

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJAKARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVERNING
STUDI PADA SPPBE PT. MODERNA TEKNIK PERKASA**

SKRIPSI



Oleh :

NI'MATU RISQILAH
NIM : 15510140

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKIVITAS KERJA KARYAWAN
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
STUDI PADA SPPBE PT. MODERNA TEKNIK PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

NI'MATU RISQILAH
NIM: 15510140

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI
DISIPLINKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING PADA
SPPBE PT. MODERNA TEHNIK PERKASA BLITAR**

SKRIPSI

Oleh :

NI'MATU RISQILAH
NIM: 15510140

Telah Disetujui, 28 Mei 2019
Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si.
NIP 197911242009011007

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Agus Sucipto, M.M
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SPPBE PT.
MODERNA TEKNIK PERKASA**

SKRIPSI

Oleh :

NI'MATU RISQILAH

NIM: 15510140

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 17 Juni 2019

Susunan Dosen Penguji

1. Ketua
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si
NIP. 19750426 20160801 2 042
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Tanda Tangan





Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM †
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ni'matu Risqilah
NIM : 15510140
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA SPPBE PT. MODERNA TEKNIK PERKASA

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

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

Malang, 17 Juni 2019

Hormat saya,



Ni'matu Risqilah
Ni'matu Risqilah
NIM : 15510140

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas rahmat yang telah dianugerahkan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab ini. Berkat do'a dan dukungan yang senantiasa tercurahkan dari orang-orang tersayang.

Penulis mempersembahkan karya tulis ini kepada :

Kedua orang tua saya, bapak Saji dan Ibu Mubayanah, Kakak (Khoiru Zulfa dan Muhammad Faizin) serta seluruh keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang, ilmu dan do'a yang tidak ada henti-hentinya mengalir untuk semua yang telah saya lakukan selama ini.

Dan segenap sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan penulisan ini.

MOTTO

“Work for your afterlife as if you will die tomorrow, and work for this life as if you will live forever”

Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari, dan bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya.

-Ali bin Abi Thalib-

“Whosoever gets involved in the work of Allah Subhanahu Wa Ta’ala, then Allah Subhanahu Wa Ta’ala gets involved in his work”

Barang siapa melibatkan diri dalam pekerjaan Allah Subhanahu Wa Ta’ala, maka Allah Subhanahu Wa Ta’ala akan terlibat dalam pekerjaannya.

-Abu Bakar Ash-Shiddiq-

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Rabbil ‘Aalamin penulis sampaikan hanya kepada Allah Subhanahu Wata’ala yang telah memberikan rahmat, taufiq serta hidayah_Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar”. Shalawat serta selalu tersampaikan kepada Rosul kita, Nabi Muhammad Salallahu ‘Alaihi Wassalam yang telah menjadi guru terbaik bagi seluruh ummatnya.

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

1. Prof Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan izin dalam penulisan proposal skripsi ini.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan manajemen yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan urusan Akademik.
4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan dalam penulisan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kedua orang tua, Bapak, Ibu, Kakak-kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi luar biasa baik secara moral maupun spritual.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen 2014 yang telah berjuang bersama-sama untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
8. Untuk pimpinan, staff dan karyawan PT. Moderna Teknik Perkasa yang telah memberikan izin dan arahan serta menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga hasil karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal 'Alamiin

Malang, 28 Mei 2019

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR DIAGRAM	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris	11
2.1.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis.....	19
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	19
2.2.1.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	19
2.2.1.2 TujuanKeselamatan dan Kesehatan Kerja	21
2.2.1.3 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	23
2.2.1.4 Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja	26

2.2.1.5 Usaha Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	29
2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Perspektif Islam	30
2.2.2 Disiplin Kerja	36
2.2.2.1 Definisi Disiplin	36
2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin	37
2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	37
2.2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja	39
2.2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja	43
2.2.2.6 Fungsi Disiplin Kerja	44
2.2.2.7 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	45
2.2.2.8 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	49
2.2.3 Produktivitas Kerja Karyawan	53
2.2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja	53
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	55
2.2.3.3 Jenis Produktivitas Kerja	60
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	61
2.2.3.5 Pengukuran Produktivitas Kerja	63
2.2.3.6 Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Islam	63
2.3 Hubungan Antar Variabel	67
2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas	67
2.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Disiplin Kerja	67
2.3.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas melalui Disiplin Kerja	68
2.4 Kerangka Konsep	69
2.5 Hipotesis	70

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	71
3.2 Lokasi Penelitian	72
3.3 Populasi Dan Sampel	72
3.4 Tehnik Pengambilan Sampel	73
3.5 Data dan Jenis Data	73
3.5.1 Data Primer	71
3.5.2 Data Sekunder	71
3.6 Teknik Pengumpulan Data	74
3.6.1 Wawancara	72
3.6.2 Kuesioner	74
3.7 Definisi Operasional Variabel	75
3.8 Skala Pengukuran	78
3.9 Uji Validitas dan Reabilitas	79
3.9.1 Uji Validitas	79
3.9.2 Uji Reliabilitas	80
3.10 Metode Analisa Data	78

3.10.1 Uji Normalitas.....	79
3.10.2 Uji Linieritas	80
3.10.3 Analisis Jalur Path.....	80

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian.....	85
4.1.1 Deskripsi umum PT. Moderna Teknik Perkasa	85
4.1.2 Visi Misi PT. Moderna Teknik Perkasa.....	95
4.1.3 Lokasi PT. Moderna Teknik Perkasa.....	95
4.2 Deskriptif Data Hasil penelitian.....	95
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	95
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	96
4.2.2.1 Variabel Keselamatan Kerja (X1).....	96
4.2.2.2 Variabel Kesehatan Kerja (X2).....	97
4.2.2.3 Variabel Disiplin Kerja (Z).....	99
4.2.2.4 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	100
4.3 Analisis Instrumen Data.....	101
4.3.1 Uji Validitas.....	101
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	104
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	104
4.3.3.1 Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	104
4.3.3.2 Uji Asumsi Normalitas Residual Regresi	106
4.3.3.3 Uji Asumsi Heterokedastisitas	106
4.3.3.4 Uji Asumsi Multikolinieritas	107
4.3.3.5 Uji Asumsi Linieritas	108
4.3.4 Analisi Path.....	109
4.3.4.1 Pengaruh Antar Variabel dan Persamaan Jalur.....	106
4.3.4.2 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z).....	110
4.3.4.3 Pengaruh Keselamatan Kerja(X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)..	100
4.3.5 Koefisien Determinasi Total.....	111
4.3.6 Pengajuan Hipotesis.....	111
4.3.6.1 Pengaruh Langsung.....	111
4.3.6.2 Pengaruh Tidak Langsung	113
4.4 Pembahasan.....	115
4.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Disiplin Kerja....	115
4.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	117
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	118
4.4.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja	121

BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	125
5.2 Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN - LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kecelakaan Kerja	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	76
Tabel 4.1	Gambaran Umum Responden	96
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Keselamatan Kerja	97
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan Kerja	98
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja	99
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja	101
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	102
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	104
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	105
Tabel 4.9	Hasil Uji Asumsi Normalitas	106
Tabel 4.10	Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	108
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas	109
Tabel 4.12	Pengaruh Antar Variabel	109
Tabel 4.13	Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	111
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	69
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot	107



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Grafik Normal Probability Sampling	106
---	-----



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Diagram Jalur Path..... 110



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Uji Validitas
- Lampiran 6 : Deskripsi Variabel Penelitian
- Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik (Normalitas dan Linieritas)
- Lampiran 8 : Uji Path



ABSTRAK

Ni'matu Risqilah. 2019. SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa Blitar”**.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, produktivitas pada semua bagian sistem menjadi indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai penggerak utama dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas yang didukung dengan pemanfaatan teknologi dan bahan-bahan yang mungkin berbahaya memiliki risiko bagi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dengan adanya program K3 yang karyawan akan merasa nyaman, aman dan lebih disiplin dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis jalur dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program K3 memiliki kontribusi yang besar terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa yang dimediasi oleh disiplin kerja. Dengan adanya program K3, karyawan merasa lebih aman, nyaman dan waspada terhadap rambu bahaya sehingga disiplin kerja karyawan tinggi dan akan meningkatkan produktivitas kerja.

ABSTRACT

Ni'matu Risqilah. 2019. Thesis. Title: *"The Effect of Occupational Health and Safety Program (OHS) on Employee Productivity through Work Discipline as an Intervening Variable in SPPBE of PT. Moderna Teknik Perkasa "*.

Advisor : Zaim Mukaffi. SE., M.Si

Keyword : Occupational Safety and Health, Work Discipline, Employee Productivity

In a company, productivity in all parts of the system becomes the main indicator for the progress of a company. Employees as prime movers are required to always increase work productivity. Productivity that is supported by the use of technology and materials that may be dangerous to have risks for the safety and health of employees. With the OHS program, employees will feel comfortable, safe and more disciplined at work. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of OHS on work productivity through work discipline as an intervening variable.

This research was conducted at SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa. This research is a type of quantitative research. Samples taken were 40 respondents using non probability sampling techniques and using data analysis validity test, reliability test, normality test, path analysis with the aim of knowing the direct and indirect effects between variables Occupational Safety and Health (X) on the variable Employee Productivity (Y) through Work Discipline (Z) as an intervening variable at SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa

The results of this study indicate that the existence of a K3 program has a big contribution to the increasing work productivity of SPPBE employees at PT. Moderna Mighty Technique mediated by work discipline. With the OHS program, employees feel safer, more comfortable and alert to danger signs so that employee work discipline is high and will increase work productivity.

الملخص

نعمة زرق الله. 2019. البحث العلمي. تحت العنوان : " أثر البرنامج سلامة العمل و صحته

لإنتاجية العمل عند العمّال بانضباط العمل بصفته المتغير المتداخل لمحنة تعبئة و تعبئة

غاز البترول المسال الشركة مودرن تقنية بركاسا بليتار".

المشرف : زاعم مكفي الماجستير

الكلمات المفتاحية : سلامة العمل و صحته، انضباط العمل و إنتاجية العمل عند العمّال.

في ناحية الشركة صارت إنتاجية كل جزء النظام مؤشرا رئيسيا لتقدم الشركة نفسها. يُطلب العمّال كمتحرك رئيس لتنمية إنتاجية عملهم دائما. تكمل الإنتاجية باستفادة التكنولوجيا و للمواد الضرورية ممكنها مجازفة لسلامة عمل العمّال و صحتهم. بوجود البرنامج سلامة العمل و صحته الذين يشعرون المعال بلاطمئنان و الأمن و أكثر انضباطا في العمل. يهدف هذا البحث إلى تجربة أثر البرنامج سلامة العمل و صحته و تحليله لإنتاجية العمل بوسيلة انضباط العمل بصفته المتغير المتداخل. يقام هذا البحث في محطة تعبئة و تعبئة غاز البترول المسال الشركة مودرن تقنية بركاسا. و يكون نوع هذا البحث بحثا كيميا. تُأخذ العينة حول أربعين مستجيبين باستخدام تقنية العينات المشبعة و استخدام تحليل البيانات اختبار الصلاحية و اختبار الموثوقة و اختبار الحياة الطبيعية و تحليل المسار التي تهدف إلى معرفة أثر مباشر و أثر غير مباشر بين المتغير سلامة العمل و صحته (X) إلى المتغير

إنتاجية عمل العمّال (Y) بوسيلة انضباط العمل (Z) بصفته المتغير المتداخل في محطة تعبئة و تعبئة غاز البترول المسال الشركة مودرن تقنية بركاسا.

تدل نتائج البحث على أنّ وجود البرنامج سلامة العمل و صحته لديه تبرّع كبير لتنمية إنتاجية عمل العمّال في محطة تعبئة و تعبئة غاز البترول المسال الشركة مودرن تقنية بركاسا التي توسّطها انضباط العمل. بوجود البرنامج سلامة العمل و صحته يشعر العمّال بأشدّ أمنا و اطمئنانا و حذرا إلى علامات الخطير حتى يكون انضباط عمل العمّال عاليا و سينمي إنتاجية العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan atau pegawai yang diberikan tugas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya akan menyesuaikan pemanfaatan sumberdaya yang digunakan dengan teknologi dan peralatan yang canggih. Penggunaan perangkat mesin modern, bahan-bahan kimia dan peralatan berteknologi tinggi lainnya juga semakin banyak. Dalam penerapannya, pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan perangkat-perangkat berteknologi tinggi dan bahan-bahan berbahaya tidak terlepas dari risiko yang mungkin ditimbulkan. Dampak atau risiko yang ditimbulkan adalah berupa kecelakaan kerja, gangguan kesehatan yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek akibat pekerjaan, kebakaran dan lain-lain.

Indonesia merupakan negara dengan tingkat kecelakaan kerja yang masih cukup tinggi, hal ini berdasarkan data yang dicatat oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Sepanjang tahun 2017, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 123 ribu kasus. Angka ini cenderung terus meningkat sekitar 20 % dibandingkan tahun sebelumnya. Total kecelakaan kerja pada tahun 2017 sebanyak 123.041 kasus dengan nilai klaim sebesar Rp. 971 miliar lebih. Angka ini meningkat dari tahun 2016 dengan

nilai klaim hanya RP. 792 miliar lebih. Begitu pula pada tahun 2018, angka kasuskecelakaan kerja menunjukkan pada angka 173.105 kasus dengan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar Rp.1,2 triliun. Berikut ini merupakan data statistik kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia selama periode tahun 2013- 2018 :

Tabel 1.1
Kasus Kecelakaan Kerja periode tahun 2013-2018

Tahun	Total Kecelakaan Kerja	Meninggal	Cacat Total	Cacat Sebagian	Cacat Fungsi	Sembuh
2013	103.235	2.332	37	2.685	3.915	85.090
2014	105.383	2.438	44	2.693	3.985	94.125
2015	110.285	2.375	-	-	-	-
2016	101.367	2.382	-	-	-	-
2017	123.000	3.000	-	-	-	-
2018 (per triwulan I)	5.318	87	-	52	-	1.361

(Sumber : BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan dalam Isafety Magazine periode Desember 2018)

Upaya perusahaan dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia yaitu dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai unsur perlindungan karyawan dan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ardana, 2012 : 270 yang mengatakan bahwa dalam menciptakan produktivitas kerja yang baik diperlukan faktor gizi dan kesehatan serta jaminan sosial yang dalam kata lain disebut program K3.

Pendapat tokoh di atas juga selaras dengan pendapat Rivai (2006:411) yang mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-

kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka akan lebih sedikit risiko pekerja yang mengalami cedera atau penyakit yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Kondisi seperti fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa dan anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom *carpal tunnel*, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia, *emphysema* dan *athiris*. Kondisi-kondisi lain yang diketahui sebagai akibat tidak sehatnya lingkungan kerja meliputi penyakit paru-paru putih, penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem syaraf pusat, dan bronkhitis kronis.

Rivai (2006:412) mengatakan bahwa kondisi-kondisi psikologis yang diakibatkan oleh stress kerja dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi rasa ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak percaya kepada orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan cenderung mudah untuk putus asa terhadap hal-hal yang remeh.

Mondy dan Noe, 1990 dalam Mutiara S. Panggabean (2004:112) menjelaskan bahwa Keselamatan meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik maupun mental. Dalam hal ini yang dimaksud tempat kerja adalah setiap ruangan atau lapangan, baik tertutup ataupun terbuka, yang bergerak ataupun yang tidak bergerak, dimana tenaga kerja melakukan pekerjaannya atau sering dimasuki oleh karyawan untuk keperluan usaha.

Pada dasarnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan peran manajer serta kesadaran karyawan itu sendiri sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dari program K3 itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji Pangestu (2016) menunjukkan hasil bahwa kedua program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Kurniawati (2014) yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.

Selain memberikan jaminan terhadap keselamatan fisik dan psikologis para karyawan, program K3 memberikan wawasan tentang perilaku dan kegiatan yang

berbahaya dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya program K3 diharapkan karyawan akan lebih memahami bagaimana cara bersikap dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga karyawan menjadi lebih disiplin dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan berbagai risiko dan kosekuensi yang akan dihadapi. Disiplin diartikan sebagai suatu sikap patuh terhadap berbagai peraturan termasuk himbauan-himbauan yang diberikan oleh atasan yang dibingkai dalam bentuk program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Mathis and Jackson (2002:314) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Sistem disiplin karyawan dipandang sebagai suatu penerapa modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik merupakan jenis disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaannya, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu penegakan disiplin mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewita Suryati Ningsih dan Kurniawati Fitri (2014) ” Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan hasil bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas melalui Disiplin Kerja juga memiliki

pengaruh pada Karyawan bagian produksi PT. Sawit Asahan Idah Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismail Usman (2016) menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Allo Jaya Bontang. Namun korelasi antara variabel disiplin kerja masih sangat lemah terhadap produktivitas kerja di PT. Allo Jaya.

