dan memperbaiki budaya keselamatannya.

Dimana untuk penerapan budaya keselamatan dijabarkan menjadi 5 karakteristik budaya keselamatan sebagai berikut:

a. Keselamatan adalah nilai yang diketahui dengan jelas.

b. Kepemimpinan untuk keselamatan adalah jelas

c. Pertanggungjawaban untuk keselamatan adalah jelas

d. Keselamatan merupakan penggerak pembelajaran e. Keselamatan terintegrasi pada semua aktivitas.

2.2.7 Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kesehatan Kerja

Budaya K3 merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi. Budaya K3 merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma perilaku dan persepsi dari para pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi.

Penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan juga Universitas Sumatera Utara 3 merupakan salah satu syarat dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Selain sebagai aspek perlindungan terhadap ketenagakerjaan, penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga berpengaruh terhadap nilai investasi, kualitas dan kuantitas produk dan jasa, kelangsungan usaha serta daya saing sebuah negara.

2.2.6 Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas kerja

Pada umumnya, penilaian suatu perusahaan seringkali didasarkan pada produktivitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan produktivitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan produktivitas mempengaruhi keuntungan dan daya saing suatu perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas kerja memainkan peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Secara umum, pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu (J. Ravianto, 1985), artinya seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan output (produk) sesuai dengan standard yang ditentukan dalam satuan waktu yang singkat. Dan hal tersebut didukung oleh Pandji Anoraga (2001) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu proses menghasilkan lebih banyak dan lebih berkualitas dengan usaha yang sama.

Produktivitas kerja dinyatakan sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas

dapat terwujud jika karyawan memiliki pemahaman dan sikap yang positif terhadap produktivitas kerja agar dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik. Karena itu, pihak perusahaan perlu mengembangkan suatu tatanan panduan dan acuan dalam bekerja, antara lain dengan memberdayakan nilai-nilai positif sebagai landasan perilaku bagi setiap individu yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Nilai-nilai positif perusahaan (corporate values) ini biasa dikenal dengan budaya perusahaan atau budaya organisasi dan diartikan sebagai keyakinan yang dipegang teguh dan tampil dalam tingkah laku. Artinya, budaya suatu organisasi merupakan dasar atas pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, seperti bagaimana cara menyelesaikan suatu masalah dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 2001).

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pada hakikatnya membawa berbagai macam-macam kebutuhan dan harapan-harapan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan dan harapan-harapan apabila terpenuhi maka akan membuat karyawan merasa puas yang kemudian akan menimbulkan perasaan senang dan akhirnya akan berdampak positif terhadap hasil kerja.

Sikap atau tanggapan karyawan yang terlihat selama ini menunjukkan gambaran bahwa budaya organisasi yang terbentuk di perusahaan bersifat mengikat ke arah yang positif, tetapi ada beberapa karyawan yang cenderung menganggap pedoman atau aturan-aturan tersebut hanya merupakan aturan-aturan yang biasa saja. Ada kemungkinan karyawan belum memahami secara mendalam budaya yang telah diterapkan. Namun, sejauh ini perbedaan pandangan dan

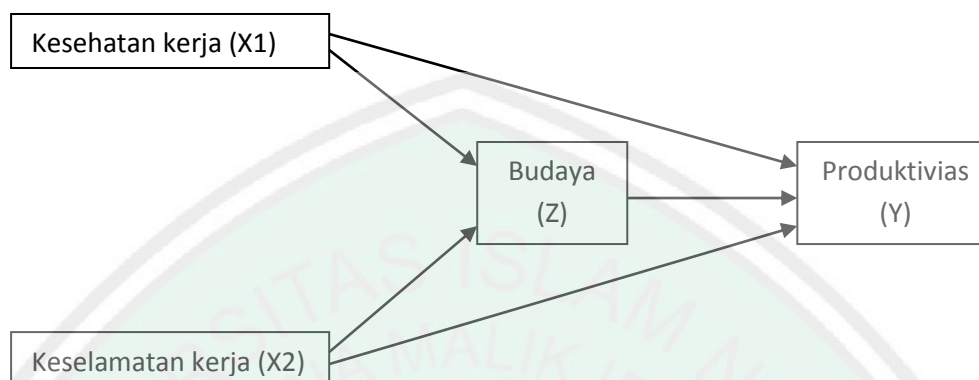
kesalahpahaman, biasanya dapat langsung terselesaikan dan tidak sampai berlarut-larut. Hal ini mengindikasikan bahwa atasan perlu mengembangkan tingkah laku dan kepemimpinan dalam memberikan arah tentang bagaimana menyelesaikan suatu masalah dan cara anggota berperilaku.

Senada dengan hal tersebut, Scvhein (dalam A.S. Munandar, 2001) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari ketika organisasi memecah masalah eksternal dan internal. Dikatakan lebih lanjut bahwa selama pemecahan masalah itu valid, perusahaan tidak akan mengalami masalah. Dengan kata lain, budaya organisasi suatu perusahaan akan menunjang bunjuk kerja karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian Daryatmi Koefisien budaya kerja sebesar 0,223 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya satu satuan budaya kerja dengan catatan variabel lain tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,223 satuan. Faktor budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil t test dimana nilai $t_{hit} = 3,600 > t_{tabel} = 2,392$ pada taraf $\alpha = 1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan.

2.3 Model Konsep

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Gambar 1. Diagram jalur *path*

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid, 2010: 16). Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka hasil hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap produktivitas.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap produktivitas.

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap budaya kerja

H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap budaya kerja

H5: Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap produktivitas.

H6: Diduga terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap produktivitas dengan budaya kerja sebagai variabel intervening.

H7: Diduga terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap produktivitas dengan budaya kerja sebagai variabel intervening.



BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian adalah penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik parsial maupun simultan karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua atau lebih gejala atau variabel yaitu pengaruh variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) melalui variabel intervening (budaya kerja).

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis memilih obyek penelitian di PT. Aremix Planindo Surabaya. Perusahaan ini berada di Jl. Johar No.14 Surabaya. Peneliti memilih lokasi ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT. Aremix Planindo Surabaya tersebut. Sebagaimana program Keselamatan dan Kesehatan karyawan (K3) ini dilakukan oleh perusahaan tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 119). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya sejumlah 101 karyawan atau tenaga kerja dari berbagai tingkatan dan jenjang pendidikan.

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2015:81). Sedangkan menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:183) sampel adalah bagian kecil dari populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002:136)

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

- n : ukuran sampel
- N : banyaknya populasi
- e² : prosentase ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diinginkan dengan pertimbangan prosentase sebesar 10%/

Dengan pertimbangan 10%, maka perolehan sampel (n) minimum sebesar 50 orang, dengan pertimbangan sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2}$$

$$n = 50,24$$

$$n = 51$$

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Teknik tersebut dipilih karena karyawan PT. Aremix Planindo diperoleh jumlah sampel sebesar 51 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Arikunto (2002: 107) mengatakan bahwa, sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam hal ini peneliti menggunakan data:

a. Data Primer

Adalah data dimana diperoleh secara langsung dari objek penelitian, Sumarsono (2004, 69). Dimana dapat berupa wawancara langsung dengan bagian manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan salah satu karyawan serta menyebarkan angket keseluruhan karyawan guna menyakinkan benar-benar melakukan penelitian.

b. Data Sekunder

Adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, Sumarsno (2004:69). Melainkan mengambil dan mengolah data yang sudah ada, yakni dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi seperti halnya struktur organisasi, jumlah karyawan, sejarah berdirinya PT. Aremix Planindo Surabaya. Data ini digunakan mendukung data primer

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting* dan berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*nya data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural seting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber *primer* dan *sekunder*. Sumber *primer* adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya kalau dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview, kuesioner (angket), observasi (Sugiyono, 2012: 193-194)

3.6.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan teknik interview dan juga kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Bahwa subjek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si peneliti.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka maupun lewat telepon.

- Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun sudah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

- Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77).

3.6.3 Observasi

Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga

mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat. Misalnya memperhatikan reaksi penonton televisi, bukan hanya mencatat reaksi tersebut, tetapi juga menilai reaksi tersebut apakah sangat kurang, atau tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki (Arikunto, 2006: 229).

3.7 Devinisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2004). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Dalam pembahasan SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja dalam *America Safety and Society Engineering (ASSE)*. Pendapat Mangkunegara (2002, 163) Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat

2. Variabel Intervening (Z)

Budaya Organisasi

Scvhein (dalam A.S. Munandar, 2001) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari ketika organisasi

memecah masalah eksternal dan internal. Dikatakan lebih lanjut bahwa selama pemecahan masalah itu valid, perusahaan tidak akan mengalami masalah. Dengan kata lain, budaya organisasi suatu perusahaan akan menunjang kerja karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Variabel Dependen (Y)

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Encyclopedia Britanica (1982:27) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mine*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. (Sedarmayanti, 2001: 56)

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Item

Variabel	Indikator	Item
Keselamatan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Secara Fisik	Tata letak peralatan kerja
		Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan
	Lingkungan Sosial Psikologis	Asuransi tenaga kerja
		Tunjangan Kecelakaan Kerja
Kesehatan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Secara Medis	Suasan kerja dan pekerjaan
		Kebersihan lingkungan Kerja
	Sarana Kesehatan	Suhu/udara/ventilasi di lingkungan Kerja
		Penyediaan Air Bersih
		Sarana Olahraga dan Kesempatan Rekreasi
Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja	Pemberian Makanan yang Bergizi	

		Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja
Produktivitas Kerja (Y) (Sedarmayanti:2001)	Sikap kerja	Kesediaan untuk bekerja secara bergiliran
		Dapat menerima tambahan tugas
		Bekerja dalam satuan tim
	Tingkat Keterampilan	Pendidikan formal dan informal
		Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisor
		Keterampilan dalam teknik
	Hubungan Antara Tenaga Kerja Dan Pimpinan Organisasi	Adanya pengawasan mutu terhadap produk
		Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan
	Manajemen Produktivitas	Efisiensi Sumber Daya Manusia
		Sistem kerja yang terdapat didalam organisasi
	Efisiensi Tenaga Kerja	Perencanaan Tenaga Kerja
		Tambahan Tugas dari organisasi
Kewiraswastaan	Pengambilan resiko	
	Kreativitas dalam berusaha	
	Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha	
Budaya Kerja (Z) (Moekijat:2006)	Disiplin	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja
		Efisiensi waktu dalam bekerja
		Berinteraksi dengan mitra
	Keterbukaan	Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
		Saling Menghargai
	Kerjasama	Kesediaan untuk memberi

		dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.
--	--	--

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik *product moment*.

Arikunto (2002: 146)

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

keterangan:

r_{xy} : pengaruh variabel X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor tiap item

$\sum Y$: Jumlah total tiap item

N : Jumlah responden

Sebuah data dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus ≥ 0.30 , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable.

Untuk dapat mencari reliabilitas maka dapat digunakan rumus *Alfa Chombach*, (Sugiyono, 2005: 283)

$$r_i = \frac{[k]}{k-1} \frac{[1-\sum S_i^2]}{S_t^2}$$

keterangan :

r_i : Reliabilitas Instrumen
 k : mean kuadran antara subyek
 $\sum S_i^2$: kuadran kesalahan
 S_t^2 : varians total

Sebuah data dapat dikatakan reliabel, apabila reliabilitas tersebut ≥ 0.60 , maka data tersebut dapat dikatakan reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji multikolonieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Uji Multikolonieritas dilakukan dengan melihat besarnya *variance invelations factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$, hal ini berarti terjadi korelasi antar

variabel independen dan sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2009:96)

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160)

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139)

3.8.3 Analisis Jalur (Path Analysis) dan Sobel

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis). Budaya organisasi diposisikan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara variabel dependen dan variabel independen. Metode path analysis merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (Path

Analysis). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan anatar tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk menginformasikan atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukan hubungan antar variabel. Di dalam menggambar diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu vaiabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menunjukan ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2009)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan juga dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2009). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z di hitung dengan cara mengalihkan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b). Jadi koefisien $(ab - e')$ di mana e adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan e' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a

dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan dengan rumus sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Kebijakan Organisasi

PT. Aremix Planindo Berdiri sejak 11 Oktober 1986. PT. Aremix Planindo adalah perusahaan swasta nasional Indonesia yang bergerak dibidang produksi Hotmix, Batu pecah dan jasa kontraktor umum, yang menerapkan semua pasal yang disyaratkan ISO 9001:2008 dan OHSAS 18001:2007. Sesuai yang tercantum di Pedoman Organisasi (Pedoman Mutu dan k3) PT. Aremix Planindo. Untuk menunjang pekerjaan konstruksi tersebut, pt aremix planindo memproduksi sendiri aspal hotmix dan batu pecah. Mempunyai 4 (empat) pabrik pengolahan aspal :

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1. Gempol | 3. Sebatik (Kaltim) |
| 2. Banyuwangi | 4. Penopa (Kalteng) |

Kebijakan organisasi:

We do more for services, quality and health-safety improvement continuously

Kami selalu berusaha memuaskan pelanggan dengan meningkatkan Mutu dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terus-menerus menjamin:

1. Produk dan jasa yang bermutu
2. Kualitas dan kuantitas produk
3. Jadwal yang tepat waktu
4. Harga yang bisa dipertanggung jawabkan

5. Pencapaian zero accident
6. Pencapaian zero working related illness
7. Pemenuhan peraturan perundang-undangan

4.1.2 Latar Belakang Rencana K3

Rencana Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi (RK3K) ini dibuat untuk memastikan bahwa semua persyaratan K3 dalam kontrak maupun persyaratan K3 lainnya telah dipelajari, dimengerti dan dilaksanakan.

Lingkup Rencana kerja K3 ini adalah dimaksudkan untuk proyek penambahan lajur ruas Sidoarjo-Waru jalur B pada jalan tol Surabaya-Gempol. Agar dapat melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja menjamin bahwa setiap pekerjaan, peralatan dan bahan-bahan dapat dipaksi secara aman dan efisien serta menjamin bahwa proses proyek berjalan secara aman.

Proyek ini merupakan pembangunan dengan pemberi kerja adalah Direktur PT. Jasa Marga (Persero) Tbk kepada Direktur Utama PT. Aremix Planindo selaku kuasa PT ARP JLP 3M-KSO pada tanggal 28 Juli 2016, dengan nilai proyek sebesar Rp. 172.171.982.400,00 (Termasuk Pajak Pertambahan Nilai sebesar 10%), dengan waktu pelaksanaan pekerja selama 300 hari kalender dan waktu pemeliharaan pekerja selama 365 hari kalender.

Dasar pembuatan rencana K3 ini adalah kebijakan K3 perusahaan yang mewajibkan semua proyek untuk mengkomunikasikan Rencana K3 secara menyeluruh ke semua tingkat dan didistribusikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan proyek. Rencana K3 ini terutama memuat identifikasi bahaya yang mungkin ada, pengkajian resiko dari bahaya yang ada tersebut dan

pengendalian dari resiko tersebut. Rangkaian kegiatan ini dikenal sebagai Identifikasi Bahaya Pengkajian Resiko-Pengendalian Resiko atau disebut HIRADC (Hazard Identification- Risk Assesment- Determaining Control) dan Identifikasi Bahaya.

Setelah diketahui potensi bahaya yang ada penanganan yang mungkin dilakukan, maka dibentuk struktur organisasi khusus yang menangani masalah K3 dan struktur organisasi khusus yang menangani kondisi darurat yang mungkin terjadi, yang disebut Tim Tindak Darurat.

Dengan adanya Rencana K3 ini, maka dimungkinkan semua pihak mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan tugasnya dalam menunjang pelaksanaan Sistem Manajemen K3 di Proyek.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Data perusahaan

4.2 Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aremix Planindo pekerjaan proyek penambahan ruas Waru-Sidoarjo jalan tol Surabaya Gempol. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja responden.

4.2.1 Data Jumlah Kuisisioner yang disebar

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuisisioner yang disebar	51	100%
2.	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
3.	Jumlah kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4.	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	51	100%

Sumber: Data Primer

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 berikut menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	51	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 51 orang atau 100% responden yang diteliti berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah laki-laki. Karena perusahaan ini bergerak dibidang

konstruksi maka dibutuhkan banyak pekerja laki-laki guna meningkatkan produktivitas kerja .

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 berikut menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<30	17	33,3
31-40	24	47,1
>40	10	19,6
Jumlah	51	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Aremix Planindo pekerjaan proyek penambahan ruas Waru-Sidoarjo jalan tol Surabaya Gempol 33,3% diantaranya dalam rentang usia dibawah 30 tahun, sedangkan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 47,1%, dan sisanya adalah responden yang berusia diatas 40 tahun sebesar 19,6%. Rata-rata responden yaitu berusia dibawah 30 tahun dan 31-40 tahun dimana usia tersebut adalah usia yang ideal untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Usia antara 25-40 tahun mampu berfikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi dan memiliki produktivitas yang tinggi (Moekijad,1992:36)

4.2.4 Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	8	15,69%
SMP	26	50,98%
SMA	17	33,33%
S1	0	0%
JUMLAH	51	100%

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 26 orang atau sebesar 50,98% mempunyai pendidikan terakhir SMP. Sedangkan sisanya yaitu mempunyai pendidikan terakhir SD sebanyak 8 orang atau sebesar 15,69% dan SMA sebanyak 17 orang atau sebesar 33,33%. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjutak dalam Susilowati: 2008).

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.5 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel 4.5
Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1 tahun	7	13,72%
2 tahun	22	43,14%
3 tahun	22	43,14%
Jumlah	51	100%

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 22 orang atau sebesar 43,14% memiliki pengalaman bekerja 2 tahun dan 3 tahun, dan sisanya sebanyak 7 orang responden atau sebesar 13,72% baru

memiliki pengalaman kerja 1 tahun. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

4.2.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan Kerja

Variabel X1 pada penelitian ini diukur melalui 5 pertanyaan yang disebarkan ke 51 responden dan mempresentasikan indikator variabel-variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap keselamatan kerja dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan Kerja

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standart keselamatan kerja.	0	0	1,96	52,94	45,1	100
2	Menurut saya, peralatan perlindungan diri seperti: sepatu pengaman, sarung tangan, helm dan fungsinya sudah sesuai dengan tujuannya.	0	0	5,89	35,29	58,82	100
3	Menurut saya, perusahaan sudah	0	0	19,61	56,86	23,53	100

	memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawannya.						
4	Menurut saya, perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	0	0	37,26	60,78	1,96	100
5	Menurut saya, suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan	0	0	49,02	49,02	1,96	100
Total		0	0	22,75	50,98	26,27	100

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel keselamatan kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 50,98% dan pertanyaan paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 2 menjawab “sangat setuju” sebesar 58,82%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator alat pelindung diri yang sudah sesuai dengan fungsinya sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan hal ini perusahaan diharapkan selalu memperhatikan Alat Pelindung Diri (APD) karyawan secara berkesinambungan.

4.2.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesehatan Kerja

Variabel X2 pada penelitian ini diukur melalui 6 pertanyaan yang disebarkan ke 51 responden dan mempresentasikan indikator variabel-variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kesehatan kerja dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesehatan Kerja

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total
1	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat	0	15,69	64,7	17,65	1,96	100
2	Menurut saya, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standsart kesehatan	0	0	31,37	68,63	0	100
3	Menurut saya, penyediaan air bersih memadai	0	0	66,67	33,33	0	100
4	Menurut saya, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi memadai dan terlaksana	0	13,73	60,78	25,49	0	100
5	Menurut saya, penyediaan makanan bergizi sangat penting untuk kesehatan kerja karyawan	0	0	7,84	56,86	35,3	100
6	Menurut saya, Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.	0	0	0	45,10	54,90	100
Total		0	4,90	38,56	41,18	15,36	100

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel kesehatan kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 41,18% dan pertanyaan paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 6 menjawab “sangat setuju” sebesar 54,90%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator penyediaan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan

hal ini perusahaan diharapkan selalu menyediakan perlengkapan P3K dan obat-obatan.

4.2.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Y pada penelitian ini diukur melalui 15 pertanyaan yang disebar ke 51 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap produktivitas kerja dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Saya bersedia untuk bekerja bergiliran	0	0	33,33	60,79	5,88	100
2	Saya tidak masalah jika ada tambahan tugas kerja saya	0	0	56,86	41,18	1,96	100
3	Setiap pekerja saling bekerja sama untuk memudahkan pekerjaan	0	0	19,61	60,78	19,61	100
4	Saya selalu mengikuti pendidikan formal yang diberikan perusahaan	0	56,86	43,14	0	0	100
5	Saya selalu mengikuti pendidikan informal yang diberikan perusahaan	0	9,80	82,35	7,84	0	100
6	Perusahaan memberikan pelatihan manajemen supervisor	0	15,69	47,06	35,29	1,96	100
7	Saya memahami bagaimana teknik kerja yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	29,41	68,63	1,96	100
8	Adanya pengawasan mutu terhadap kinerja saya	0	0	3,92	39,22	56,86	100
9	Pimpinan selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan	0	0	1,96	21,57	76,47	100

	saya						
10	Jumlah karyawan yang terdapat dibagian saya sudah sesuai dengan kebutuhan kerja	0	0	23,53	68,63	7,84	100
11	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	0	0	29,42	68,63	1,96	100
12	Perusahaan bisa memberikan tugas tambahan kepada karyawan	0	0	31,37	66,67	1,96	100
13	Saya berani mengambil resiko untuk hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya	0	11,76	70,59	17,65	0	100
14	Saya menggunakan cara lain untuk hasil yang maksimal	0	33,33	64,71	1,96	0	100
15	Saya berinovasi namun tetap pada peraturan perusahaan	0	9,80	62,75	27,45	0	100
Total		0	9,15	40	39,09	11,76	100

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja mayoritas responden menjawab “Netral” sebesar 40%, dan pertanyaan paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 9, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan nomor 9 menjawab “Sangat Setuju” sebesar 76,47%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikator adanya pengawasan karyawan mengenai pekerjaannya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana perusahaan dan pimpinan organisasi diharapkan selalu memberikan pengawasan pada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.2.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Kerja (Z)