Karyawan sebagai sumberdaya utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan harus memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Selain dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, karyawan juga harus memperhatikan sisi efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan yang dilakukannya. Efektivitas dan efisiensi merupakan senjata utama perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sumber daya dengan tingkat produktivitas yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas menjadi sorotan utama dalam menilai sebuah perusahaan dan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan (Kusmandiantho, dalam Jurnal Universitas Pelita Harapan Volume i dan ii, 2000)

Menurut Sutrisno (2009:101), Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan

antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hasibuan (2009:125) juga mengatakan bahwa produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Kuna Wijaya, 1989 : 126 (Ardana, dkk, 2012:270) menyebutkan bahwa terdapat faktor –faktor yang dapat memengaruhi produktivitas antara lain adalah mengenai tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen serta kesempatan untuk berprestasi.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan pengukuran seberapa besar output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang telah digunakan dengan mempertimbangkan berbagai faktor penentu didalamnya.

Memperhatikan beberapa hal diatas, maka pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening menjadi penting untuk dikaji, karena faktor program K3 dan Disiplin Kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar

PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi dan beberapa unit usaha SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) serta SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji). Kegiatan paling utama dari perusahaan ini adalah membangun jalan raya dan gedung serta penjualan bahan bakar minyak dan gas.. Perusahaan ini terletak di Jl. Cemara No. 76 Karang Sari Kota Blitar.

Dalam melaksanakan program K3, PT Moderna Teknik Perkasa telah menjalankan program ini sesuai dengan peraturan pemerintah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau jaminan sosial berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua hingga pemeliharaan kesehatan akibat bekerja. Dalam rangka pemenuhan hak karyawan dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), PT. Moderna Teknik Perkasa memberikan Alat Pelindung Diri (APD) kepada setiap karyawan yang berkerja di unit usaha konstruksi, SPPBE, dan SPBU sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing serta melakukan medical check-up bagi seluruh karyawan yang dilaksanakan setiap tahun sekali. Namun untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja, maka peneliti mencoba menguji kebenaran teori yang sudah ada dengan menggunakan metode analisis path.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja. Oleh karena itu

judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.” Studi pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah program Keselamatan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
2. Apakah program Kesehatan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
3. Apakah program Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin Kerja ?
4. Apakah program Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui Disiplin Kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh program Keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara langsung.
2. Untuk menganalisis pengaruh program Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara langsung.
3. Untuk menganalisis pengaruh program Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui disiplin kerja.

4. Untuk menganalisis pengaruh program Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang program peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan pengambilan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja.
3. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengambilan kebijakan pemimpin yang berorientasi terhadap jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat diterapkan dalam kondisi yang sebenarnya di perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, berikut diantaranya :

1. Olouch dkk, (2010), “Effect of Occupational Safety and Health Hazard’ Exsposure on Work Environment in the Water Service Industry within Kisumu County-Kenya”. Result reveal thaht employees working in the water service industry in Kisumu County are exposed to hazards and risk. Both Biological and Chemical risks are high or major among staff in the water sector. While Ergonomics. Physical and Psychological risk are minor, they are likely to happen in the sector.
2. Katsuro, dkk (2012) “Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry”. The study found out that OHS related problems negatively affect workers’ productive capacity in the food industry resulting in reduced worker output. Workers develop anegative attitude and low morale towards work. High incidents of accidents at work also occur.
3. Rezkyan N, dkk (2013). “The Influence of Reliation Safety and Healthy Work Productivity employees at PT PLN (Persero) Jawa Barat and Banten. The result of this research represent/shown that there are 18,58% Job satisfaction influed by a situasional leadership style and 81,42% influenced by another factors wich not

analyzed. Hypotesis test conduded Ho has been rejected and we accepted H1 i'tsmean that realitation safety and helath work had a significant influenced to employees work productivity.

4. Permanasari (2014) “Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (study kasus pada PT. Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat diketahuai variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Ningsih dan Kurniawati Fitri (2014)” Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (study kasus pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel K3 dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas. K3 dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas melalui disiplin kerja.
6. Hadi Prayitno, Ratna Arum Palupi (2015) ” The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of field Workers of Access Network Maintance at

PT. Telkom Kandatel Jember).” The result conclude that implementation of occupational safety and health program of Access Network Maintenance at PT.Telkom Jember Kandatel is good. Work productivity is high, and there is a significant effect of safety and health program on work productivity workers either simultaneosly or partialy.

7. Pangestu (2016) “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park.)”. Penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis 1 sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan angka signifikansi $0,049 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktvitas kerja karyawan.
8. Anwar (2018) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja (study kasus pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan hasil uji t sebesar $3,995 < 2,017$. Sedangkan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi dibuktikan denga hasil uji t sebesar $2,163 > 2,017$. Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja dibuktikan dengan nilai uji t sebesar $3,994 > 2,017$ sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dibuktikan melalui uji t dengan nilai $5,906 > 2,017$.

Pengaruh kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan dikarenakan pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai t sebesar $4,450 > 2,017$.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Olouch, Njogu, and Ndeda (2010), "Effect of Occupational Safety and Health Hazard' Exposure on Work Environment in the Water Service Industry within Kisumu County- Kenya"	<ol style="list-style-type: none"> Jenis Penelitian :Kuantitatif Sumber Data :Water Industry within Kisumu Country- Kenya Sampel : 76 responden Metode Analisis : Analisis Regresi Berganda Variabel Penelitian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan kerja 	Persamaan : <ol style="list-style-type: none"> Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jenis penelitian kuantitatif Hasil yang signifikan Perbedaan : <ol style="list-style-type: none"> Jumlah Responden Tempat Penelitian Variabel lingkungan kerja 	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.
2.	Katsuro, Gadzirayi, taruwona and Mupararano, (2012) "Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry"	<ol style="list-style-type: none"> Jenis Penelitian :Kuantitatif Sumber Data :Zimbabwe food Industry Sampel : 73 responden Metode Analisis : Analisis Regresi Berganda Variabel Penelitian: Keselamatan dan Kesehatan Kerja 	Persamaan : <ol style="list-style-type: none"> Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja Jenis penelitian kuantitatif Hasil yang signifikan Perbedaan : <ol style="list-style-type: none"> Jumlah Responden Tempat 	Studi ini menemukan bahwa masalah terkait OHS berpengaruh negatif, kapasitas produktif pekerja dalam industri makanan yang mengakibatkan berkurangnya hasil kerja. Pekerja mengembangkan sikap negatif dan semangat kerja

No.	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		(K3), Produktivitas kerja	Penelitian	yang rendah. Insiden kecelakaan di tempat kerja juga masing tinggi.
3.	Moch. Yanuar Rezkyan N, Darwadi, Rizka Yuliana (2013). "The Influence of Reliation Safty and Healthy Work Productivity mployees at PT PLN (Persero) Jawa Barat and Banten	<ol style="list-style-type: none"> Jenis Penelitian : Kuantitatif Sumber Data : PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten Sampel : 80 responden Metode Analisis : Alanisis Regresi Berganda Variabel Penelitian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas kerja karyawan 	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja Jenis penelitian kuantitatif Hasil yang signifikan <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Jumlah Responden Tempat Penelitian 	<p>Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (Kd) dari 18,58%. Angka ini berarti besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja produktivitas 18,58%. Sedangkan sisanya, yaitu 81,42% dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kompensasi, konflik dengan rekan kerja atau keluarga, disiplin, fasilitas, dan lain-lain.</p>
4.	Johana Eka Permanasari (2014) "	<ol style="list-style-type: none"> Jenis Penelitian : Kuantitatif Sumber Data :PT. 	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel Keselamatan dan 	Variabel Kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja

No.	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (study kasus pada PT. Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)	<p>Jamu Air Mancur Palur</p> <p>3. Sampel :67 responden</p> <p>4. Metode Analisis : Analisis jalur (Path Analysis)</p> <p>5. Variabel Penelitian :Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian 3. Variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan 	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
5.	Dewita Suryati Ningsih dan Kurniawati Fitri (2014)” Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (study kasus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian :Kuantitatif 2. Sumber Data :PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu 3. Sampel :85 responden 4. Metode Analisis : Analisis Jalur 	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel K3, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Hasil yang signifikan <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Responden 2. Tempat 	<p>Variabel K3 secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Namun pengaruhnya lebih dominan dibandingkan variabel disiplin kerja.</p>

No.	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu).”	(Path Aalysis) 5. Variabel Penelitian :Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian	Variabel K3 terhadap produktivitas melalui disiplin kerja juga memiliki pengaruh. Koefisien determinasi K3 dan disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 45,2% terhadap produktivitas kerja, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
6.	Hadi Prayitno, Ratna Arum Palupi (2015) ” The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of field Workers of Access Network Maintance at PT. Telkom Kandatel Jember).”	1. Jenis Penelitian :Kuantitatif 2. Sumber Data :PT. Telkom Kandatel Jember 3. Sampel : 20 responden 4. Metode Analisis : Alanisis Regresi Berganda Variabel Penelitian : Keselamatan danKesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja	Persamaan : 1. Variabel K3, dan Produktivitas Kerja 2. Jenis penelitian kuantitatif yang signifikan Perbedaan : 1. Jumlah Responden 2. Tempat Penelitian 3. Variabel Disiplin Kerja	Produktivitas kerja karyawan dari divisi pmeliharaan akses jaringan PT. Telkom Kandatel Jember termasuk kedalam kategori tinggi, terdapat pengaruh signifikan dari program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari divisi pemeliharaan akses jaringan PT. Telkom Kandatel Jember baik secara parsial maupun secara simultan.
7.	Aji Pangestu (2016) “Pengaruh	1. Jenis Penelitian :Kuantitatif 2. Sumber Data :PT.	Persamaan : 1. Variabel K3, Disiplin Kerja, da	Kedua variabel in dependen yakni K3 dan disiplin kerja

No.	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park.)”	Wijaya Karya Persero Tbk. 3. Sampel : 43 responden 4. Metode Analisis : Regresi Linier Berganda Variabel Penelitian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Kerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Hasil yang signifikan Perbedaan : 1. Jumlah Responden 2. Tempat Penelitian 3. Metode Analisis	berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
8.	Muhammad Fahmi Anwar (2018) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja (study kasus pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo).”	1. Jenis Penelitian :Kuantitatif 2. Sumber Data :PT. Maju Jaya Gas Ponorogo 3. Sampel : 58 responden 4. Metode Analisis : Analisis Jalur (Path Analysis) 5. Variabel Penelitian :Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja	Persamaan : 1. Variabel K3, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Hasil yang signifikan Perbedaan : 1. Jumlah Responden 2. Tempat Penelitian 3. Variabel Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel K3 melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1.1 Definisi

Rivai(2006 : 411) berpendapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka akan lebih sedikit risiko pekerja yang mengalami cedera atau penyakit yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Mathis dan Jackson (2002:245) membagi dalam beberapa istilah yaitu kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja yang pada dasarnya adalah saling berkaitan. Istilah kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang dikatakan sehat adalah terbebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang dapat mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Namun demikian, gambaran perilaku yang sehat dan normal merupakan hal yang dapat diinterpretasikan secara bebas. Praktik manajemen kesehatan yang dilakukan di perusahaan pada umumnya bertujuan untuk memelihara kesejahteraan secara menyeluruh.

Sedangkan istilah keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama dan paling efektif dari program ini dalam

perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Dalam buku yang sama Malthis dan Jackson juga mengungkapkan istilah keamanan yang berkaitan erat dengan dua istilah sebelumnya. Keamanan adalah melindungi fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah serta melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau melakukan penugasan pekerjaan. Keamanan juga mencakup pemberian program bantuan *emergency* bagi para karyawan dalam menghadapi masalah kesehatan ketika sedang melakukan perjalanan dinas luar kota maupun luar negeri (internasional). Dengan semakin banyaknya kejahatan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja menjadi perhatian besar bagi para pengusaha dan juga karyawan perusahaan.

Ardana, dkk (2012:208) juga mengungkapkan bahwa pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 merupakan konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin keselamatan tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera.

Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat dimanfaatkan secara aman dan efisien.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa

terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

2.2.1.2 Tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ardana, dkk (2012:208) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tujuan adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalam perusahaan, yaitu :

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan;
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
3. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja terdapat suatu tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan umum
 1. Melindungi tenaga kerja ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
 2. Melindungi setiap orang lain yang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
 3. Melindungi bahan dan peralatan produksi agar dapat dicapai secara aman dan efisien

b. Tujuan khusus

1. Mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
2. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat, bahan dan hasil produksi.
3. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau antara manusia dengan pekerjaan.

Mangkunegara (2005: 162) juga menyebutkan beberapa tujuan dari program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.1.3 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mathis dan Jackson, 2002:258 mengemukakan bahwa manajemen keselamatan kerja yang efektif menuntut adanya komitmen perusahaan terhadap kondisi kerja yang aman. Program keselamatan kerja yang didesain dan dikelola dengan baik dapat menyumbangkan dividen melalui pengurangan biaya yang berhubungan dengan keselamatan kerja, misalnya kompensasi pekerja, dan denda-denda yang mungkin ditimbulkan. Lebih jauh lagi, kecelakaan kerja dan masalah keselamatan kerja lainnya sungguh-sungguh merespon usaha-usaha manajemen dalam menekankan keselamatan kerja.

Manajemen yang baik adalah yang memiliki program-program yang dapat meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang penting keberadaannya adalah adanya manajemen keselamatan kerja. Berikut merupakan program manajemen keselamatan kerja yang efektif, yang terdiri dari :

- Tanggung jawab dan komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif.
- Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja
- Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja
- Komite keselamatan kerja
- Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan riset
- Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Mematuhi berbagai peraturan dari setiap negara merupakan hal fundamental untuk para pengusaha dalam menciptakan tenaga kerja maupun lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Manajer sebagai pemimpin dalam sebuah perusahaan memiliki tanggungjawab terhadap kesehatan, keselamatan dan keamanan dalam perusahaan. Tanggungjawab seorang manajer dan unit Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Unit Sumber Daya Manusia	Manajer
<ul style="list-style-type: none"> • Mengkoordinasikan program kesehatan dan keselamatan kerja • Menyusun sistem pelaporan keselamatan kerja • Memberikan keahlian dalam penyelidikan kecelakaan kerja • Menyusun prosedur akses-terbatas dan sistem identifikasi karyawan • Melatih para manajer untuk mengenali dan menatasi situasi karyawan yang kesulitan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan setiap harinya. • Membimbing para karyawan agar sadar akan keselamatan kerja • Menyelidiki kecelakaan kerja • Mengobservasi perilaku kesehatan dan keselamatan kerja karyawan • Mengawasi tempat kerja untuk persoalan keamanannya • Mengkomunikasikan ke karyawan untuk mengidentifikasi karyawan yang kesulitan • Mengikuti prosedur keamanan dan merekomendasikan perubahan yang diperlukan

Dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan kerja, setiap bagian yang dari manajemen harus berintegrasi agar dapat melaksanakan proses manajemen dan pengawasan kerja secara maksimal. Tujuan dari keselamatan harus integral dengan bagian dari manajemen dan pengawasan kerja. Peranan kepegawaian sangat penting dalam mengaplikasikan pendekatan sistem pada keselamatan perusahaan. Mangkunegara (2017:163) mengungkapkan bahwa diperlukan beberapa pendekatan

dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik, dan peralatan yang digunakan, proses produksi, serta perencanaan tempat kerja, yaitu :

a. Penetapan Indikator Sistem

Menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pegawai merupakan tahap dasar dalam pelaksanaan sistem keselamatan kerja.

b. Melibatkan Para Pengawas dalam Sistem Pelaporan.

Apabila terjadi kecelakaan harus segera dilaporkan kepada pengawas secara langsung dan bagian kerusakan, diharuskan pula untuk menyertakan laporan agar dapat diidentifikasi kemungkinan penyebab terjadinya kecelakaan. Hal ini dilakukan agar dapat diambil keputusan untuk mengadakan perbaikan dan upaya preventif untuk masa selanjutnya.

c. Mengembangkan Prosedur Manajemen Keselamatan Kerja

Penetapan sistem komunikasi secara teratur dan dan melaksanakan tindak lanjut terhadap setiap kecelakaan yang terjadi merupakan pendekatan paling penting dalam melaksanakan sistem manajemen keselamatan kerja. Kemudian mengadakan penelitian terhadap penyebab terjadinya kecelakaan dan mempertimbangkan kebijakan yang telah ditetapkan untuk diadakan perubahan sesuai keperluan.

d. Menjadikan Keselamatan Kerja Sebagai Bagian dari Tujuan Kerja

Kartu penilaian keselamatan kerja digunakan dalam mencatat setiap kesalahan yang dilakukan pegawai dicatat oleh pengawas dan dipertanggungjawabkan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian prestasi kerja. .

e. Melatih Pegawai-pegawai dan Pengawasan dalam Manajemen Keselamatan Kerja.