Variabel Z pada penelitian ini diukur melalui 16 pertanyaan yang disebar ke 51 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap produktivitas kerja dijelaskan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Kerja (Z)

No	Pertanyaan	STS 100%	TS 100%	N 100%	S 100%	SS 100%	Total
1	Peraturan dan prosedur keselamatan kerja sangat diperlukan	0	0	3,92	62,75	33,33	100
2	Prosedur K3 diterapkan pada pekerjaan saya	0	0	1,96	56,86	41,18	100
3	Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3	0	0	3,92	23,53	72,55	100
4	Saya mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3	0	0	31,37	58,82	9,80	100
5	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	0	0	27,45	70,59	1,96	100
6	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja	0	0	45,10	54,90	0	100
7	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu pekerjaan	0	0	56,86	43,14	0	100
8	Saya pulang kerja tepat pada waktunya	0	0	41,18	58,82	0	100
9	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0	1,96	70,59	27,45	0	100
10	Saya selalu terbuka menerima kritik dan saran atas hasil kerja saya	0	0	19,61	66,67	13,72	100
11	Adanya komunikasi yang baik antarasesama Pekerja	0	0	11,76	70,59	17,65	100
12	Pekerja diminta	0	0	19,61	60,78	19,61	100

	mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3						
\13	Saya mendapat informasi terbaru mengenai masalah K3	0	0	37,25	52,94	9,80	100
14	Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, pencahayaan)	0	0	45,10	45,10	9,80	100
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	0	0	15,69	76,47	7,84	100
16	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0	19,61	66,67	13,72	100
Total		0	0,12	28,19	56	15,69	100

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mayoritas responden menjawab “Setuju” sebesar 56%, dan pertanyaan paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 3, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan nomor 3 menjawab “Sangat Setuju” sebesar 72,55%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikator adanya pengawasan karyawan mengenai pekerjaannya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana perusahaan dan pimpinan organisasi diharapkan selalu memberikan pengawasan pada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi keselamatan kerja, kesehatan kerja, budaya kerja dan produktivitas akan diuji secara statistik deskriptif seperti pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan	51	10	24	19.80	2.638
Keselamatan	51	13	28	21.65	2.606
Budaya Kerja	51	43	70	61.20	4.716
Produktivitas	51	35	60	52.27	5.115
Valid N (listwise)	51				

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa variabel Kesehatan Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 10 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban 19,80 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuisisioner) dan standart deviasi sebesar 2,638. Variabel Keselamatan Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 13 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 28, dengan rata-rata total jawaban 21,65 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuisisioner) dan standart deviasi sebesar 2,606. Variabel Budaya Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 43 dan jawaban maksimum responden yang

didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 70, dengan rata-rata total jawaban 61,20 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuisisioner) dan standart deviasi sebesar 4,716. Variabel Produktivitas Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 35 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuisisioner adalah sebesar 60, dengan rata-rata total jawaban 52,27 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuisisioner) dan standart deviasi sebesar 5,115.

4.3.2 Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Budaya Kerja, Produktivitas dengan 51 sampel responden.

Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Uji validitas Keselamatan Kerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1.1	0,815**	0,000	Valid
X1.2	0,833**	0,000	Valid
X1.3	0,695**	0,000	Valid
X1.4	0,735**	0,000	Valid
X1.5	0,590**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.11 menunjukkan variabel Keselamatan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel keselamatan kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

2) Uji Validitas Kesehatan Kerja

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X2.1	0,660**	0,000	Valid
X2.2	0,709**	0,000	Valid
X2.3	0,605**	0,000	Valid
X2.4	0,623**	0,000	Valid
X2.5	0,746**	0,000	Valid
X2.6	0,821**	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.12 menunjukkan variabel Kesehatan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan

bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel kesehatan kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

3) Uji Validitas Budaya Kerja

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Z.1	0,491**	0,000	Valid
Z.2	0,416	0,002	Valid
Z.3	0,662	0,000	Valid
Z.4	0,629	0,000	Valid
Z.5	0,391	0,005	Valid
Z.6	0,411	0,003	Valid
Z.7	0,351	0,012	Valid
Z.8	0,350	0,012	Valid
Z.9	0,426	0,002	Valid
Z.10	0,586	0,000	Valid
Z.11	0,612	0,000	Valid
Z.12	0,583	0,000	Valid
Z.13	0,637	0,000	Valid
Z.14	0,484	0,000	Valid
Z.15	0,617	0,000	Valid
Z.16	0,732	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.13 menunjukkan variabel Budaya Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel budaya kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

4) Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Y.1	0,601**	0,000	Valid
Y.2	0,432**	0,002	Valid
Y.3	0,683**	0,000	Valid
Y.4	0,724**	0,000	Valid
Y.5	0,585**	0,000	Valid
Y.6	0,644**	0,000	Valid
Y.7	0,673**	0,000	Valid
Y.8	0,784**	0,000	Valid
Y.9	0,750**	0,000	Valid
Y.10	0,713**	0,000	Valid
Y.11	0,550**	0,000	Valid
Y.12	0,667**	0,000	Valid
Y.13	0,494**	0,000	Valid
Y.14	0,437**	0,001	Valid
Y.15	0,444**	0,001	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.13 menunjukkan variabel Produktivitas Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Produktivitas kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Tabel 4.14 menunjukkan hasil reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,7886	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,7888	Reliabel
Budaya Kerja	0,8278	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,8836	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.14 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel keselamatan kerja sebesar 0,7886, kesehatan kerja sebesar 0,7888, budaya kerja sebesar 0,8278, produktivitas kerja sebesar 0,8836. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diaajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran korelasi antar variabel independen. Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan	.536	1.865
	Keselamatan	.514	1.946
	Budaya Kerja	.564	1.775

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation* (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* kesehatan kerja sebesar 0,536, keselamatan kerja sebesar 0,514 dan budaya kerja sebesar 0,564. Selain itu nilai VIF untuk kesehatan kerja sebesar 1,865, keselamatan kerja sebesar 1,946 dan budaya kerja sebesar 1,775. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96953595
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.064
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel 4.16 uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji *kolmogrof-smirnov*, diperoleh hasil output *asymp sig. (2-tailed)* sebesar 0,419 atau jauh diatas 0,05 menunjukkan bahwa angka signifikan diatas 0,05, jadi data tersebut di distribusi secara normal.

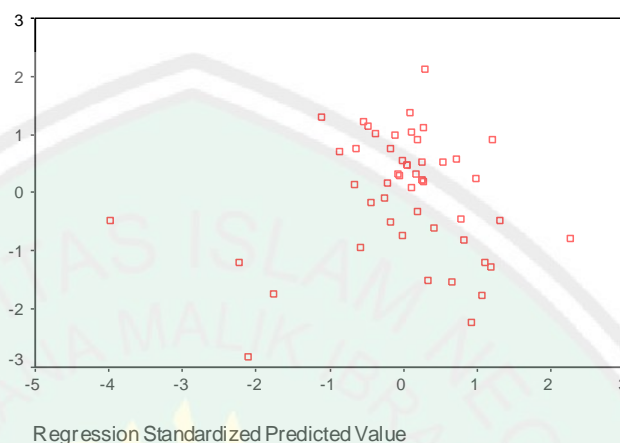
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamat ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* yang diperlihatkan pada gambar 4.2

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan gambar 4.2 , grafif *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Budaya Kerja (Z)

1. Analisis jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (x) terhadap prestasi kerja secara langsung dan tidak

langsung melalui budaya kerja (z) sebagai variabel intervenning. Perhitungan statistik dalam analisis jalur ini menggunakan regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program SPSS *for windows*. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Budaya Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.486	4.137		9.787	.000
	Kesehatan	1.046	.207	.585	5.050	.000

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.390	4.475		8.355	.000
	Keselamatan	1.100	.205	.608	5.358	.000

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 4.17 maka persamaan I analisis jalur pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,608X_1 + 0,585X_2 + 0,678$$

Keterangan: Nilai 0,727 diperoleh dari $e_1 = \sqrt{1 - 0,540} = \sqrt{0,46} = 0,678$

Pada persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien variabel keselamatan kerja (X1) adalah 0,608 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan keselamatan kerja sebesar satu satuan akan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,608 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

- b) Koefisien variabel kesehatan kerja (X2) adalah 0,585 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan kesehatan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,585 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- c) $e1$ = jumlah variance kepuasan kerja (Z) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) adalah sebesar 0,678

2. Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan independen. Tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar, yaitu adanya bias terhadap jumlah independen yang dimasukkan kedalam model, maka dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R²* berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai *Adjusted R²* semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan model tersebut (Ghozali, 2011). Dimana koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. *Adjusted R²* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD X1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$KD X1 = \sqrt{1 - 0,369}$$

$$KD X1 = \sqrt{0,631}$$

$$KD X1 = 0,794 = 79,4\%$$

$$\begin{aligned} \text{KD X2} &= \sqrt{1 - R^2} \\ \text{KD X2} &= \sqrt{1 - 0,342} \\ \text{KD X2} &= \sqrt{0,658} \\ \text{KD X2} &= 0,811 = 81,1\% \end{aligned}$$

Besarnya angka *Adjusted R²* untuk X1 adalah 0.794 atau 79,4% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu keselamatan kerja X1 terhadap variabel dependen yaitu budaya kerja (Z) sebesar 79,4% sedangkan sisanya sebesar 20,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya angka *Adjusted R²* untuk X2 adalah 0.811 atau 81,1% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kesehatan kerja X2 terhadap variabel dependen yaitu budaya kerja (Z) sebesar 81,1% sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh langsung digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$, maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,358 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,358 > 1,677$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

2. Uji t terhadap variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,050 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,050 > 1,677$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

4.4.2 Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan model regresi mengenai pengaruh variabel independen (keselamatan kerja, kesehatan kerja dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja). Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.18
Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.753	6.011		.957	.343
	Kesehatan	.538	.239	.277	2.253	.029
	Keselamatan	.521	.247	.265	2.108	.040
	Budaya Kerja	.402	.130	.371	3.085	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 4.18 maka persamaan II analisis jalur pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,265X_1 + 0,277X_2 + 0,371Z + 0,618$$

Keterangan: Nilai 0,618 diperoleh dari $e^2 = \sqrt{1 - 0,382} = \sqrt{0,618} = 0,618$

Pada persamaan II dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien variabel keselamatan kerja (X1) adalah 0,265 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan keselamatan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,265 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- b) Koefisien variabel kesehatan kerja (X2) adalah 0,277 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan kesehatan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- c) Koefisien variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,371 dan bertanda positif artinya setiap perbaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,371 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- d) e^2 = jumlah variance kinerja (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,618.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.593	3.262

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

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.19 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,593 atau 59,3%, hal ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan budaya kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk pengujian masing-masing variabel diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

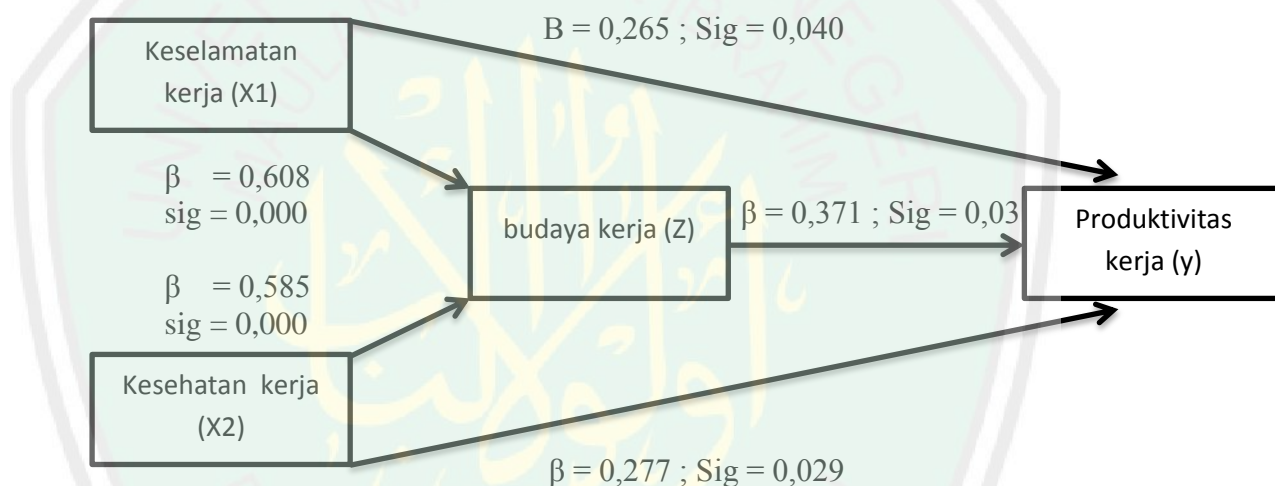
1. Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,108 dengan signifikansi 0,040. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,108 > 1,667$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,04 < 0,05$), maka variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y)
2. Uji t terhadap variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,253 dengan signifikansi 0,029. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,253 > 1,667$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,029 < 0,05$), maka variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

3. Uji t terhadap variabel budaya kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,085 dengan signifikansi 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,085 > 1,667$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka variabel budaya kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

4.4.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.3
Hasil analisis Jalur (*Path*)



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa :

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Y: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,040 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y.
2. Analisis pengaruh X2 terhadap Y: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,029 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y.

3. Analisis pengaruh X1 terhadap Z: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.
4. Analisis pengaruh X2 terhadap Z: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.
5. Analisis pengaruh Z terhadap Y: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi Z sebesar $0,03 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
6. Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,265. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai berta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,608 \times 0,371 = 0,225$, maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,265 + 0,225 = 0,49$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,265 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,225 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui variabel Z.
7. Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,277. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai berta X1

terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,585 \times 0,371 = 0,217$, maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,277 + 0,217 = 0,494$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,277 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,217 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Langsung Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini didasari dengan hasil uji Analisis pengaruh X1 terhadap Y: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,040 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y. Sedangkan nilai koefisien beta sebesar 0,265 yang mana dari perhitungan tersebut menunjukkan penerapan keselamatan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya.

Hasil penelitian variabel keselamatan kerja mayoritas responden menunjukkan bahwa indikator alat pelindung diri yang sudah sesuai dengan fungsinya sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan hal ini

perusahaan diharapkan selalu memperhatikan Alat Pelindung Diri (APD) karyawan secara berkesinambungan.

Kecelakaan tidak terjadi kebetulan melainkan ada sebabnya, oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah asal kita cukup kemauan untuk mencegahnya (Suma'mur, 1996:212). Kecelakaan juga timbul sebagai hasil gabungan dari beberapa faktor.