Pegawai dilatih untuk dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik, tujuannya agar dapat melaksanakan program keselamatan kerja di perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2.2.1.4 Faktor penyebab kecelakaan dalam kerja

Kecelakaan kerja yang dialami oleh para pegawai atau tenaga kerja sering terjadi akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak baik serta penggunaan peralatan dan bahan-baha yang dapat membahayakan kesehatan fisik tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017:163) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja, yaitu :

a. Keadaan tempat dan lingkungan Kerja

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
2. Ruang kerja yang terlalu sesak
3. Pembuangan kotoran atau limbah yang tidak pada tempatnya.

b. Pengaturan Udara

1. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)

2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan Penerangan

1. Pengaturan sumber cahaya yang tidak tepat.
2. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

d. Pemakaian Peralatan Kerja

1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

1. Kerusakan alat indera dan stamina pegawai yang tidak stabil.
2. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko berbahaya.

Sebagai seorang penyelia atau supervisor dalam program keselamatan kerja memiliki peran penting untuk menanamkan kepada karyawan tentang keinginan untuk bekerja secara aman. Meminimalkan bahaya (dengan memastikan bahwa tidak ada kemungkinan jatuh, perlindungan mesin yang memadai dan lain-lain) adalah penting, namun meskipun tempat kerja sudah memiliki keamanan yang memadai tetap memungkinkan untuk terjadinya kecelakaan kecuali apabila pekerja berkomitmen untuk bertindak secara aman. Sehingga dapat disimpulkan kecelakaan

kerja disebabkan oleh beberapa faktor dari dalam diri maupun faktor lain diluar kendali pribadi karyawan.

Dessler (1997:316) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan yang berkaitan dengan kerja, yaitu :

1. Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*)

Hal ini merupakan alasan utama dari kecelakaan, termasuk faktor-faktor seperti :

- Peralatan pelindung yang tidak memadai
- Peralatan rusak
- Prosedur berbahaya dalam, pada atau disekitar mesin atau peralatan
- Gudang yang tidak aman, sempit, dan terlalu penuh
- Penerangan yang tidak memadai, suram, dan tidak cukup penerangan)
- Ventilasi tidak memadai (tidak cukup pergantian udara, sumber udara tidak murni)

2. Tiga faktor lain penyebab kecelakaan kerja lainnya

Selain kondisi yang tidak aman, terdapat tiga faktor yang berhubungan dengan kerja lainnya dan menyumbang terjadinya kecelakaan, antara lain :

a. *Jabatan Itu Sendiri*

Pekerjaan tertentu dari karyawan lebih berbahaya dari pada yang lain.

Menuru sebuah penelitian, misalnya adalah beberapa pekerjaan departemen seorang karyawan lebih aman daripada yang lain. Dpartemen

pembukuan biasanya mempunyai lebih sedikit risiko kecelakaan dibandingkan dengan departmen pengiriman.

b. Jadwal Kerja dan Kelelahan

Tingkat kecelakaan biasanya tidak terlalu meningkat secara signifikan selama lima atau enam jam pertama dihari kerja. Namun lebih jauh dari itu, tingkat kecelakaan meningkat lebih cepat dari pada peningkatan jumlah jam kerja. Sebagian dari kasus ini disebabkan karena kelelahan dan sebagian karena kenyataan bahwa kecelakaan terjadi lebih sering selama *shift* kerja malam.

c. Iklim Psikologi

Kecelakaan lebih sering terjadi di pabrik dengan peberhentian pekerja musiman yang tinggi dan ditempat terdapatnya sikap permusuhan antar karyawan, banyak pemotongan gaji, dan kondisi hidup yang rusak. Faktor-faktor stress sementara seperti suhu ditempat kerja yang tinggi, penerangan yang buruk, dan tempat kerja yang sempit juga berkaitan dengan tingkat kecelakaan kerja.

2.2.1.5 Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (2006: 162) usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.

- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna, ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyenangkan serta mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab bagi perusahaan dimana hal tersebut memiliki dampak atau pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan dalam bekerja.

2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Islam

Menurut Rivai (2014:690) salah satu hal yang paling penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah proteksi. Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi baik secara tidak langsung dalam bentuk jaminan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman baik dari segi finansial, kesehatan maupun kesehatan fisik bagi pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Proteksi atau perlindungan kerja merupakan suatu keharusan perusahaan dan diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Di Indonesia, Program Jaminan Sosial Dan Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan program wajib

yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Program wajib ini mencakup :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Dalam praktiknya, pemberian perlindungan atau proteksi ini kualitasnya tidak sama di masing-masing pekerja berdasarkan kedudukan dan tanggung jawab mereka masing-masing. Mayoritas orang beranggapan bahwa kompensasi itu berupa uang, yang diterima dalam bentuk upah, gaji, dan insentif. Pengeluaran tunai ini merupakan bagian yang paling besar dari biaya kompensasi yang dikeluarkan oleh para pemberi kerja. Sedangkan tunjangan dan dalam hal ini adalah jasa disebut juga sebagai proteksi atau kompensasi tidak langsung jaminan perlindungan kerja disediakan oleh perusahaan. Jenis proteksi atau kompensasi tidak langsung ini hampir mencapai 55 % dari rata-rata biaya kompensasi yang dikeluarkan oleh kebanyakan perusahaan dan negara industri maju dengan presentase yang lebih besar. Bahkan sejak setelah Perang Dunia II, pemerintah di berbagai negara telah mengatur kenaikan upah dan gaji untuk mempertahankan para pekerja selama perang sehingga banyak perusahaan menambah dan meningkatkan jumlah tunjangan sebagai sebagai komponen kompensasi.

Rivai (2014: 693) menyebutkan terdapat sebuah kisah yang diceritakan oleh Saad bin Musa Al Anshari, suatu hari Rosulullah Salallahu Alaihi Wasallam baru

kembali dari Perang Tabuk, beliau mendapati tangan Saad yang melepuh dan terbakar akibat sengatan matahari.

”Kenapa tanganmu?” tanya Rosulullah “Aku mengolah tanah dengan cangkul ini untuk menghidupi keluarga yang menjadi tanggunganku” jawab Saad. Rosulullah lalu meraih tangan saad dan menciumnya seraya berkata “inilah tangan yang tak akan pernah disentuh oleh api neraka.” Dalam riwayat lain, setelah mencium tangan Saad Rosulullah bersabda, “Hadzihi yaldun yuhibunallahu wa rasulullah, inilah tangan yang dicintai oleh Allah dan rosul-Nya.” (HR. At-Thabari)

Dari riwayat diatas dapat diambil pelajaran bahwa seorang yang bekerja atau dalam hal ini adalah seorang karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati dan loyal terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka ia berhak mendapatkan apresiasi yang lebih yaitu sebuah kompensasi berupa tunjangan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sangat profesional sehingga akan berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri.

Islam sangat menghargai kelangsungan hidup manusia, Allah senantiasa memberi perlindungan yang terus-menerus tanpa dihindangi rasa kantuk. Manusia cenderung merasa kahawatir tidak dapat memberikan proteksi (nafkah/harta) kepada keluarganya jika suatu saat terjadi sesuatu yang menimpa dirinya sehingga menyebabkan tidak dapat bekerja lagi bahkan kematian. Mereka baru merasa aman apabila sudah memberikan proteksi (harta) sehingga keluarganya dapat bertahan hidup untuk waktu yang lama (Rivai, 2014 : 692)

Dalam QS An Nahl [16] : 71 telah dijelaskan bahwa rezeki kita sudah diatur oleh Allah, masalah perbedaan jumlah atau bentuk rezeki yang diterima oleh manusia adalah bentuk kemahaadilan Allah. Dalam QS An Nahl [16] : 71 Allah berfirman :

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ يَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

”Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebahagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah ?”

Rezeki kita memang sudah diatur oleh Allah, namun kita juga diwajibkan untuk giat dalam berusaha. Apabila manusia sudah berusaha dengan mengerahkan segala kemampuannya, baru diperintahkan untuk bertawakal kepada Allah. Dalam berusaha mencari rezeki (bekerja) dibutuhkan asuransi sedangkan Allah telah menjamin kita dengan rezeki_Nya. Asuransi memang tidak akan mencegah timbulnya bencana, tetapi lebih kepada bagaimana menanganinya setelah bencana itu datang. Allah berfirman dalam QS Al Hadid [57] : 22

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِّن قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ ﴿٢٢﴾

“Tidaklah suatu bencana pun yang menimpa dibumi dan (tidak pula) pada dirimu sendiri melainkan telah tertulis dalam kitab (Lauh Mahfudz) sebelum Kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.”

Dalam buku Sistem Operasional Syariah, yang dikutip oleh Rivai (2014 : 693), Muhammad Firdaus mengatakan bahwa pada dasarnya asuransi merupakan persiapan yang dibuat oleh sekelompok orang yang masing-masing menghadapi kerugian kecil sebagai risiko yang tidak dapat diduga. Apabila kerugian itu menimpa salah seorang dari anggota dari kelompok tersebut, maka kerugian akan ditanggung bersama. Manusia pada dasarnya selalu menghadapi kemungkinan terjadinya suatu musibah, malapetaka, dan bencana yang berpotensi menghilangkan dirinya atau mengurangi nilai ekonomi seseorang baik terhadap diri sendiri, keluarga, atau perusahaannya yang diakibatkan oleh meninggal dunia, kecelakaan, sakit ataupun lanjut usia. Hilangnya fungsi dari suatu benda dapat berupa kecelakaan, kehilangan dan juga kebakaran. Allah telah berfirman dalam QS Al Hasyr [59] :18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa hendaknya kita merencanakan segala sesuatu untuk hari esok, karena hari esok itu merupakan sebuah rahasia Allah. Oleh karenanya kita dianjurkan untuk menata hidup kita lebih awal agar kemungkinan yang akan terjadi nanti dapat diantisipasi dengan baik.

Perintah untuk berhati-hati dan persiapan menghadapi masa depan telah diajarkan oleh Umar Bin Khattab, pada suatu ketika beliau melarang sahabatnya untuk memasuki suatu kampung yang sedang terjangkit penyakit menular agar tidak tertular. Dari kisah diatas jelas menerangkan bahwa islam sangat mengakui bahwa kecelakaan, kemalangan atau kematian merupakan ketentuan Allah Subhanahuwata'ala.

Datangnya musibah yang menimpa manusia merupakan sesuatu yang tidak dapat diprediksi, oleh karena itu kebutuhan akan asuransi sangat perlu untuk diperhitungkan. Asuransi akan melindungi harta dan keluarga akibat musibah yang menimpa. Dalam dunia usaha, asuransi merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Usaha yang sudah maju mungkin saja akan mengalami bangkrut akibat adanya bencana, kebakaran dan musibah lainnya. Asuransi tidak akan dapat mencegah terjadinya musibah, tetapi asuransi akan menanggung kerugian yang dialami akibat terjadinya musibah.

Dalam bukunya Muhammad Firdaus (2005) yang dikutip oleh Rivai (2014:694) menyatakan bahwa asuransi dalam islam dikenal dengan istilah *takaful* yang artinya adalah saling memikul risiko secara bersama-sama, sehingga antara satu dengan yang lainnya menjadi penanggung atas risiko yang lain. Dalam proses saling memikul ini dilakukan atas dasar tolong- menolong dalam kebaikan dimana masing-masing mengeluarkan *tabarru'* (sumbangan/ derma) yang ditunjuk untuk menanggung risiko tersebut.

Dengan demikian, proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui perundang-undangan. Dalam melaksanakan program proteksi atau perlindungan ini, banyak perusahaan yang bekerjasama dengan perusahaan asuransi yang memberikan jaminan atau dalam istilah lain adalah menanggung risiko yang mungkin akan dihadapi atau dialami oleh pekerja ataupun keluarganya dikemudian hari. Pada praktiknya, pemberian proteksi ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing pekerja, yaitu berdasarkan kedudukan, tanggung jawab yang diemban oleh pekerja.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi

Mathis dan Jackson (2002:314) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Sistem disiplin karyawan dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik merupakan jenis disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaannya, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Disiplin kerja adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini maka tujuan organisasi dapat tercapai (Sihotang 2007:56).

2.2.2.2 Macam –macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.2.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003) terdapat setidaknya ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini bertujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan dan kemampuan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan sebagai panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya teladan yang baik dari pimpinan, hal ini akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan para

karyawan dibawahnya. Akan tetapi jika pemimpin tidak dapat menjadi teladan yang baik maka karyawan juga akan memiliki sikap kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa yang diterima oleh para pegawai akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai sudah merasa mencintai pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya keadilan dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya keedisiplinan pegawai yang baik.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar

peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam menegur dan memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu institusi.

2.2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Mathis dan Jackson (2002;315) mengatakan bahwa beberapa orang telah menyadari pentingnya disiplin dalam bekerja, sehingga diperlukan disiplin eksternal untuk membantu penegakan disiplin mereka. Terdapat beberapa pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin positif dan pendekatan disiplin progresif.

a. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan positif ini dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Pendekatan ini lebih berfokus pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Berikut adalah langkah-langkah dalam disiplin kerja positif :

1. *Konseling*: Konseling dapat menjadi penting dalam menegakkan disiplin kerja, karena memberikan kesempatan kepada para supervisor dan manajer untuk mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawannya serta

mendiskusikan solusinya. Tujuan dari tahap ini adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Pengetahuan tentang tindakan disiplin mungkin dapat mencegah kecelakaan. Penekanan terhadap disiplin ini sama halnya mencegah terjadinya kecelakaan.

2. *Dokumentasi tertulis*: jika perilaku karyawan tidak juga terkoreksi oleh supervisor, maka untuk menindaklanjuti hasil dari pertemuan pertama (konseling) dapat dilakukan pada pertemuan kedua. Jika pada tahap pertama supervisor hanya melakukan konseling secara lisan, pada pertemuan kedua ini dilakukan dokumentasi melalui formulir. Sebagai bagian dari tahap kedua, karyawan dan supervisor menyusun solusi secara tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.
3. *Peringatan Terakhir*: ketika karyawan tidak juga mengikuti solusi tertulis yang dicatat pada tahap kedua, maka dilakukan pertemuan peringatan terakhir. Pada pertemuan ini supervisor melakukan penekanan pentingnya melakukan koreksi tindakan yang tidak tepat yang dilakukan oleh karyawan. beberapa perusahaan melakukan keputusan satu hari (*decision-day-off*). Dimana karyawan diberikan satu hari libur dengan tetap menerima gaji untuk membangun perusahaan, rencana kerja tertulis untuk memperbaiki perilaku bermasalah. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memberikan kesan kepada karyawan yang melanggar tentang seriusnya persoalan dan komitmen manajemen untuk melihat bahwa perilaku karyawan harus diubah.

4. *Pemberhentian*: apabila karyawan gagal mengikuti rencana kerja yang sudah disusun dan terjadi masalah perilaku yang lebih buruk, maka supervisor akan memberhentikan karyawan tersebut.

Kekuatan dari pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya pada pemecahan masalah. Selain itu dikarenakan karyawan sebagai partisipan aktif dalam proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan dikemudian hari. Kesulitan utama dalam melakukan pendekatan disiplin positif adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih supervisor dan manajer agar dapat menjadi konselor yang efektif. Juga, proses ini kadangkala mengambil lebih banyak waktu atasan dibandingkan dengan pendekatan disiplin lainnya.

- b. Pendekatan Disiplin Progresif

Dalam pendekatan disiplin progresif menggambarkan sejumlah langkah yang dilakukan dalam membentuk perilaku karyawan. Sistem prosedur dalam melaksanakan pendekatan disiplin progresif adalah dengan melalui peringatan verbal atau lisan yang berlanjut kepada peringatan tertulis, kemudian meningkat pada level yang lebih tinggi dengan skorsing dan berakhir pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan demikian, disiplin kerja progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak.

Seorang karyawan yang diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan. Dengan demikian urutan progresif akan

memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada para karyawan.

Mangkunegara (2005:130) juga berpendapat bahwa dalam menegakkan disiplin kerja, perlu dilakukan beberapa pendekatan yaitu : pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini dapat diasumsikan sebagai berikut :

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang tidak objektif terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap yang tidak adil terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, asumsi yang didapat dari pendekatan ini adalah :

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman berdasarkan pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Asumsi dari pendekatan ini adalah :

- 1) Disiplin kerja yang harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

2.2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi tertentu yang memiliki kemauan untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan didasari keyakinan akan tercapainya suatu kondisi atau kenyataan yang diinginkan. Pelaksanaan disiplin dalam bekerja tentu memiliki tujuan yang umum dari setiap organisasi maupun perusahaan. Tujuan umum dan utama dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan dalam perusahaan dengan tujuan yang lebih jauh yaitu menjaga efisiensi

dan mengah dan mengkoreksi tindakan-tindakan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan;
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan;
- 3) Besarnya rasa tanggungjawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan;
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

2.2.2.6 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh seetiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh tulus tu'u (2004:38) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa fungsi disiplin antara lain :

- a. Menata kehidupan bersama
- b. Membangun kepribadian
- c. Melatih kepribadian
- d. Pemaksaan
- e. Hukuman
- f. Menciptakan suasana kerja kondusif

2.2.2.7 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat dan patuh pada diri karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut diabaikan bahkan dilanggar maka dapat diartikan bahwa karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, maka dapat menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit lagi, disiplin diartikan sebagai tindakan yang dipilih untuk mengoreksi sikap dan perilaku karyawan. Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa bentuk-bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan masyarakat.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Hasibuan (2001:194) menyatakan bahwa terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan harus jelas dan menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya *asas "The right man in the right place and the right man in the right job."*

2. Teladan pemimpin

Pemimpin yang memiliki tingkat keteladanan yang baik akan memberikan peran yang sangat besar terhadap kedisiplinan karyawan. Pemimpin juga harus menyadari bahwa setiap perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Oleh karena itu pemimpin diharuskan mempunyai kedisiplinan yang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan atau pekerjaannya. Jika karyawan sudah memiliki kecintaan terhadap pekerjaan yang diemban maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik. Balas jasa yang diberikan juga harus dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan misalnya adalah ketika mereka mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dari balas jasa tersebut. Karyawan sulit untuk melakukan disiplin apabila kebutuhan- kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Keadilan

Keadilan menjadi faktor pendorong kedisiplinan karyawan, hal ini menyangkut sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu karyawan, sehingga setiap individu dapat dinilai secara objektif. Waskat tidak hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi/hukuman tidak boleh terlalu berat ataupun terlalu ringan agar hukuman tetap mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suatu hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik hubungan secara vertikal ataupun horizontal diantara seluruh karyawan. terciptanya *human relationship* yang harmonis akan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bersikap disiplin dalam setiap tindakan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

2.2.2.8 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, istilah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempatnya. Apapun bentuk kegiatan yang dilakukan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat, maka dapat dikatakan sebagai tepat waktu. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014:606).

Disiplin memiliki jangkauan yang luas meliputi seluruh kehidupan manusia, baik dalam hubungan dengan dunia maupun akhirat. Masing-masing hubungan tersebut diwujudkan dalam disiplin *amaliyah* dan disiplin *ubudiyah*, dimana *amaliyah* yang dimaksud adalah disiplin yang berkaitan dengan kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Sedangkan disiplin *ubudiyah* berkaitan dengan status manusia sebagai makhluk Allah SWT yang wajib berbakti kepada sang kuasa. (Moenir, 1983)

Disiplin ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut waktu serta perbuatan keduanya tergabung menjadi satu, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan (Moenir, 1983). Waktu sangat berharga bagi kehidupan manusia maupun organisasi. Seluruh peraturan yang ditujukan kepada manusia selalu berhubungan dengan waktu. Allah telah meyakinkan umat_Nya terkait dengan waktu dengan menyebut “masa” dalam Al-Qur’an surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (QS. al-Ashr: 1-3).

Ayat diatas menegaskan bahwa sesungguhnya manusia diberi kesempatan untuk selalu melatih dan menggunakan waktu dalam kehidupan ini dengan seefisien mungkin untuk segala aktifitasnya, terutama dalam menjalankan kebaikan dan amal sholeh.

Dalam sebuah organisasi, disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi untuk peringatan yang bersifat yang lebih spesifik terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Dalam penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh supervisor atau penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila karyawan telah konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya

Rivai (2014:606) menyebutkan bahwa terdapat 4 perspektif atau bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Dalam QS. An Nur [24]: 2 Allah telah berfirman :

الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴿٢٤﴾

“Perempuan yang berzina dan laki-laki yang berzina maka deralah tiap-tiap dari keduanya seratus kali dera dan janganlah belas kasihan kepada keduanya mencegah kamu untuk (menjalankan) agama Allah. Jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhirat dan hendaklah (pelaksanaan) hukuman mereka disaksikan oleh sekumpulan orang-orang yang beriman. (QS An Nur [24] : 2)

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Dalam sebuah riwayat

Nabi Muhammad bersabda :

Amru bin Dinar berkata bahwa ia mendengar Jabir r.a berkata: “Kami berperang bersama Nabi Salallahu Alaihi Wasallam dan orang-orang Muhajirin telah berkumpul bersamanya. Di antara kaum Muhajirin terdapat salah seorang yang sering melakukan senda gurau mengusir salah seorang diantara kaum Anshar. Akibatnya, orang Anshar itu sangat marah lalu masing-masing menyeru kaumnya. Orang Anshar itu memanggil “ wahai kaum Anshar !” Orang Muhajirin pun berseru, “Wahai kaum muhajirin!” Nabi Salallahu Alaihi Wasallam keluar lalu bersabda “Apa gerangan dengan seruan jahiliah seperti ini ? Ada apa ini ? Lalu dijawab bahwa salah seorang sahabat Anshar diusir oleh salah seorang Muhajirin. Nabi pun kemudian bersabda : “Tinggalkanlah seruan seperti itu sebab seruan seperti itu kotor !” (Riwayat Bukhari)

3. Perspektif hak-hak individu (*individuals rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2014:613) menyebutkan bahwa setiap manajer harus memastikan bahwa karyawan yang dipimpinnya tertib dalam tugas. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan jika karyawan telah diperlukan secara wajar.

a. Standar disiplin

Rosulullah bersabda “*Seesungguhnya Allah sangat senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan tekun dan sangat bersungguh-sungguh.*” (HR Muslim)

Karyawan dan penyelia harus memahami betul kebijakan perusahaan terkait disiplin serta mengikuti prosedur secara penuh. Semua tindakan disipliner harus mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian.

b. Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

Dapat disimpulkan bahwa Islam telah mengajarkan dengan sebaik-baiknya terkait dengan disiplin kepada umatnya. Islam menganjurkan kepada setiap umatnya untuk disiplin terhadap waktu, dikarenakan waktu adalah hal yang tidak dapat

dipisahkan dari kehidupan manusia. Begitu pula dalam kehidupan berorganisasi, terdapat beberapa perspektif atau bentuk disiplin sehingga dibutuhkan tindakan yang sesuai dalam penegakan disiplin kerja. Apabila seseorang bekerja dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan disertai niat untuk mencari keridhoan Allah maka akan mendapatkan pahala dalam bekerja serta terwujudnya tujuan dalam pekerjaannya.

2.2.3 Produktivitas

2.2.3.1 Definisi Produktivitas

Menurut Sutrisno (2009:101), Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Mathis dan Jackson (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Hasibuan (2009:125) mengatakan “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini”.

Sirait (2006:247) juga mengungkapkan bahwa produktivitas dapat dipahami secara filosofis dengan menggunakan beberapa pernyataan antara lain : produktivitas

adalah suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari pada kemarin, dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Produktivitas menunjukkan hubungan pengeluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, dan informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. (Wibowo, 2011:112)

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu ataupun perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah harus terus maju dan tidak boleh diam di tempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan. Dalam ilmu teknik industri dikenal suatu falsafah yang berbunyi : *“there is no best way to do a job; there is always a better way”*.

Tinggi rendahnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen teknologi. Oleh karena itu, produktivitas perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan gizi dan nutrisi.

Produktivitas kerja seorang karyawan dapat terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dalam lingkungan kerjanya. Peningkatan produktivitas merupakan

pengertian relatif yang melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan ditempat lain.

Ambar Teguh dan Rosidah (2003:199) berpendapat bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Produktivitas tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input* atau dengan kata lain dalam mengukur efisiensi memerlukan adanya identifikasi dari hasil kinerja.

Dengan adanya beberapa definisi produktivitas yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran perbandingan antara input yang dikeluarkan dengan output yang dihasilkan.

2.2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103) , ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut, yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus- menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala

jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

Menurut pendapat Kuna Wijaya, 1989 : 126 (Ardana, dkk, 2012 : 270) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah :

1. *Pendidikan*. Tenaga kerja yang memiliki pendidikan lebih mudah mengerti tentang perintah yang harus dikerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat, dan pandangan orang lain atau dari pimpinan;
2. *Keterampilan*. Karyawan yang semakin terampil, maka dia akan cepat dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini disebabkan karena karyawan sudah terlatih sehingga dapat bekerja secara proporsional;
3. *Disiplin*. Karyawan yang bersikap disiplin karena selalu taat kepada segala peraturan tertulis yang ada, maka dia akan sangat mudah untuk ditertibkan sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh;
4. *Sikap mental dan etika kerja*. Karyawan yang memiliki sikap mental yang baik dan beretika dalam bekerja, pada umumnya mempunyai tanggungjawab yang tinggi dan bekerja dengan sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan kepadanya;

5. *Motivasi*. Karyawan perlu diberi sebuah rangsangan serta dorongan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih semangat;
6. *Gizi dan kesehatan*. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan harus dipastikan mendapatkan gizi yang cukup serta kondisi kesehatan yang baik;
7. *Tingkat penghasilan*. Tenaga kerja bekerja dengan tujuan mendapatkan penghasilan guna mencukupi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Hal ini jelas menggambarkan bahwa penghasilan menjadi hal yang sangat dominan dalam menentukan produktivitas karyawan;
8. *Jaminan sosial*. Jaminan sosial sebagai sesuatu yang dapat menambah penghasilan karyawan beserta keluarganya;
9. *Lingkungan dan iklim kerja*. Lingkungan atau iklim kerja juga cukup berperan penting agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan aman tanpa suatu gangguan yang dirasakan selama dia bekerja di tempat atau lingkungan tersebut.
10. *Hubungan Industrial Pancasila*. Hubungan kerja yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan lebih menjamin ketenangan kerja karyawan;
11. *Teknologi*. Karyawan yang semakin profesional dan terampil dapat mempercepat proses kerja tenaga tersebut;
12. *Sarana produksi*. Sarana produksi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan;
13. *Manajemen*. Kepemimpinan yang kurang baik dari seorang pimpinan organisasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan;

14. *Kesempatan berprestasi*. Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.

Simanjuntak (1985:30) juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan digolongkan pada dua kelompok, yaitu :

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
 - a. Tingkat pendidikan
 - b. Latihan
 - c. Motivasi kerja
 - d. Sarana dan peralatan
 - e. Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung
 - a. Lingkungan kerja yang meliputi produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan meliputi : Manajemen dan hubungan industri.

2.2.3.3 Jenis-jenis Produktivitas

Terdapat dua rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan semua nilai keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Kantor bantuan hukum diatas menunjukkan

partial productivity ratio, yang dinamakan *labor productivity ratio* atau *output per-work-hour-ratio* (Wibowo, 2011:112).

Labor productivity index merupakan ukuran produktivitas yang sering digunakan oleh para ekonom dan eksekutif bisnis. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan dengan baik ataukah telah diborosan.

Produktivitas juga dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dapat diartikan bahwa sistem tersebut lebih produktif. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi memiliki keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban yang lainnya. Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah peningkatan produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan turun.

Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran dibagi jumlah semua masukan. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satu satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks.

2.2.3.4 Dimensi dan 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.

2.2.3.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Hasibuan (2005: 128) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan :

- a) Hasil kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.
- b) Total hari kerja sebenarnya merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan.

2.2.3.6 Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Pemilihan produktivitas operasional karena lebih mendekati pemahaman mengenai ayat Al Quran yang menjadi obyek penelitian, yang mana lebih menekankan pada konsep produksi berdasarkan QS An Nahl : 65-69, sebagai berikut :



 وَاللَّهُ أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً
 لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ

“Dan Allah menurunkan dari langit air (hujan) dan dengan air itu dihidupkan-Nya bumi sesudah matinya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Tuhan) bagi orang-orang yang mendengarkan (pelajaran).” (QS. An Nahl: 65)

Air hujan terjadi sebagai akibat perputaran air yang terus menerus (siklus), yaitu air di hamparan bumi menguap, uap air itu membentuk awan, dari awan itu menjadi hujan, air hujan jatuh ke bumi, dari hujan ini tumbuh-tumbuhan menjadi

subur dan hewan pun berkembang biak. Kemudian air yang dari bumi kembali menguap. Begitu sempurna Allah SWT mengatur alam bumi ini sehingga manusia yang hidup di dalamnya mau berpikir tentang tanda-tanda kebesaran Allah SWT tersebut. Hanya orang yang mau berpikir akan mendapatkan suatu pelajaran dari alam ini sehingga membentuk pribadi yang bermental perubahan (*sense of change*). Ketika manusia berfikir tentang fenomena alam ini, maka sebenarnya sudah masuk pada tahap proses pembelajaran, yang mana merupakan suatu kewajiban bagi individu muslim tanpa batasan umur. Pembelajaran ini bertujuan memperoleh ilmu dan pengetahuan, serta pribadi yang beriman, yang berpegangan pada Al Quran dan Hadits.

Manusia dapat tinggal di kawasan mana pun karena memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi. Kemampuan ini dikarenakan manusia memiliki akal, yang tidak dimiliki hewan dan tumbuhan. Hewan dan tumbuhan dapat tumbuh dan berkembang tanpa manusia, sedangkan manusia membutuhkan mereka untuk sejumlah keperluannya.

Terdapat sisi lain yang terkandung dari makna ayat diatas adalah keharusan manusia untuk mengolah alam ini dengan manajemen yang baik sehingga tidak akan merusak anugerah yang telah diberikan oleh Allah. Dalam ayat selanjutnya Allah berfirman :

وَإِنَّ لَكُمْ فِي الْأَنْعَامِ لَعِبْرَةً ۚ نُسْقِيكُمْ مِمَّا فِي بُطُونِهِمْ مِنْ بَيْنِ فَرْثٍ وَدَمٍ لَبَنًا
خَالِصًا سَائِغًا لِلشَّارِبِينَ ﴿٦٦﴾

Dan sesungguhnya pada binatang ternak itu benar-benar terdapat pelajaran bagi kamu. Kami memberimu minum dari pada apa yang berada dalam perutnya (berupa) susu yang bersih antara tahi dan darah, yang mudah ditelan bagi orang-orang yang meminumnya. (QS. An Nahl: 66)

Kebutuhan manusia dan seluruh makhluk hidup yang disediakan oleh Allah masih berupa potensi. Manusia masih perlu mengolahnya sebelum mengambil manfaat darinya. Pada prinsipnya manusia adalah makhluk yang mempunyai rasa ingin tahu terhadap sesuatu sangat tinggi. Sikap ingin tahu ini membuat penciptaan baru bagi kemajuan manusia sehingga ini membuat manusia menjadi dinamis. Rasa keingintahuan ini melahirkan profesi atau bidang pekerjaan dengan keahlian tertentu, yang hingga kini terus berkembang dan semakin terspesialisasi. Bagi ahli ekonomi, hewan ternak bisa menjadi industri yang membuka lapangan pekerjaan, sedangkan ahli peternakan, hewan ternak bisa melahirkan ahli dibidang kesehatan hewan, pengembangbiakan, dan sebagainya. Terdapat banyak pelajaran yang dapat dipetik dari hewan ternak, Sebagaimana terdapat dalam QS. Al An'am :142 yang berbunyi :

وَمِنَ الْأَنْعَامِ حَمُولَةٌ وَفَرَشَاءٌ كُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿١٤٢﴾

“Dan di antara hewan ternak itu ada yang dijadikan untuk pengangkutan dan ada yang untuk disembelih. makanlah dari rezki yang telah diberikan Allah kepadamu, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”(QS Al An'aam : 142)

Ini sudah dibuktikan manusia setelah mengamati hewan menjadi pemikul beban, maka terciptalah inovasi kendaraan bermotor seperti motor, mobil, bis,

truk, kereta, kapal terbang, kapal laut, dan angkutan lain. Belalai gajah menginspirasi manusia untuk menciptakan gardabarata (gerbang penghubung antara bangunan terminal lapangan terbang dengan pesawat terbang) dan beko (kendaraan untuk mengeruk atau menguruk tanah).