Faktor yang paling utama adalah faktor peralatan teknis, lingkungan kerja, dan pekerja itu sendiri. Misalnya dalam suatu pabrik mungkin saja kekurangan peralatan yang aman, atau dengan perkataan lain mesin-mesin tidak dirancang baik untuk dilengkapi dengan alat pengamanan secukupnya. Lingkungan kerja yang bising sehingga tenaga kerja tidak mendengar isyarat bahaya. Suhu ruangan buruk sehingga para pekerja jadi mudah letih dan tidak mampu lagi untuk berkonsentrasi terhadap tugas-tugas yang ditanganinya, kurang baiknya pengaturan sirkulasi udara menyebabkan terkumpulnya uap beracun yang pada akhirnya mengakibatkan kecelakaan.

Untuk menjamin keselamatan kerja dalam berkarya di berbagai sektor industri, menjaga keselamatan jiwa manusia dan lingkungan kerja merupakan usaha melestarikan kehidupan yang berkelanjutan.

مَنْ يَشْفَعُ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِمَّا وَصَّ وَ مَنْ يَشْفَعُ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا

وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيتًا

Artinya: “Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya”

Menurut Al-qur'an in word, Syafa'at yang baik ialah: Setiap sya'faat yang ditujukan untuk melindungi hak seorang Muslim atau menghindarkannya dari sesuatu kemudharatan.

4.5.2 Pengaruh Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,029 < 0,05$, sedangkan nilai koefisien beta sebesar $0,277$, yang mana dari perhitungan tersebut menunjukkan kesehatan kerja berupa item pertanyaan dari indikator lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan kesehatan kerja yang berupa lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, maupun pemeliharaan kesehatan tenaga kerja oleh PT. Aremix Planindo Surabaya terhadap karyawannya dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik. Dengan adanya fasilitas kesehatan seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu/udara/ventilasi tenaga kerja, penyediaan air bersih, sarana olahraga, pemberian makan yang bergizidan pelayanan kesehatan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori yang dikembangkan oleh Manullang (2001:89) yang berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja dengan optimal.

Dalam islam kesehatan kerja yang diartikan sebagai jaminan sosial dimana Ridwan (2007:72) menjelaskan bahwa jaminan sosial sejak empat belas abad yang lalu, islam sudah menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja dan buruh. Dimana dijelaskan pada Al-Qur'an surah An-Nur ayat 33:

وَلْيَسْتَعْفِفِ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّى يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا وَءَاتُوهُمْ مِّنْ مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ وَلَا تُكْرَهُوا فَتَيْبَتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتَغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٣٣﴾

Artinya: “dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat Perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri mengingini kesucian, karena kamu hendak mencari Keuntungan duniawi. dan Barangsiapa yang memaksa mereka, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu”.

Dari ayat tersebut dijelaskan pula bahwa prinsip jaminan sosial dalam islam menjadi bagian dari parameter kualitas keberagamaan seseorang. Jika seseorang melihat kenyataan adanya ketimpangan status sosial baik secara ekonomi maupun pendidikan, sementara ia tidak melakukan aksi sosial, maka ia telah mendustakan agama. (Ridwan, 2007:74)

4.5.3 Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Budaya Kerja

Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,265. Sedangkan pengaruh tidak langsung

X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai berta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,608 \times 0,371 = 0,225$, maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,265 + 0,225 = 0,49$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,265 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,225 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X1 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui variabel Z.

Hal ini menunjukkan keselamatan kerja yang berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja secara psikologis yang diberikan oleh PT. Aremix Planindo Surabaya berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel budaya kerja (Z) yang semakin memperkuat pengaruh.

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan mengenai keamanan kerja memberikan dampak yang sangat baik terhadap budaya kerja sehingga berpengaruh baik pada produktivitas kerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya Kerja

Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,277. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai berta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,585 \times 0,371 = 0,217$, maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh

tidak langsung yaitu $0,277 + 0,217 = 0,494$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,277 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,217 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Rasa aman dan nyaman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan diberikannya fasilitas seperti ruangan yang rapi, suhu udara yang sejuk, kondisi peralatan kerja yang disediakan dan bahkan tersedianya alat pelindung diri harus didukung dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik dan sikap karyawan yang selalu mentaati peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditentukan akan semakin menguatkan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini peneliti mencoba menyimpulkan dari semua hasil penelitian serta mendiskusikan hasil penelitian ini yang berkaitan dan juga dengan saran untuk penelitian yang sejenis dengan apa yang penulis teliti agar lebih berkembang dan tentu saja lebih baik dari penelitian yang sudah ada.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aremix Planindo Surabaya. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan analisis path, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya.
2. Kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya.
3. Keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya.
4. Kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya.
5. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya

6. Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya melalui budaya kerja sebagai variabel intervening.
7. Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya melalui budaya kerja sebagai variabel intervening.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain atau industri lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori penelitian terbaru.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Aremix Planindo lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawannya. Seperti melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih baik, dengan meningkatkan kompetensi,

pengawas, dan pengelolaan keselamatan sesuai regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah PT. Aremix Planindo sebaiknya menanamkan unsur-unsur disiplin kerja yang kuat agar seluruh pekerja memahami aturan dan ketentuan-ketentuan kerja perusahaan, sehingga membuat karyawan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan target perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan

Adjotor, Franklin Nkudefe. 2013. "The Effect Of Occupational Safety and Health On Labour Productivity: A Case Study Of Some Selected Firms In The Greater Accra Region Of Ghana". *Thesis*. University Of Ghana.

Ahmad Gojali, H. 1995. *Menuju Masyarakat Industri yang Islami*" Jakarta: Dwi Cahya

Al-Fanjari, Ahmad Syauqi. 1999. *Nilai kesehatan dalam Syariat Islam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

A.M. Sugeng Budiono, dkk. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

-----, 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ke 3. Jakarta : PT. Rineka Cipta

-----, 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Arikunto, Suharsini. 2002. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka cipta

-----, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka cipta.

Baerthos, B. 1995. *MSDM Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara

Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: IPWI

Cahyono, B.A. 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 1*. Jakarta: PT. Indeks

Dwomoh, Gabriel, et all. 2013. "Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited". *International Journal of Education and Research*. Volume 1. Nomor 12.

Esi, Yankson. 2012. "The Effect Of Health And Savety Standars On Productivity In Ghana Rubber Estates Limited". *Thesis*. University of Science and Technology.

Flippo, B.E. 1992. *Manajemen Personalialia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Semarang : UNDIP.
- Gie, The Liang. 1981. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Gojali, Ahmad. 1995. *Menuju Masyarakat Industri yang Islami*. Jakarta: Dwi Cahya.
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamid, Abdul. 2007. *“Panduan Penulisan Skripsi, Cetakan 1*. Jakarta : FEIS UIN Pres
- Handoko, T H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- ILO. 1989. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*: Geneva.
- ILO. 2003. *Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Prestindo.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press. .
- Katsuro, Gadzirayi, Taruwona and Suzanna Mupararano. 2010. *Impact Of Occupational Health And Safety Worker Productivity: A Case Of Zimbabwe Food Industry*. African Journal of Business Management Vol.4
- Kuswana, Wowo Sunaryo. 2014. *Ergonomi dan K3*. Bandung : PT Remajarsdakarya.
- Lalu, Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung. Trigenda Karya.
- , 2001. *Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marlinasari, Nia dan Misbahuddin Azzuhri. 2016. “Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Volume 1. Nomor 1.
- Muhammad, Abu Zahrah.1995. *Ushul al-Fiqh*. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Munandar, A.S . 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).

- Nangoi, R. 1994. *Pengembangan Produksi dan SDM*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nasution, M. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) 1*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ofoegbu et all, 2013. "Effect of Occupational Hazard on Employees Productivity". *European Journal of Business and Management*. Volume 5. Nomor 3.
- Prayitno, Hadi, dkk. "Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember". *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*. Volume 22. Nomor 1.
- Ramadhan, Faizal. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrending". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 6. Nomor 12.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Ravinto J. 1985. *Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta. ----- . 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP
- Reason, J. 1997. *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Company.
- Rezkyan, Moch Yanuar, dkk. "The Influence of Reliatation Safety and Healthy Work to Work Productivity Employees at PT PLN (Persero) Jawa Barat and Banten". *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Volume 2. Nomor 1.
- Ridley J. 2004. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Riyanto J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT INTAN SEJATI.

- Santosa, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Saputra, Andi Adam. 2017. “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Alauddin Makasar.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiap 15 detik, 1 pekerja di dunia meninggal akibat kecelakaan kerja (safetysign.co.id) diakses pada tanggal 1 April 2018 pukul 14.32.
- Simanjuntak, P. J. 1994. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : HIPSMI
- , P. J. 2004. *Manajemen Keselamatan Kerja*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI)
- Singarimbun, M dan Sofiyon E. 1989. *Metode Penelitian Survey Cet.1* Jakarta: LP3ES
- , 2006. *Metode Penelitian Survei* (Editor), Jakarta: LP3ES
- Siregar, Harrys. 2005. *Peranan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja Sebagai Wujud Keberhasilan Perusahaan*. ISSN 1412-7814
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suma'mur. 1981. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- , 1988. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- , 1996. *Higiene “Perusahaan dan Kesehatan Kerja”*. Jakarta: PT. Haji Masagung
- , 1998. *Higiene “Perusahaan dan Kesehatan Kerja”*. Jakarta: PT. Haji Masagung
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- , 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- , 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- , 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metode Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-MALIKI Press. Malang.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukri, Sahab. 1997. *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.
- Tika, Moch Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Triguno. 1996. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- www.Bps.go.id
- Yahya, Muchtar dan Fathurrahman. 1993. *Dasar-dasar Hukum Fiqh Islam*. Bandung: Al-Ma'arif.
- Yukl, Garry. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Yuseno, Wilhan Amirza. 2017. "Analisis Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode Partial Least Square (PLS)". *Thesis*. Fakultas Teknik. Universitas Brawijaya.
- Zahrah, Muhammad Abu. 1994. *Membangun Masyarakat Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus
- , 1995. *Ushul al-Fiqh*. Jakarta: Pustaka Firdaus

Lampiran 1 Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Karyawan PT. Aremix Planindo Surabaya
Di Surabaya

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi kami yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening” pada PT. Aremix Planindo Surabaya, maka kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner berikut ini bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/persepsi Bapak/Ibu/Sdr berkaitan dengan produktivitas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Aremix Planindo Surabaya.

Informasi yang akan kami peroleh mengenai persepsi karyawan terhadap produktivitas ini untuk keperluan akademis dalam rangka penyusunan skripsi. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pertanyaan dari kuisisioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr kami mengucapkan banyak terimakasih

Hormat Saya

Aulia Marsha Meutia

BAGIAN PERTAMA**DEMOGRAPHY QUESTIONS**

Bertujuan mengetahui profil demografi responden.

Jenis kelamin?

- a. Laki-laki b. Perempuan

Berapa usia Anda saat ini?

Pendidikan terakhir anda?

- a. SD c. SMU e. Sarjana
b. SMP d. Diploma

Masa kerja?

BAGIAN KEDUA**GUTTMAN SCALE QUESTION**

Berikan tanda checklist (√) hanya pada satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini. Pertanyaan ini mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara.

Keterangan:

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
N : Netral (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat setuju (5)

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standart keselamatan kerja.					
2.	Menurut saya, peralatan perlindungan diri seperti: sepatu pengaman, sarung tangan, helm dan fungsinya sudah sesuai dengan tujuannya.					
3.	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap					

	karyawannya.					
4.	Menurut saya, perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja					
5.	Menurut saya, suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan					

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat					
2.	Menurut saya, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standarsart kesehatan					
3.	Menurut saya, penyediaan air bersih memadai					
4.	Menurut saya, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi memadai dan terlaksana					
5.	Menurut saya, penyediaan makanan bergizi sangat penting untuk kesehatan kerja karyawan					
6.	Menurut saya, Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.					

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia untuk bekerja bergiliran					
2.	Saya tidak masalah jika ada tambahan tugas kerja saya					
3.	Setiap pekerja saling bekerja sama untuk memudahkan pekerjaan					
4.	Saya selalu mengikuti pendidikan formal yang diberikan perusahaan					
5.	Saya selalu mengikuti pendidikan informal yang diberikan perusahaan					
6.	Perusahaan memberikan pelatihan manajemen supervisor					
7.	Saya memahami bagaimana teknik kerja yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
8.	Adanya pengawasan mutu terhadap kinerja saya					
9.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya					
10.	Jumlah karyawan yang terdapat dibagian saya sudah sesuai dengan kebutuhan kerja					
11.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
12.	Perusahaan bisa memberikan tugas tambahan kepada karyawan					
13.	Saya berani mengambil resiko untuk hasil yang					

	maksimal dalam pekerjaan saya					
14.	Saya menggunakan cara lain untuk hasil yang maksimal					
15	Saya berinovasi namun tetap pada peraturan perusahaan					

Variabel Budaya Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Peraturan dan prosedur keselamatan kerja sangat diperlukan					
2.	Prosedur K3 diterapkan pada pekerjaan saya					
3.	Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3					
4.	Saya mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3					
5.	Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3					
6	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
7.	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
8.	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu pekerjaan					
9.	Saya pulang kerja tepat pada waktunya					
10.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
11.	Saya selalu terbuka menerima kritik dan saran atas hasil kerja saya					
12.	Adanya komunikasi yang baik antara sesama Pekerja					
13.	Pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3					
14.	Saya mendapat informasi terbaru mengenai masalah K3					
15.	Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, pencahayaan)					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
17.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					

Lampiran 2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kesehatan	Keselamatan	Budaya Kerja	Produktivitas
N		51	51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.80	21.65	61.20	52.27
	Std. Deviation	2.638	2.606	4.716	5.115
Most Extreme Differences	Absolute	.196	.166	.096	.191
	Positive	.149	.145	.096	.119
	Negative	-.196	-.166	-.085	-.191
Kolmogorov-Smirnov Z		.825	1.183	.687	.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.504	.122	.733	.894

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

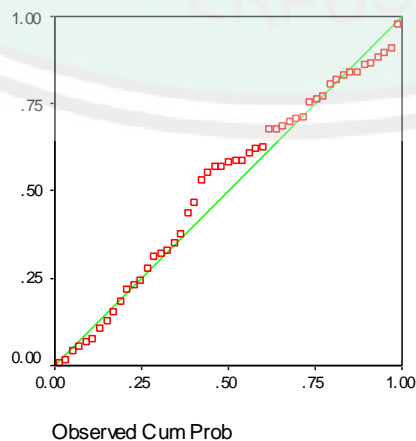
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96953595
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.064
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standard

Dependent Variable: Produktivitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.954 ^a

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

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan	.536	1.865
	Keselamatan	.514	1.946
	Budaya Kerja	.564	1.775