Begitulah manusia menjalankan aktivitasnya sebagai khalifah di hamparan bumi dengan keteraturan, yang dengan akalnyanya selayaknya dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya. Seorang muslim senantiasa melakukan perbuatan atau aktivitas yang prestatif (Karebet, 2002), yang meliputi : pertama, perbuatan berlandaskan pemikiran atau kesadaran (*mabniyyun 'ala al fikri*); kedua, mempunyai tujuan tertentu (*min ajli ghayatin mu'ayyanah*); dan ketiga, berlandaskan keimanan (*mabniyun 'ala al iman*). Ketiga aktivitas terbaik itu akan menghasilkan produktivitas tertinggi dengan tujuan keridhaan Allah SWT sehingga ini sejalan dengan firman QS At Taubah : 105, sebagai berikut :



 وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرِّيَ اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At Taubah : 105)

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Produktivitas itu adalah sikap mental

patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya (Muchdarsyah Sinungan, 1997). Manusia, dengan mengerahkan akal pikiran dan jasmaninya, mengolah kekayaan alam ini untuk mencukupi kebutuhan ekonomi manusia (Yusuf Qardhawi, 1997). Bumi beserta isinya masih sebatas potensi dan setelah diolah dengan baik oleh manusia, maka manusia akan merasakan nilai tambah dan manfaatnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Produktivitas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan serta menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan kesehatan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi kemudian dapat meningkatkan produktivitas. (Rivai, 2004 : 309)

2.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Disiplin Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah bentuk tanggungjawab dari setiap perusahaan. Baik perusahaan maupun karyawan masing-masing memiliki hak dan tanggungjawab dibawah UU Keamanan dan Kesehatan Kerja

(OSHA). Karyawan berhak memiliki hak untuk meminta jaminan keamanan dan kesehatan saat bekerja dari perusahaan, sedangkan karyawan juga bertanggungjawab untuk memenuhi semua standar OSHA yang berlaku serta mengikuti semua aturan dan peraturan keamanan dan kesehatan pengusaha lalu melaporkan kondisi berbahaya kepada penyelia. Undang-undang melarang pengusaha memberikan hukuman atau melakukan diskriminasi terhadap karyawan yang mengeluh kepada OSHA tentang keamanan kerja dan bahaya kesehatan ditempat kerja. (Dessler, 2009:274)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan sebagai bentuk kewajiban karyawan terhadap perusahaan juga dipengaruhi oleh adanya jaminan kesehatan dan keselamatan dan bekerja serta adanya undang-undang yang mengatur program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2.3.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas melalui Disiplin Kerja.

Disiplin adalah sikap yang menunjukkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku didalam organisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya. Disiplin dibuat untuk mengatur segala hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar ataupun kecil, namun juga didalam organisasi yang mempekerjakan banyak sumberdaya manusia dalam pelaksanaan operasionalnya. (Sutrisno, 2009:96)

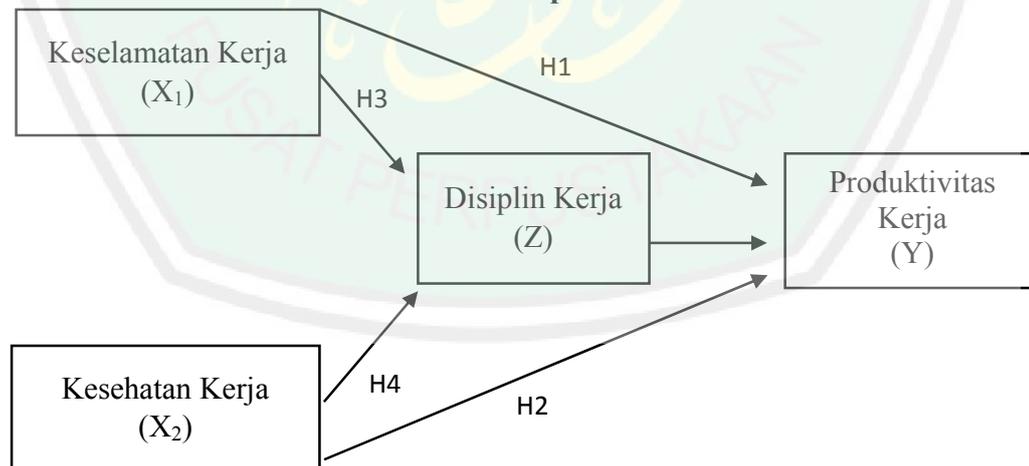
Disiplin diciptakan untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan

kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun tindakan disiplin itu menjadi penting karena manusia dan kondisi yang tidak sempurna, yang seharusnya memiliki sifat yang positif. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar bersedia mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan disiplin, maka dapat dipastikan bahwa produktivitas kerja akan menurun.

2.4 Kerangka Konsep

Gambar 2.1
Model Hipotesis



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara langsung
- H2 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara langsung
- H3 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.
- H4 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian akademik merupakan penelitian yang dilakukan oleh para mahasiswa dalam membuat skripsi, thesis dan disertasi. Penelitian ini merupakan sarana edukatif sehingga lebih mementingkan validitas internal dengan cara yang harus benar, variabel penelitian terbatas, serta kecanggihan analisis disesuaikan dengan jenjang pendidikan (Sugiyono, 2005:4)

Jenis-jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, dan analisis & jenis data. Dengan mengetahui jenis – jenis penelitian tersebut, maka peneliti pada bidang bisnis diharapkan dapat memilih metode yang efektif dan efisien untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam memecahkan masalah-masalah didalam bidang bisnis (Sugiyono, 2005:5)

Penelitian ini termasuk kedalam kelompok jenis penelitian berdasarkan analisis dan jenis data yang digunakan. Jenis data dan analisisnya dapat dikelompokkan menjadi dua hal utama yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Namun pada suatu proses penelitian sering hanya terdapat satu jenis data yaitu kualitatif atau kuantitatif saja dan gabungan antara keduanya. Dalam analisis data juga terdapat dua macam, yaitu analisis data kuantitatif dengan statistik dan kualitatif (tidak mengutamakan statistik).

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang

diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan (skoring) misalnya adalah terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pertanyaan/pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dimana masing-masing diberi skor sebagai berikut : sangat setuju diberi angka 4; setuju 3; kurang setuju 2; dan tidak setuju 1. (Sugiyono, 2005 : 13)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Moderna Teknik Perkasa yang berlokasi di Jl.Cemara No.76 Karang Sari, Kota Blitar, Jawa Timur. PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar bergerak pada bidang pengelolaan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) dan SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) selain itu PT. Moderna Teknik Perkasa sebagai General Contractor dengan mengerjakan proyek berupa pembangunan jalan raya dan gedung.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72) Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada bagian SPPBE (Stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji) PT. Moderna Tehnik Perkasa yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya terdapat keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari populasi tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2005 : 73)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan pendekatan Sampling Jenuh. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013 : 35) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampling jenuh menurut Supriyanto dan Maharani (2013 : 35) adalah tehnik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

a. Data Primer

Data primer menurut Supriyanto dan Maharani (2013:9) adalah sata yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Sumber data primer dalam

penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar sebagai responden dalam penelitian ini.

b. Data Skunder

Supriyanto dan Maharani (2013:9) menyatakan bahwa data skunder adalah sata yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya data skunder dalam bentuk dokumen atau ublikasi. Data skunder bisa diperoleh melalui koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:231)

2. Kuesioner

Kuesioner menurut Supriyanto dan Maharani (2013:54) menjelaskan bahwa wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan penjawab/responden dengan menggunakan alat interview guide.

3. Wawancara

Wawancara adalah proses dalam mendapatkan informasi melauai tanya jawab sambil bertatap muka antara si pewawancara dengan responden, dengan

menggunakan alat interview guide (Supriyanto dan Maharani, 2013: 54). Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini tidak terstruktur. Teknik ini merupakan teknik wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan wawancara yang telah tersusun secara sistematis.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahan dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) variabel yang mencakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel independent (*independent variable*) yaitu variabel bebas atau penjelas yang memengaruhi atau yang menjadi salah satu penyebab berubahnya variabel yang terpengaruh.
3. Variabel Intervening (*Intervening Variable*) adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani : 2013)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel terikat (dependent atau diberi symbol Y), variabel mediator (intervening atau diberi symbol Z) dan variabel bebas (independen atau diberi symbol X). Variabel tergantung adalah variabel mediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Dependen : Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Intervening : Disiplin Kerja (Z)

Variabel Independen : Keselamatan Kerja (X1)
Kesehatan Kerja (X2)

Secara keseluruhan penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan Kerja (X ₁)	Kondisi bebas dari gangguan fisik (X _{1.1})	1. Tata letak peralatan kerja 2. Pengaman mesin 3. Pemasangan tanda bahaya 4. Penyediaan alat perlindungan dari atau peralatan keamanan	Mangkunegara (2001)
		Kondisi bebas dari gangguan mental (X _{1.2})	5. Perlakuan pemimpin kepada karyawan	
	Kesehatan Kerja (X ₂)	Kondisi Aman (X _{2.1})	6. Gangguan pernafasan 7. Debu ditempat kerja 8. Penyediaan fasilitas karyawan 9. Pelayanan kesehatan	
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan (Y ₁)	1. Kemampuan melaksanakan tugas	Sutrisno (2010)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			2. Keterampilan 3. Kemampuan untuk profesional	
		Meningkatkan hasil yang dicapai (Y ₂)	4. Berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. 5. Fokus pada hasil yang baik.	
		Semangat Kerja (Y ₃)	6. Usaha untuk lebih baik dari kemarin 7. Belajar dari etos kerja yang dicapai	
		Pengembangan diri (Y ₄)	8. Berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja 9. Melihat tantangan dan harapan yang dihadapi	
		Mutu (Y ₅)	10 Meningkatkan kualitas hasil 11 Memberikan hasil yang terbaik	
		Efisiensi (Y ₆)	12. Hasil yang dicapai harus menghasilkan keuntungan jika dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.	
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja (Z)	Kehadiran (Z ₁)	1. Hadir tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 3. Memberikan surat izin saat absen	Sastrohadi-wiryo (2002 : 291)
		Taat pada peraturan yang berlaku (Z ₂)	4. Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. 5. Bekerja sesuai peraturan	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	
		Sanksi/hukuman (Z_3)	7. Sanksi/hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku 8. Menerima teguran jika bersalah	
		Tanggung jawab (Z_4)	9. Menguasai Pekerjaan 10. Mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dari pimpinan 11. Menyelesaikan tugas dengan baik 12. Menyelesaikan tugas tepat waktu	

3.8 Skala pengukuran

Skala merupakan suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. (Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:41)

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3

Tidak setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Dalam skala *Likert*, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator yang menjadi dasar dalam menyusun item-item pertanyaan (Sarjono dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani,2013:43)

Dalam penelitian ini,kuesioner yang akan dibagikan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk menjawab yang lainnya (Supriyanto dan Maharani, 2013:59)

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013:47) mengatakan bahwa validitas atau kesahihan dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu menjadi sasaran pokok dalam pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:234) suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur dapat

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Person*, yaitu (Singarimbun dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010 : 249)

$$r = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = Korelasi *Product moment*

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan (Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum ab^2)}{\sigma^2 t^2}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah varian butir

Σt^2 = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai cronbach's alpha

(σ) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.10 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian kuantitatif menyajikan data melalui perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis melalui data yang terkumpul dilapangan dapat disajikan dalam bentuk tabel, grafik maupun diagram, tujuan akhir yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terkait (endogen) (Ridwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74)

Analisis yang dimaksud untuk mengetahui hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan di BAB I yaitu ada tidaknya pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007:110), uji normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam model *regresi variabel* pengganggu atau residual memiliki retribusi normal. Maka dari itu, uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal dalam model regresi atau tidak. Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan Uji Kolmogrov Smirnov yaitu :

- Jika nilai signifikansi $>$ alpha (α) distribusi adalah normal
- Jika nilai signifikansi $<$ alpha (α) distribusi adalah tidak normal.

3.10.2 Uji Linieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:233) pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

3.10.3 Analisis Jalur Path

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mempengaruhi pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas eksogen) terhadap variabel terkait (endogen) (Supriyanto dan Maharani:2013).

Ridwan (dalam Supriyanto dan Maharani:2013) mengatakan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah disusun dalam angka baku (Z- score). Analisis ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS v16, dengan ketentuan Uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F(sig F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 yang dimunculkan kode (sig T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani:2013)

Menurut Solimun (dalam Supriyanto dan Maharani:2013) terdapat tahapan-tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merancan model berdasarkan konsep teori.

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu :

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja)
- b. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) melalui variabel intervening (Disiplin Kerja)

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar.

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)

- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c. Variabel dengan endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliable).
 - e. Model yang dianalisis dispersifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pemeriksaan validitas model
- Sah atau tidaknya model tergantung pada terpenuhinya atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.
4. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :
- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model
 - b. Menghitung pengaruh total dan setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN DATA

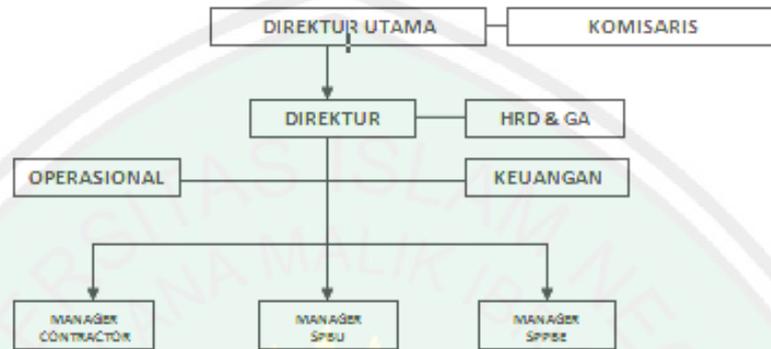
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi umum PT Moderna Teknik Perkasa Blitar

PT Moderna Teknik Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) dan SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji), serta sebagai General Contractor untuk proyek pembangunan gedung dan jalan raya. PT. Moderna Teknik Perkasa didirikan pada tahun 1987, seiring dengan perkembangan dunia usaha dan peluang yang baik untuk mengembangkan usaha maka setiap tahunnya PT. Moderna Teknik Perkasa menambah unit usahanya sehingga saat ini PT. Moderna Teknik Perkasa sudah memiliki 11 unit SPBU dan satu unit SPPBE yang berada di Jln. Raya Jimbe Kademangan - Kabupaten Blitar.

Sebagai badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), para pemegang saham melalui komisarisnya melimpahkan wewenang kepada direksi untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tujuan dan bidang usaha yang dimiliki perusahaan. PT Moderna Teknik Perkasa dipimpin oleh Bapak Susilo Prabowo sebagai direktur utama perusahaan. berikut merupakan struktur organisasi PT Moderna Teknik Perkasa :

STRUKTUR ORGANISASI



Pengawasan pelaksanaan pengelolaan lingkungan secara internal dilakukan oleh Direktur PT. Moderna Teknik Perkasa, sedangkan instansi Pengawas pengelolaan lingkungan yang dilakukan oleh PT. Moderna Teknik Perkasa adalah langsung dibawah pengawasan Direktorat Jendral Migas dan Instansi terkait yang berkenaan dengan kegiatan pengelolaan lingkungan hidup adalah Pemerintah Kabupaten Blitar.

Fungsi struktur organisasi merupakan suatu rincian yang menunjukkan posisi, tanggungjawab, wewenang, fungsi dan tugas yang harus dikerjakan oleh personil didalam suatu organisasi ini perlu dibuat agar masing-masing personel mengerti dan memahami kedudukannya didalam sebuah organisasi.

Adapun fungsi organisasi pada PT. Moderna Teknik Perkasa adalah sebagai berikut :

a. Komisaris

Komisaris merupakan pihak pemegang saham perusahaan yang memiliki peran aktif dalam meloby pemberi dana pinjaman.

b. Presiden Direktur

Bertanggung jawab dalam hubungan atau kepentingan perusahaan yang bertindak sebagai pemimpin serta menjalankan perusahaan. Adapun tugas pokok dari Presiden Direktur adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki wewenang untuk mendelegasikan pekerjaan kepada Manager atau bagian-bagian yang sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing.
- 2) Bertanggung jawab atas segala kegiatan dan aktifitas yang berlangsung dalam perusahaan.
- 3) Mengawasi dan memutuskan suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh perusahaan.
- 4) Menentukan kebijakan perusahaan.
- 5) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.
- 6) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.

c. Manajer

Manajer adalah orang yang mampu mengintegrasikan berbagai macam variabel seperti karakteristik, budaya, pendidikan dan latar belakang dalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian.

Dimana terdapat pengarahannya yang mencakup pembuatan keputusan, kebijakan, supervisi, rancangan organisasi dan pekerjaan seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan. Tugas manajer SPBU dan SPPBE adalah sebagai berikut :

- 1) Mewakili SPBU dan SPPBE dihadapan PERTAMINA
- 2) Menetapkan keputusan-keputusan internal SPBU dan SPPBE
- 3) Melakukan proses pengadaan bahan bakar minyak (BBM) dan Gas Elpiji
- 4) Melaksanakan manajemen personalia SPBU dan SPPBE

d. Supervisor

Supervisor merupakan pihak yang mengevaluasi dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam mengerahkan tenaga kerja dan usaha yang dijalankan serta menilai hasil yang diperoleh terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada atau terjadi dalam perusahaan. Tugas supervisor antara lain :

- 1) Bertanggungjawab terhadap kelancaran seluruh kegiatan operasional.
- 2) Monitoring konsistensi kualitas dan kuantitas bahan bakar minyak (BBM) dan Gas

e. Auditor Intern Perusahaan (team audit perusahaan)

Auditor intern merupakan salah satu pekerjaan mengaudit atau memeriksa dalam hal ini biasanya dilakukan pemeriksaan yang detail tentang keuangan, pada dasarnya dilakukan oleh perusahaan dan terhadap perusahaan itu sendiri. Kegiatan audit pada keuangan menjadi bagian paling krusial, hal ini juga menjadi pemicu

adanya posisi pekerjaan sebagai auditor. Auditor perusahaan ini bertugas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan proses pemeriksaan/audit internal bagi seluruh unit-unit SPBU dan SPPBE serta melaporkannya dalam bentuk laporan audit.
- 2) Menjalankan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi financial maupun operasional.
- 3) Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran serta menjalin koordinasi dengan pihak terkait untuk menyiapkan solusi untuk hasil temuan masalah.
- 4) Aktif melakukan tugas-tugas lain yang dirasa perlu dalam upaya pencapaian target audit.

f. Pengawas/*Foreman* BBM dan Gas

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menentukan kinerja standar pada perencanaan, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan serta menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumberdaya perusahaan telah digunakan seoptimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun tugas pengawas adalah sebagai berikut :

- 1) Bertanggungjawab atas kegiatan operasi penjualan bahan bakar minyak (BBM) dan Gas
- 2) Bertanggungjawab atas kegiatan peralatan alat dan fasilitas
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan *shift*

4) Melakukan pembuatan transaksi keuangan.

g. Umum dan SDM

Memiliki tugas untuk mengawasi dan mengarahkan staff administrasi dalam hal :

- 1) Pelaksanaan pembuatan surat-surat yang berhubungan dengan perusahaan, termasuk seleksi calon pegawai.
- 2) Pengarsipan data administrasi
- 3) Penyelenggara kegiatan dokumentasi dan pelaporan keputusan rapat
- 4) Penjadwalan kegiatan rutin kantor

h. Keuangan dan Akuntansi

Mengawasi dan mengarahkan staff administrasi dalam hal :

- 1) Pembuatan laporan keuangan harian dan laporan keuangan tahunan.
- 2) Melakukan perhitungan pajak dan tagihan perusahaan
- 3) Membuat neraca keuangan, laporan keuangan, laporan laba rugi di akhir tahun pembelanjaan.

i. Staff Administrasi

Staff Administrasi bertugas melakukan pencatatan segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi yang ada pada stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU). Tugas dari staff administrasi antara lain :

- 1) Melaksanakan kegiatan surat-menyurat, dokumentasi dan pengarsipan.

2) Melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

3) Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas kerja yang sudah disyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.

j. *Operator*

Operator adalah orang yang berhadapan langsung dengan pelanggan pada saat pengisian bahan bakar minyak (BBM) atau orang yang bertugas mengisi bahan bakar gas kedalam tabung elpiji. Tugas operator adalah sebagai berikut :

1. Melayani konsumen dalam pengisian bahan bakar minyak (BBM) atau mengisi bahan bakar gas kedalam tabung elpiji pada SPPBE.
2. Menjaga kebersihan lingkungan dan alat produksi.
3. Melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa, selang gas elpiji, tangki dan generator.

k. *Office Boy/OG*

Melakukan kegiatan pembersihan rutin di area SPBU dan SPPBE dan area kantor pusat setiap hari.

l. *Security*

Security adalah pihak yang melakukan pengamanan terhadap segala aktivitas yang ada di SPBU dan SPPBE serta kantor pusat. Tugas dari security adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pengamanan terhadap sarana dan fasilitas pekerja dan konsumen di area SPBU dan SPPBE
2. Mengatur ketertiban arus lalu lintas kendaraan yang keluar masuk di area SPBU dan SPPBE.

Sepanjang sejarah berdirinya perusahaan ini telah berkontribusi terhadap ketersediaan bahan bakar minyak dan gas serta pembangunan infrastruktur di wilayah Karesidenan Kediri hingga nasional. Saat ini PT. Moderna Teknik Perkasa memiliki 11 (sebelas) unit SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) yang tersebar diberbagai lokasi di Kabupaten Blitar serta memiliki 1 (satu) unit SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) yang berada di Jimbe Kademangan Blitar.

Sesuai dengan izin dan rekomendasi dari HRD PT. Moderna Teknik Perkasa, penelitian ini dilakukan pada unit SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji). SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa dipimpin oleh Ibu Susilawati sebagai Manajer SPPBE dan Bapak Mochamad Arifin selaku Manajer HSE. Kegiatan utama dari unit ini adalah melakukan pengisian bahan bakar gas kedalam tabung elpiji serta melakukan pengangkutan bulk elpiji untuk didistribusikan ke agen-agen elpiji yang telah dipercaya. Kegiatan operasional SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa dimulai pada pukul 08.00 pagi, waktu istirahat pada pukul 12.00 - 13.00 dan kegiatan berakhir pada pukul 15.00 sore. Untuk menunjang produktivitas, SPPBE ini memiliki karyawan sejumlah 30 orang. Karyawan yang bertugas pada bagaian produksi berjumlah 16 orang, sedangkan yang lainnya yang bertugas sebagai supir truk, supir skid tank, gate keeper dan satpam. Sedangkan 10 orang lainnya bertugas sebagai staff

bagian administrasi, keuangan, penanggungjawab SPPBE atau Manajer HSE (Healthy, Safety and Environment).

Sebagai usaha yang bergerak pada bidang Migas, karyawan perusahaan menghadapi risiko adanya kecelakaan kerja ataupun gangguan kesehatan akibat bekerja. Risiko yang mungkin dihadapi oleh SPPBE adalah adanya ledakan dan kebakaran dapat terjadi pada tempat penimbunan gas, pipa penyalur hingga fasilitas produksi lainnya serta adanya keracunan akibat menghirup gas elipiji. Selain itu faktor ketidakdisiplinan terhadap prosedur yang telah ditetapkan juga mejadi penyebab timbulnya kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat bekerja.

Terkait dengan program K3, SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa telah melaksanakan program ini sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sebagai acuan dalam setiap pelaksanaan kegiatannya. Dengan motto “Jangan jadikan K3 sebagai beban, melainkan menjadi kebutuhan”, perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Bentuk dari pelaksanaan program K3 adalah adanya kampanye terkait pentingnya K3 yang dilakukan dengan menempelkan spanduk berisikan peringatan-peringatan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja di tempat-tempat yang strategis dan mudah dilihat oleh para karyawan. Selain itu, sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pekerjaan yang dapat menimbulkan risiko bahaya kecelakaan dan kesehatan kerja karyawan, perusahaan juga memberika APD (Alat Pelindung Diri) bagi setiap karyawan dan diwajibkan untuk dipakai pada saat bekerja. Dalam bidang kesehatan, perusahaan memberikan pelayanan Medical

Check-up bagi seluruh karyawan yang diadakan setiap satu tahun sekali. Hal ini juga dilakukan sebagai bentuk upaya penekanan biaya yang mungkin akan dikeluarkan oleh perusahaan akibat adanya kecelakaan kerja.

Sebagai perusahaan swasta, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Moderna Teknik Perkasa ini belum mampu mencapai seratus persen. Dari keseluruhan program yang direncanakan, baru dapat terlaksana kurang lebih 75% hingga 85% persen saja. Dari hasil wawancara kepada karyawan SPPBE, dapat diketahui bahwa para karyawan belum mendapatkan fasilitas Jaminan Kesehatan Masyarakat atau BPJS. Hal ini terkait dengan faktor biaya, SDM dan juga koordinasi dengan dinas-dinas yang terkait. Sebagai perusahaan swasta, tentunya faktor biaya menjadi sangat krusial untuk dipertimbangkan dan dialokasikan secara baik. Terkait dengan program K3, perusahaan masih belum mampu melaksanakan program secara maksimal dikarenakan biaya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program K3 ini juga cukup besar.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadi SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) yang profesional, berkelanjutan, dan terpercaya dengan standar Nasional.

Misi

- Menyediakan jasa transportasi dan pengangkutan gas elpiji kepada agen dengan kualitas layanan dan jaminan kuantitas yang tepat.

- Menyediakan layanan SPPBE secara berkelanjutan untuk menjamin ketersediaan bahan bakar gas guna memenuhi kebutuhan masyarakat.
- Memberikan kepuasan dan nilai tambah kepada agen dan konsumen secara berkelanjutan.

4.1.3 Lokasi PT Moderna Teknik Perkasa Blitar

Lokasi kantor utama PT Moderna Teknik Perkasa berada di Jl. Cemara No.42, Karang Sari, Sukorejo, Kota Blitar. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan pada unit SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa yang berada di Jl. Raya Jimbe Kademangan-Blitar.

4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengolahan data dimulai dengan mengelola dan mengevaluasi data-data yang didapatkan di lapangan dengan tujuan memperoleh gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap 40 orang karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa. Berdasarkan karakteristik responden yang telah ditemukan sebelumnya yaitu berdasarkan usia yang meliputi 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 51-60 tahun dan >60 tahun. Berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan meliputi SLTP, SMA/SMK, dan Sarjana Strata Satu (S1). Berdasarkan lama kerja meliputi 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-15 tahun.

Tabel 4.1
Tabel Umum Responden

No	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	36	90%
	b. Perempuan	4	10%
2.	Umur		
	a. 20-30 tahun	21	52,5%
	b. 31-40 tahun	13	32,5%
	c. 41-50 tahun	3	7,5%
	d. 50-60 tahun	1	2,5%
	e. > 60 tahun	2	5%
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. SLTP	3	7,5%
	b. SMA/SMK	33	82,5%
	c. S1	4	10%
4.	Lama Bekerja		
	a. 1-5 tahun	21	52,5%
	b. 6-10 tahun	17	42,5%
	c. 11-15 tahun	2	5%

Sumber : Hasil Olah data Primer 2019

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2), Disiplin Kerja (Z), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan yang tersusun dalam kuisioner, yaitu :

4.2.2.1 Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Dalam Variabel Keselamatan Kerja (X1) terdapat dua indikator, yaitu Faktor Kondisi bebas dari gangguan Fisik dan Bebas dari Gangguan mental. Dari indikator tersebut masing-masing terdapat 4 dan 1 item. Kemudian dari item tersebut diolah menjadi 9 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 40 responden.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Keselamatan Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15,0	3,93
2	0	0	0	0	7	17,5	26	65,0	7	17,5	4,00
3	0	0	0	0	8	20,0	24	60,0	8	20,0	4,00
4	0	0	0	0	8	20,0	26	65,0	6	15,0	3,95
5	0	0	0	0	4	10,0	30	75,0	6	15,0	4,05
6	0	0	0	0	12	30,0	17	42,5	11	27,5	3,98
7	0	0	0	0	12	30,0	22	55,0	6	15,0	3,85
8	0	0	0	0	15	37,5	18	45,0	7	17,5	3,80
9	0	0	1	2,5	16	40,0	18	45,0	5	12,5	3,68

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2019

Berdasarkan tabel di atas, variabel Keselamatan Kerja memiliki 9 item pertanyaan di mana sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi (4,05) terdapat pada item pertanyaan no 5 dan rata-rata terendah (3,68) terdapat pada item pertanyaan nomor 9 (sembilan). Hal ini menunjukkan bahwa data hasil jawaban responden terhadap variabel Keselamatan kerja dengan arah indikator kondisi bebas dari gangguan fisik. Artinya, responden berpendapat bahwa mereka berada pada lingkungan kerja yang aman dan terbebas dari kondisi yang dapat mengganggu keselamatan pada saat bekerja.

4.2.2.2 Variabel Kesehatan kerja (X2)

Dalam variabel Kesehatan Kerja (X2) terdapat satu indikator yaitu Kondisi Aman. Dari satu indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi 4 item yaitu gangguan pernafasan, debu ditempat kerja, penyediaan fasilitas karyawan, dan

pelayanan kesehatan. Kemudian dari seluruh item yang terdapat dalam variabel Kesehatan Kerja dikembangkan menjadi 10 pertanyaan. Berikut hasil jawaban dari 40 responden.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
1	0	0	3	7,5	10	25,0	22	55,0	5	12,5	3,73
2	1	2,5	3	7,5	13	32,5	20	50,0	3	7,5	3,53
3	1	2,5	9	22,5	11	27,5	18	45,0	1	2,5	3,23
4	0	0	0	0	10	25,0	27	67,5	3	7,5	3,83
5	0	0	0	0	9	22,5	26	65,0	5	12,5	3,90
6	0	0	6	15,0	7	17,5	22	55,0	5	12,5	3,65
7	0	0	9	22,5	8	20,0	17	42,5	6	15,0	3,50
8	0	0	7	17,5	11	27,5	18	45,0	4	10,0	3,48
9	0	0	0	0	12	30,0	22	55,0	6	15,0	3,85
10	0	0	1	2,5	8	20,0	25	62,5	6	15,0	3,90

Sumber : Olah Data Primer 2019

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kesehatan Kerja memiliki 10 item pertanyaan di mana sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi (3,90) terdapat pada item pertanyaan no 5 dan 10, dan rata-rata terendah (3,23) terdapat pada item pertanyaan nomor 3 (tiga). Hal ini menunjukkan jawaban dari responden terhadap variabel Kesehatan Kerja menunjukkan arah pada indikator Kondisi Aman. Responden berpendapat bahwa mereka merasa nyaman dan terbebas dari gangguan kesehatan pada saat bekerja.

2.2.2.3 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Dalam variabel Disiplin Kerja (Z) terdapat 4 indikator yaitu kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi/hukuman, dan tanggungjawab. Dari 4 indikator kemudian dibagi menjadi 12 item. Kemudian dari 6 indikator dan 12 item tersebut dijabarkan menjadi 14 pertanyaan. Berikut hasil jawaban dari 40 responden.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	8	20,0	24	60,0	8	20,0	4,00
2	0	0	0	0	5	12,5	28	70,0	7	17,5	4,05
3	0	0	0	0	6	15,0	27	67,5	7	17,5	4,03
4	0	0	0	0	15	37,5	18	45,0	7	17,5	3,80
5	0	0	0	0	15	37,5	17	42,5	8	20,0	3,83
6	0	0	0	0	6	15,0	26	65,0	8	20,0	4,05
7	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15,0	3,93
8	0	0	0	0	6	15,0	28	70,0	6	15,0	4,00
9	1	2,5	7	17,5	16	40,0	14	35,0	2	5,0	3,23
10	0	0	3	7,5	21	52,5	13	32,5	3	7,5	3,40
11	0	0	1	2,5	12	30,0	24	60,0	3	7,5	3,73
12	0	0	0	0	6	15,0	30	75,0	4	10,0	3,95
13	0	0	0	0	9	22,5	27	67,5	4	10,0	3,88
14	0	0	0	0	4	10,0	30	75,0	6	15,0	4,05

Sumber : Olah Data Primer 2019

Berdasarkan tabel di atas, variabel Disiplin Kerja memiliki 14 item pertanyaan di mana sebagian besar responden menjawab netral pada item pertanyaan nomor 9 dan 10. Sedangkan pada 12 item pertanyaan lainnya, sebagian besar responden menjawab setuju. Rata-rata tertinggi (4,05) terdapat pada item pertanyaan nomor 2, 6

dan 14, dan rata-rata terendah (3,23) terdapat pada item pertanyaan nomor 9. Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dengan arah indikator kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi/hukuman, dan tanggungjawab. Jika pendapat responden terhadap variabel disiplin kerja diurutkan mulai tertinggi ke yang terkecil, maka jawaban dengan presentase tertinggi pada jawaban setuju, jawaban netral, jawaban sangat setuju, jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Artinya responden memiliki disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan oleh jawaban setuju yang memiliki nilai rata-rata paling besar.

2.2.2.4 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terdapat 6 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Dari 6 indikator kemudian dibagi menjadi 12 item. Kemudian dari 6 indikator dan 12 item tersebut dijabarkan menjadi 14 pertanyaan. Berikut hasil jawaban dari 40 responden :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	0	0	0	0	10	25,0	23	57,5	7	17,5	3,93
2	0	0	0	0	9	22,5	27	67,5	4	10,0	3,88
3	0	0	0	0	4	10,0	28	70,0	8	20,0	4,10
4	0	0	0	0	5	12,5	30	75,0	5	12,5	4,00
5	0	0	0	0	4	10,0	31	77,5	5	12,5	4,03
6	0	0	0	0	5	12,5	29	72,5	6	15,0	4,03
7	0	0	0	0	5	12,5	29	72,5	6	15,0	4,03

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
8	0	0	0	0	5	12,5	26	65,0	9	22,5	4,10
9	0	0	0	0	6	15,0	27	67,5	7	17,5	4,03
10	0	0	0	0	3	7,5	27	67,5	10	25,0	4,18
11	0	0	0	0	4	10,0	29	72,5	7	17,5	4,08
12	0	0	0	0	7	17,5	27	67,5	6	15,0	3,98
13	0	0	0	0	8	20,0	26	65,0	6	15,0	3,95
14	0	0	0	0	8	20,0	23	57,5	9	22,5	4,03

Sumber : Olah Data Primer 2019

Berdasarkan tabel di atas, variabel Produktivitas Kerja memiliki 14 item pertanyaan di mana sebagian besar responden menjawab setuju pada semua item pertanyaan yang diajukan. Rata-rata tertinggi (4,18) terdapat pada item pertanyaan nomor 10, dan rata-rata terendah (3,98) terdapat pada item pertanyaan nomor 12 (dua). Hal ini menunjukkan responden berpendapat setuju terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dengan arah indikator meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri. Namun untuk jawaban dari pertanyaan dengan arah indikator kemampuan dan efisiensi masih memiliki rata-rata nilai yang cukup rendah. Artinya, karyawan sudah berfokus pada hasil yang akan dicapai berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi namun masih belum mampu meningkatkan kemampuan dan efisiensi dalam bekerja.

4.3 Analisis Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini kuisioner memenuhi persyaratan validitas, maka digunakan korelasi Pearson. Cara untuk

menganalisisnya adalah dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai/skor pada nomor pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r harus diuji tingkat signifikansinya dengan menggunakan uji t atau membandingkan dengan r tabel. Berdasarkan output “Correlation” dapat diketahui nilai r hitung (Nilai Pearson Correlation Item) masing-masing item dengan Skor Total.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Corrected Total Correlation	r Tabel	
Keselamatan Kerja (x1)	x1.1	0,854	0,403	Valid
	x1.4	0,905	0,403	Valid
	x1.3	0,919	0,403	Valid
	x1.4	0,895	0,403	Valid
	x1.5	0,757	0,403	Valid
	x1.6	0,862	0,403	Valid
	x1.7	0,907	0,403	Valid
	x1.8	0,819	0,403	Valid
	x1.9	0,799	0,403	Valid
Kesehatan Kerja (x2)	x2.1	0,767	0,403	Valid
	x2.2	0,239	0,312	Valid
	x2.3	0,464	0,403	Valid
	x2.4	0,931	0,403	Valid
	x2.5	0,787	0,403	Valid
	x2.6	0,845	0,403	Valid
	x2.7	0,886	0,403	Valid
	x2.8	0,887	0,403	Valid
	x2.9	0,829	0,403	Valid
	x2.10	0,895	0,403	Valid
Disiplin Kerja (Z)	z1	0,772	0,403	Valid
	z2	0,797	0,403	Valid
	z3	0,891	0,403	Valid
	z4	0,803	0,403	Valid

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Corrected Total Correlation	r Tabel	
	z5	0,824	0,403	Valid
	z6	0,875	0,403	Valid
	z7	0,833	0,403	Valid
	z8	0,793	0,403	Valid
	z9	0,266	0,312	Valid
	z10	0,746	0,403	Valid
	z11	0,674	0,403	Valid
	z12	0,802	0,403	Valid
	z13	0,722	0,403	Valid
	z14	0,867	0,403	Valid
Produktivitas Kerja karyawan (Y)	y1	0,818	0,403	Valid
	y2	0,808	0,403	Valid
	y3	0,835	0,403	Valid
	y4	0,849	0,403	Valid
	y5	0,875	0,403	Valid
	y6	0,865	0,403	Valid
	y7	0,858	0,403	Valid
	y8	0,899	0,403	Valid
	y9	0,869	0,403	Valid
	y10	0,865	0,403	Valid
	y11	0,808	0,403	Valid
	y12	0,848	0,403	Valid
	y13	0,870	0,403	Valid
	y14	0,897	0,403	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2019

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel yang terdiri dari variabel X1 yaitu Keselamatan Kerja dan X2 Kesehatan Kerja, Variabel Z yaitu Disiplin Kerja, serta Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dapat dikatakan valid karena Corrected Item Total Correlation > dari 0,403 tabel r pada tingkat signifikansi 0,01 dan > dari 0,312 tabel r pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga layak untuk diikuti sertakan ke dalam pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai Cronbach's Alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya jika nilai Alpha Cronbach's (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,953	0,6	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,902	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,934	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,971	0,6	Reliabel

Sumber : Olah Data Primer 2019

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel yang terdiri dari variabel X1 yaitu Keselamatan Kerja dan X2 yaitu Kesehatan Kerja, Variabel Z yaitu Disiplin Kerja, serta variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6 sehingga layak diikutsertakan ke pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas variabel bertujuan untuk menguji apakah data variabel dependen, independen dan intervening memiliki distribusi normal atau tidak. Metode

yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05 maka data hasil penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

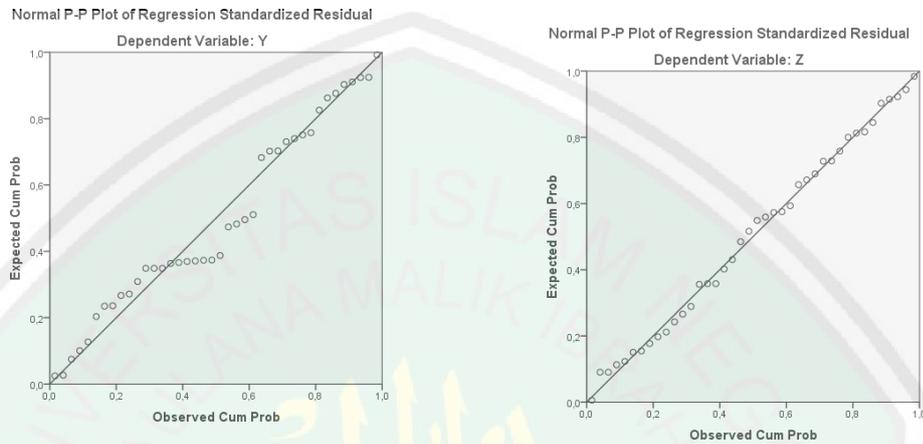
Variabel Penelitian	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
Keselamatan Kerja	1,192	0,116	Berdistribusi Normal
Kesehatan Kerja	1,174	0,127	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja	1,107	0,173	Berdistribusi Normal
Produktivitas Kerja	1,085	0,190	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel penelitian lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.3.2 Uji Asumsi Normalitas Residual Regresi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi menggunakan grafik normal P-P plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal. Sedangkan dari uji Kolmogorov-Smirnov, apabila probabilitas hasil uji lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Grafik 4.1
Grafik Normal Probability Sampling



Tabel 4.9
Hasil Uji Asumsi Normalitas

Persamaan Struktural	Kolmogorov-Smirnov Z	Nilai sig.	Keterangan
X1 dan X2 → Y	0,377	0,999	Menyebarkan Normal
X1, X2 dan Y → Z	0,898	0,396	Menyebarkan Normal

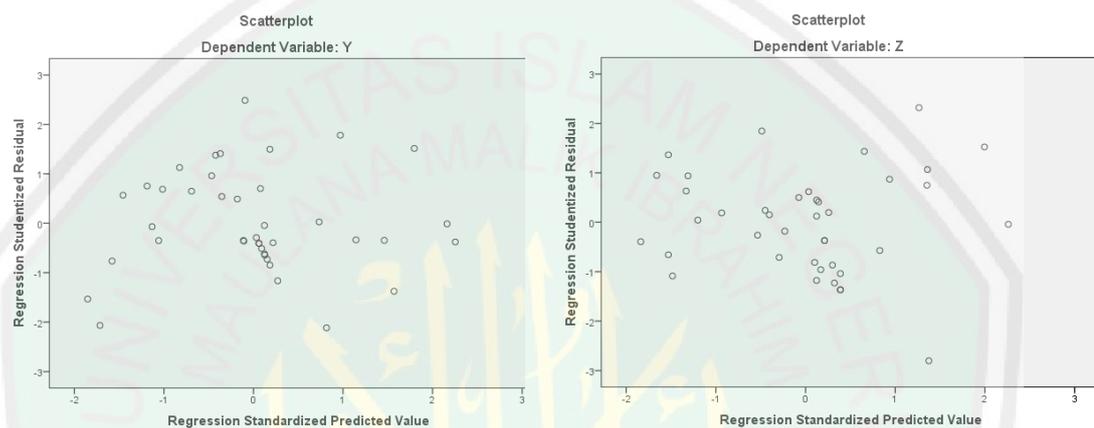
Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja; X2 = Kesehatan Kerja; Z = Disiplin Kerja; Y = Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi

4.3.3.3 Uji Asumsi Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model path terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini

adalah metode grafik scatter plot. Jika pencarian data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.1
Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model yang diuji sehingga asumsi ini terpenuhi.

4.3.3.4 Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model regresi. Untuk menguji asumsi ini digunakan nilai VIF dan Tolerance. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,1$ maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi yang terbentuk.

Tabel 4.10
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Persamaan Struktural 1		
X1	0,411	2,434
X2	0,411	2,434
Persamaan Struktural 2		
X1	0,281	3,553
X2	0,293	3,419
Y	0,212	4,714

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja; X2 = Kesehatan Kerja; Z = Disiplin Kerja; Y = Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa pada kedua model substruktur masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model path yang terbentuk.

4.3.3.5 Uji Asumsi Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier atau tidak. Untuk menguji asumsi linieritas digunakan uji kurva linier, dengan menggunakan kriteria p-value yang lebih besar dari alpha 5% menunjukkan bahwa hubungannya adalah linier.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Pengaruh	F hitung	F table	p-value	Keterangan
X1 → Z	84,248	4,098	0,630	Linier
X2 → Z	76,652	4,098	0,727	Linier
X1 → Y	243,281	4,098	0,113	Linier
X2 → Y	93,607	4,098	0,807	Linier
Z → Y	302,376	4,098	0,120	Linier

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja; X2 = Kesehatan Kerja; Z = Disiplin Kerja; Y = Produktivitas Kerja

Hasil uji linieritas menunjukkan p-value masing-masing hubungan lebih besar dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan bahwa antar variabel tersebut terdapat hubungan yang linier atau dengan kata lain asumsi linieritas terpenuhi.

4.3.4 Analisis Path

4.3.4.1 Pengaruh Antar Variabel dan Persamaan Jalur

Tabel 4.12
Pengaruh Antar Variabel

Variabel Bebas	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	R ²
X1	0,487	4,123	0,000	40,7%
X2	0,457	3,869	0,000	38,1%
Total				78,8%
X1	0,419	5,146	0,000	38,1%
X2	0,193	2,422	0,023	17,5%
Y	0,415	4,428	0,000	37,7%
Total				93,3%

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja; X2 = Kesehatan Kerja; Z = Disiplin Kerja; Y = Produktivitas Kerja

4.3.4.2 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z)

$$Z = 0,487X1 + 0,457X2 + e1$$

Koefisien jalur variabel X1 terhadap Z sebesar 0,487 artinya apabila X1 meningkat maka Z akan meningkat sebesar 0,487 kali. Kontribusi X1 terhadap Z sebesar 40,7% artinya bahwa peningkatan sebesar 40,7% pada Z disebabkan oleh perubahan X1.

Koefisien jalur X2 terhadap Z sebesar 0,457 artinya apabila X2 meningkat maka Z akan meningkat sebesar 0,457 kali. Kontribusi X2 terhadap Z sebesar 38,1% artinya bahwa peningkatan sebesar 38,1% pada Z disebabkan oleh perubahan X2.

4.3.4.3 Pengaruh Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

$$Y = 0,419X1 + 0,193X2 + 0,415Z + e2$$

Koefisien jalur X1 terhadap Y sebesar 0,419 artinya X1 meningkat maka Y akan meningkat sebesar 0,419 kali. Kontribusi X1 terhadap Y sebesar 38,1% artinya bahwa peningkatan sebesar 38,1% pada Y disebabkan oleh perubahan X1.

Koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,193 artinya apabila X2 meningkat maka Y akan meningkat sebesar 0,193 kali. Kontribusi X2 terhadap Y sebesar 17,5% artinya bahwa peningkatan sebesar 17,5% pada Y disebabkan oleh perubahan X2.

Koefisien jalur Z terhadap Y sebesar 0,415 artinya apabila Z seseorang meningkat maka Y akan meningkat sebesar 0,415 kali. Kontribusi Z terhadap

Y sebesar 37,7% artinya bahwa peningkatan sebesar 37,7% pada Y disebabkan oleh perubahan Z.

4.3.5 Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total menjelaskan mengenai seberapa besar model jalur (path) yang terbentuk dalam menjelaskan data yang digunakan dalam penelitian. Besar nilai koefisien determinasi berkisar antara 0% hingga 100%, di mana semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin baik pula model dalam menjelaskan data yang digunakan.

$$R_m^2 = 1 - [(1 - 0,788) \times (1 - 0,933)] = 0,986$$

Koefisien determinasi total yang didapatkan berdasarkan hasil perhitungan model path adalah sebesar 0,986 yang menunjukkan bahwa model path yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 98,6% data yang digunakan dalam penelitian.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

4.3.6.1 Pengaruh Langsung

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Independent	Dependent	B	Std. Error	t-hitung	p-value
X1	Z	0,487	0,155	4,123	0,000
X2		0,457	0,134	3,869	0,000
X1	Y	0,419	0,107	5,146	0,000
X2		0,193	0,090	2,422	0,023
Z		0,415	0,093	4,428	0,000

Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja; X2 = Kesehatan Kerja; Z = Disiplin Kerja; Y = Produktivitas Kerja

Pada pengaruh langsung antara X1 terhadap Z diperoleh t-hitung (4,123) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Z. Artinya, terdapat dapat pengaruh langsung yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Pada pengaruh langsung antara X2 terhadap Z diperoleh t-hitung (3,869) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Z. Artinya, terdapat dapat pengaruh langsung yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Pada pengaruh langsung antara X1 terhadap Y diperoleh t-hitung (5,146) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y. Artinya, terdapat dapat pengaruh langsung yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Pada pengaruh langsung antara X2 terhadap Y diperoleh t-hitung (2,422) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,023) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y. Artinya, terdapat dapat pengaruh langsung yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Pada pengaruh langsung antara Z terhadap Y diperoleh t-hitung (4,428) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,000) yang lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan

terdapat pengaruh yang signifikan antara Z terhadap Y. Artinya, terdapat dapat pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

4.3.6.2 Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Independent	Mediasi	Dependent	B	Std. Error	t-hitung	p-value
X1	Z	Y	0,202	0,079	2,569	0,014
X2			0,190	0,070	2,710	0,010

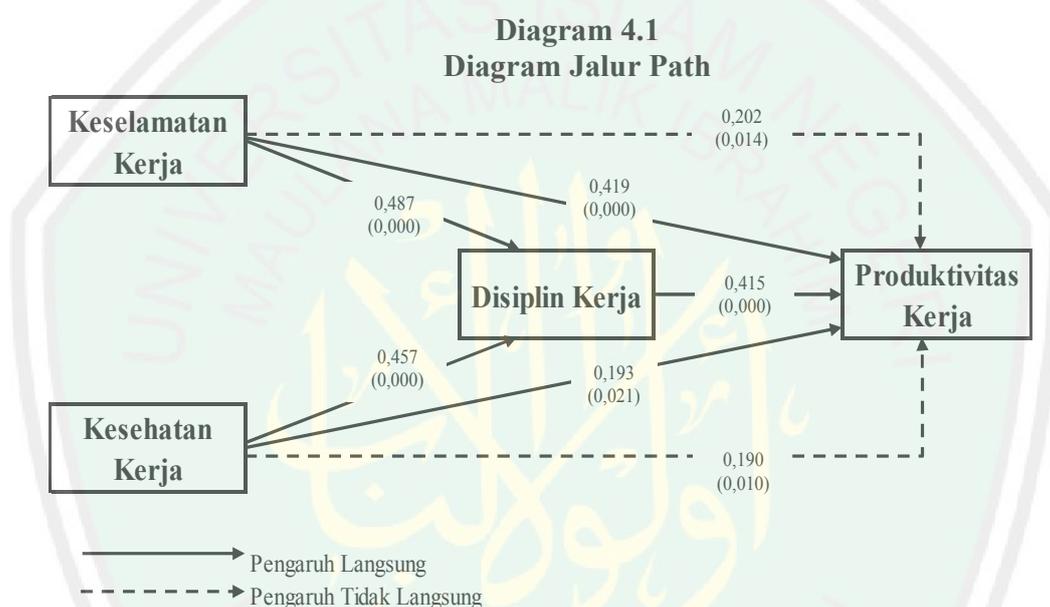
Keterangan: X1 = Keselamatan Kerja; X2 = Kesehatan Kerja; Z = Disiplin Kerja; Y = Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test, pada pengaruh tidak langsung antara X1 terhadap Y melalui Z diperoleh t-hitung (2,569) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,033) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara X1 terhadap Y melalui Z. Artinya, terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Semakin baik tingkat Keselamatan Kerja didukung dengan Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.

Pada pengaruh tidak langsung antara X2 terhadap Y melalui Z diperoleh t-hitung (2,160) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,033) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara X2 terhadap Y melalui Z. Artinya, terdapat dapat pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Semakin baik

Kesehatan Kerja praktikum didukung dengan Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.

Berikut ini disajikan diagram path berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan



4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Disiplin Kerja masih cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 40,7% untuk Keselamatan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan 38,1% untuk Kesehatan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar. Apabila sistem keselamatan dan

kesehatan kerja tinggi maka disiplin kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila sistem keselamatan kerja menurun maka disiplin kerja juga akan menurun.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari responden cenderung menjawab setuju untuk pertanyaan yang berhubungan dengan keselamatan kerja yang diberikan oleh SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja merupakan salah satu yang menunjang disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan tentang risiko bahaya kecelakaan yang dihadapi pada saat bekerja sehingga karyawan menjadi lebih disiplin dan menaati peraturan dan SOP yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2009:274) yang mengatakan bahwa perusahaan maupun karyawan masing-masing memiliki hak dan tanggungjawab dibawah UU Keamanan dan Kesehatan Kerja (OSHA). Karyawan berhak memiliki hak untuk meminta jaminan keamanan dan kesehatan saat bekerja dari perusahaan, sedangkan karyawan juga bertanggungjawab untuk memenuhi semua standar OSHA yang berlaku serta mengikuti semua aturan dan peraturan keamanan dan kesehatan pengusaha lalu melaporkan kondisi berbahaya kepada penyelia. Undang-undang melarang pengusaha memberikan hukuman atau melakukan diskriminasi terhadap karyawan yang mengeluh kepada OSHA tentang keamanan kerja dan bahaya kesehatan ditempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa karyawan akan menjadi lebih disiplin ketika mendapatkan pendidikan serta jaminan mengenai keselamatan dan kesehatan ditempat kerja.

Dalam buku Sistem Operasional Syariah, yang dikutip oleh Rivai (2014 : 693), Muhammad Firdaus mengatakan bahwa pada dasarnya asuransi merupakan persiapan yang dibuat oleh sekelompok orang yang masing-masing menghadapi kerugian kecil sebagai risiko yang tidak dapat diduga. Manusia pada dasarnya selalu menghadapi kemungkinan terjadinya suatu musibah, malapetaka, dan bencana yang berpotensi menghilangkan dirinya atau mengurangi nilai ekonomi seseorang baik terhadap diri sendiri, keluarga, atau perusahaannya yang diakibatkan oleh meninggal dunia, kecelakaan, sakit ataupun lanjut usia. Hilangnya fungsi dari suatu benda dapat berupa kecelakaan, kehilangan dan juga kebakaran. Allah telah berfirman dalam QS Al Hasyr [59] : 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa hendaknya kita merencanakan segala sesuatu untuk hari esok, karena hari esok itu merupakan sebuah rahasia Allah. Oleh karenanya kita dianjurkan untuk menata hidup kita lebih awal agar kemungkinan yang akan terjadi nanti dapat diantisipasi dengan baik.

Perintah untuk berhati-hati dan persiapan menghadapi masa depan telah diajarkan oleh Umar Bin Khattab, pada suatu ketika beliau melarang sahabatnya

untuk memasuki suatu kampung yang sedang terjangkit penyakit menular agar tidak tertular. Dari kisah diatas jelas menerangkan bahwa islam sangat mengakui bahwa kecelakaan, kemalangan atau kematian merupakan ketentuan Allah Subhanahuwata'ala.

4.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 38,1% untuk Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan 17,5% untuk Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian dilapangan, ditemukan bahwa seluruh karyawan SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa mendapatkan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja berupa Alat Pelindung Diri (APD), hal ini berpengaruh pada kenyamanan karyawan pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja mereka tanpa disertai rasa khawatir akan terjadi risiko yang tidak diinginkan pada saat bekerja. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak, 1985: 30 yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan dan sarana

pendukung yang meliputi lingkungan kerja, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan. Pendapat ini diperkuat oleh pendapat lain yang mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan serta menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan kesehatan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengerahan tenaga yang optimal sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Rivai, 2004:309).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aji Pangestu (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kedua program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Kurniawati (2014) yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik

Perkasa Blitar. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 37,7%. Artinya bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan absensi karyawan. Karyawan selalu datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa karyawan SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dikarenakan pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sihotang, 2007 : 56 yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini maka tujuan organisasi dapat tercapai. Pendapat ini diperkuat oleh Kuna Wijaya, 1989 : 126 (Ardana, dkk, 2012 : 270) yang menyebutkan bahwa terdapat faktor –faktor yang dapat memengaruhi produktivitas antara lain adalah mengenai tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen serta kesempatan untuk berprestasi.

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismail Usman (2016) menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Allo Jaya Bontang. Namun korelasi antara variabel disiplin kerja masih sangat lemah terhadap produktivitas kerja di PT. Allo Jaya.

Rivai (2014:606) juga menyatakan pendapatnya mengenai istilah disiplin yang didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempatnya. Moenir (1983) juga menerangkan disiplin dalam jangkauan yang lebih luas adalah meliputi seluruh kehidupan manusia, baik dalam hubungan dengan dunia maupun akhirat. Disiplin ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut waktu serta perbuatan keduanya tergabung menjadi satu, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. Waktu sangat berharga bagi kehidupan manusia maupun organisasi. Seluruh peraturan yang ditujukan kepada manusia selalu berhubungan dengan waktu. Allah telah meyakinkan umat_Nya terkait dengan waktu dengan menyebut “masa” dalam Al-Qur’an surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا

الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran” (QS. al-Ashr: 1-3).

Ayat diatas menegaskan bahwa sesungguhnya manusia diberi kesempatan untuk selalu melatih dan menggunakan waktu dalam kehidupan ini dengan seefisien mungkin untuk segala aktifitasnya, terutama dalam menjalankan kebaikan dan amal sholeh.

Dapat disimpulkan bahwa Islam telah mengajarkan dengan sebaik-baiknya tentang disiplin kepada umatnya. Islam menganjurkan kepada setiap umatnya untuk disiplin terhadap waktu, dikarenakan waktu adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Apabila seseorang bekerja dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan disertai niat untuk mencari keridhoan Allah maka akan mendapatkan pahala dalam bekerja serta terwujudnya tujuan dalam pekerjaanya.

4.4.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

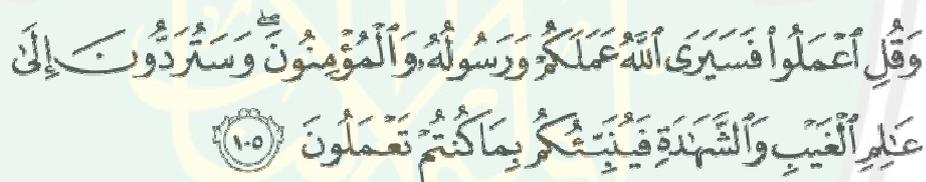
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja dan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, juga terdapat pengaruh tidak langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja lebih kecil daripada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung. Pengaruh total variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,382. Artinya, terdapat pengaruh Kesehatan Kerja

terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja. Semakin baik Kesehatan Kerja didukung dengan Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat. Dari hasil perhitungan *Sobel Test* membuktikan bahwa Disiplin Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa yang menerapkan program K3 yang diberikan perusahaan akan merasa lebih nyaman serta waspada terhadap risiko pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh program K3 yang diterapkan pada SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa berupa pemberian APD (Alat Pelindung Diri), medical check up, serta adanya kampanye risiko kecelakaan kerja dan K3 yang dipasang pada setiap sudut tempat kerja membuat karyawan merasa waspada dan berhati-hati terhadap risiko yang mungkin dihadapi. Karyawan menjadi lebih disiplin dengan tidak melanggar seluruh peraturan-peraturan dan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan menjadi lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan dengan terus memperbaiki hasil yang dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah disiplin, gizi dan kesehatan, jaminan sosial serta lingkungan dan iklim kerja. Disiplin sangat mendukung karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menjadi lebih produktif, hal ini dikarenakan karyawan akan selalu taat kepada segala peraturan ataupun standar bekerja yang ditetapkan. (Ardana, dkk, 2012:270).

Manusia dalam menjalankan aktivitasnya sebagai khalifah di bumi dengan segala keteraturan, yang dengan akalnyanya selayaknya dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya. Karebet (2002) menyatakan bahwa seorang muslim senantiasa melakukan perbuatan atau aktivitas yang prestatif, yang meliputi : pertama, perbuatan berlandaskan pemikiran atau kesadaran (*mabniyyun 'ala al fikri*); kedua, mempunyai tujuan tertentu (*min ajli ghayatin mu'ayyanah*); dan ketiga, berlandaskan keimanan (*mabniyyun 'ala al iman*). Ketiga aktivitas terbaik itu akan menghasilkan produktivitas tertinggi dengan tujuan keridhaan Allah SWT sehingga ini sejalan dengan firman QS At Taubah : 105, sebagai berikut :



“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At Taubah : 105)

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Muchdarsyah Sinungan (1997) menyatakan bahwa manusia dalam bekerja hendaknya meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas itu adalah sikap mental yang memandang masa depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa islam telah mengatur seluruh aktivitas dalam kehidupan umatnya, tidak terkecuali pada aktivitas bekerja. Islam memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekedar mengharapkan imbalan dunia saja. Akan tetapi lebih jauh manusia harus memiliki sikap mental yang berpandangan bahwa hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data pada SPPBE PT.Moderna Tehnik Perkasa Blitar, maka dapat disimpulkan :

1. Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis pada pengaruh langsung antara X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung (5,146) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y. Artinya, terdapat pengaruh langsung yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
2. Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung (2,422) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,023) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y. Artinya, terdapat pengaruh langsung yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
3. Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z). Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test diperoleh nilai t-hitung (2,569) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,033) lebih kecil dari

alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara X1 terhadap Y melalui Z. Artinya, terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.

4. Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan Sobel Test diperoleh nilai t-hitung (2,160) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) dan p-value (0,033) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara X2 terhadap Y melalui Z. Artinya, terdapat dapat pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.

5.2 Saran

Implikasi saran yang hendak disampaikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar

Perlunya adanya peningkatan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar terciptanya rasa nyaman dan penuh rasa tanggungjawab pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya pengetahuan tentang peraturan perusahaan yang ditetapkan dan bahaya risiko yang dihadapi dalam bekerja juga akan meningkatkan disiplin kerja dan tanggungjawab yang tinggi.

2. Karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar

Untuk karyawan SPPBE PT. Moderna Tehnik Perkasa agar selalu bekerja dengan rasa penuh tanggungjawab dan membuat diri senyaman mungkin agar dapat bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerja dapat tercapai. Tidak lupa agar para karyawan senantiasa menjadikan bekerja dengan niat untuk ibadah sehingga tidak hanya mendapatkan keuntungan didunia namun juga di akhirat.

3. Pihak Akademisi

Bagi pihak akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memiliki kontribusi dalam pembangunan literatur sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian yang berkelanjutan khususnya pada keselamatan dan kesehatan kerja dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Anwar, Muhammad Fahmi. (2018). *Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Ardana, I Komang dkk.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke Tujuh – Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, SP. Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Isafety Magazine, Safety Health & environment* (2018). Rapor K3 Nasional 2018. Diperoleh tanggal 1 April 2019 dari <http://isafetymagz.com/wp-content/uploads/2018/12/Majalah-Isafety-Edisi-Desember-2018-Rapor-K3-Nasional.pdf>
- Katsuro,P. and Muparano, Suzanna. (2010). Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry. *African Journal of Business Management* Vol. 4(13), pp. 2644-2651
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, A. Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Refika Aditama

- Mangkunegara, A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2 Edisi 9*. Jakarta : PT Salemba Empat
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta : Erlangga
- Ningsih, Dewita Suriyani dan Fitri, Kurniawati. (2014). *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu*. JOM FEKON. VOL. 1 NO. 2 OKTOBER 2014. hlm1-11
- Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Pangestu, Aji. (2016). *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Payaman, J. Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit FE UI
- Permanasari, Johana Eka. (2014). *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Prayitno, Palupi, Khoiron (2015). The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at Pt. Telkom Kandatel Jember. *The Internatioal Journal of Sciences : Basic and Applied Research (IJSBAR)* ISSN 2307-4531, 257-262
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta:Gema Insani Press
- Rezkyan N, Darwadi, Yuliana (2013). "The Influence of Reliation Safty and Healthy Work Productivity mployees at PT PLN (Persero) Jawa Barat and Banten. *International Journal of Sience and Research (IJSR)*, India Online ISSN: 2319-7064, 701-707

- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal. dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Mochdarsah. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinungan, Mochdarsah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Grasindo
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang : UIN Maliki Press
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT. Grasindo
- Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003
- Yusanto, M. Ismail dan M. Karebet Wijajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta : Gema Insani Press



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SPPBE PT. MODERNA
TEHNIK PERKASA BLITAR

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan Judul “**Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar**”, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia :

Lama Kerja : Tahun

Tingkat Pendidikan :

Bidang :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist(√) pada jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

II. Daftar Pertanyaan

A. Keselamatan Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa nyaman karena tata letak mesin/peralatan yang saya gunakan berada pada posisi yang aman dan mudah dijangkau					
2.	Saya dapat dengan mudah menjangkau mesin/peralatan kerja yang saya gunakan					
3.	Semua mesin/peralatanyang saya gunakan telah diberi tanda bahaya					
4.	Saya memahami setiap tanda bahaya yang dipasang pada mesin/peralatan kerja yang saya gunakan					
5.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menghindari diri dari bahaya kecelakaan pada saat bekerja					
6	Saya merasa senang karena perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti masker, helm, sepatu boots, sarung tangan, dll untuk menjaga keselamatan dalam bekerja					
7.	Saya merasa nyaman ketika menggunakan alat pelindung diri saat bekerja					
8.	Saya merasa senang dengan kepemimpinan atasan saya					
9.	Saya senang karena perusahaan memberikan kebijakan yang tepat dan tidak merugikan					

B. Kesehatan Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan dapat mengganggu kondisi pernafasan saya					
3.	Saya bekerja pada lingkungan yang bersih dan terbebas dari debu yang dapat mengganggu kesehatan fisik					
4.	Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya menjaga kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat melaksanakan tugas serta memperbaiki kualitas kerja saya.					
6.	Saya mendapatkan fasilitas air bersih dan tempat istirahat yang nyaman					
7.	Saya mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan					
8.	Saya mendapatkan pelayanan kesehatan dari perusahaan					
9.	Pimpinan perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan					
10.	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik ditempat kerja					

C. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan					
2.	Saya mampu melaksanakan setiap tugas dengan baik					
3.	Saya menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya mengetahui karakteristik peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
5.	Saya mengetahui fungsi peralatan kerja yang disediakan perusahaan					
6.	Saya selalu berusaha untuk profesional dalam bekerja					
7.	Saya selalu berusaha yang terbaik untuk menyelesaikan setiap pekerjaan					
8.	Saya selalu mengharapkan hasil yang baik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
9.	Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja saya					