- a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji Heteroskedastisitas

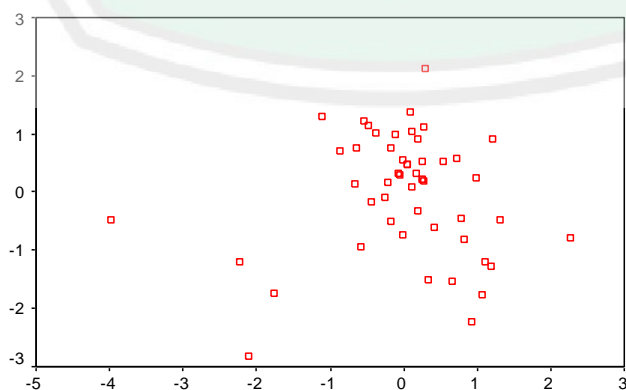
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.818	1.037		.788	.435
	Kesehatan	-.003	.041	-.017	-.084	.933
	Keselamatan	-.037	.043	-.173	-.858	.395
	Budaya Kerja	.014	.022	.116	.604	.548

- a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



Regression Standardized Predicted Value

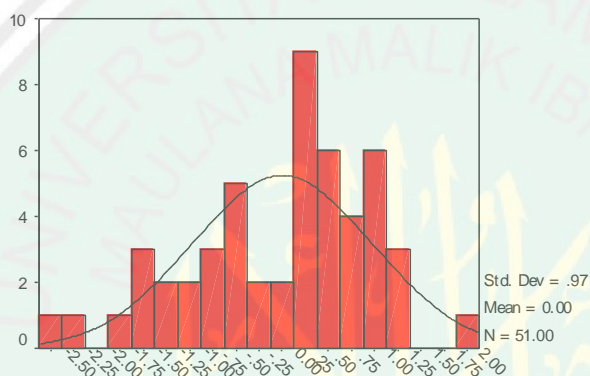
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan	51	10	24	19.80	2.638
Keselamatan	51	13	28	21.65	2.606
Budaya Kerja	51	43	70	61.20	4.716
Produktivitas	51	35	60	52.27	5.115
Valid N (listwise)	51				

Histogram

Dependent Variable: Produktivitas



Regression Standardized Residual

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.329	3.864

a. Predictors: (Constant), Kesehatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.611	1	380.611	25.498	.000 ^a
	Residual	731.429	49	14.927		
	Total	1112.039	50			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan

b. Dependent Variable: Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.486	4.137		9.787	.000
	Kesehatan	1.046	.207	.585	5.050	.000

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.357	3.783

a. Predictors: (Constant), Keselamatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.792	1	410.792	28.704	.000 ^a
	Residual	701.247	49	14.311		
	Total	1112.039	50			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan

b. Dependent Variable: Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.390	4.475		8.355	.000
	Keselamatan	1.100	.205	.608	5.358	.000

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.427	3.872

a. Predictors: (Constant), Kesehatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.445	1	573.445	38.245	.000 ^a
	Residual	734.712	49	14.994		
	Total	1308.157	50			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.854	4.146		6.477	.000
	Kesehatan	1.284	.208	.662	6.184	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.432	3.854

a. Predictors: (Constant), Keselamatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.260	1	580.260	39.062	.000 ^a
	Residual	727.896	49	14.855		
	Total	1308.157	50			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.980	4.559		5.260	.000
	Keselamatan	1.307	.209	.666	6.250	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.471	3.719

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.370	1	630.370	45.572	.000 ^a
	Residual	677.787	49	13.832		
	Total	1308.157	50			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.200	6.845		.906	.369
	Budaya Kerja	.753	.112	.694	6.751	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.521	3.540

a. Predictors: (Constant), Keselamatan, Kesehatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.724	2	353.362	28.202	.000 ^a
	Residual	601.433	48	12.530		
	Total	1308.157	50			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan, Kesehatan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.355	4.433		4.366	.000
	Kesehatan	.778	.245	.401	3.177	.003
	Keselamatan	.809	.248	.412	3.261	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.593	3.262

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807.985	3	269.328	25.308	.000 ^a
	Residual	500.172	47	10.642		
	Total	1308.157	50			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.753	6.011		.957	.343
	Kesehatan	.538	.239	.277	2.253	.029
	Keselamatan	.521	.247	.265	2.108	.040
	Budaya Kerja	.402	.130	.371	3.085	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 3 Validitas

Correlations

		TX1
X1.1	Pearson Correlation	.815*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.2	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.3	Pearson Correlation	.695*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.4	Pearson Correlation	.735*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X1.5	Pearson Correlation	.590*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TX2
X2.1	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.2	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.3	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.4	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.5	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
X2.6	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TZ
Z.1	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.2	Pearson Correlation	.416*
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	51
Z.3	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.4	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.5	Pearson Correlation	.391**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	51
Z.6	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	51
Z.7	Pearson Correlation	.351*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	51
Z.8	Pearson Correlation	.350*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	51
Z.9	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	51
Z.10	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.11	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.12	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.13	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.14	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.15	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Z.16	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Correlations

		TY
Y.1	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.2	Pearson Correlation	.432**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	51
Y.3	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.4	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.5	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.6	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.7	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.8	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.9	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.10	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.11	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.12	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.13	Pearson Correlation	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	51
Y.14	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	51
Y.15	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	15.5294	4.3741	.6821	.7096
X1.2	15.3922	4.0031	.6846	.7064
X1.3	15.8235	4.7482	.4922	.7746
X1.4	16.2157	4.8925	.5886	.7440
X1.5	16.2549	5.4337	.4057	.7943

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 5

Alpha = .7886

Reliability

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	18.5098	5.0149	.4857	.7697
X2.2	18.0196	4.9396	.5617	.7516
X2.3	18.1569	5.3749	.4460	.7772
X2.4	18.2353	5.2635	.4582	.7748
X2.5	17.7843	4.6525	.5934	.7430
X2.6	17.5294	4.2541	.6929	.7146

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 6

Alpha = .7888

Reliability

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Z.1	57.0196	19.9796	.3935	.8208
Z.2	56.9804	20.2196	.3003	.8272
Z.3	56.7647	18.5035	.5694	.8091
Z.4	57.5098	19.2949	.5503	.8115
Z.5	57.4510	20.6925	.2989	.8256
Z.6	57.6078	20.5631	.3174	.8248
Z.7	57.6667	20.8267	.2521	.8282
Z.8	57.5294	20.8941	.2573	.8276
Z.9	57.7451	20.4737	.3330	.8240
Z.10	57.3725	19.4784	.5008	.8144
Z.11	57.2549	19.3937	.5318	.8126
Z.12	57.2941	19.1318	.4817	.8154
Z.13	57.5294	18.8941	.5476	.8109
Z.14	57.5882	19.9671	.3840	.8215
Z.15	57.3137	19.6996	.5488	.8128
Z.16	57.3137	18.3396	.6607	.8030

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 16

Alpha = .8278

Reliability

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	48.6863	22.4996	.5071	.8788
Y.2	48.8627	24.0808	.3414	.8847
Y.3	48.6078	22.6031	.6178	.8730
Y.4	49.0784	22.0737	.6606	.8708
Y.5	49.1373	23.6808	.5232	.8775
Y.6	48.8824	22.3859	.5616	.8757
Y.7	48.6275	22.8384	.6112	.8736
Y.8	48.4118	21.4871	.7284	.8672
Y.9	48.3529	21.9529	.6920	.8693
Y.10	48.6275	22.3984	.6519	.8715
Y.11	48.6471	23.4729	.4717	.8793
Y.12	48.7451	22.5537	.5966	.8739
Y.13	49.0392	23.9984	.4191	.8812
Y.14	49.1373	24.3608	.3621	.8831
Y.15	49.0000	24.3200	.3689	.8828

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 15
Alpha = .8836

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian





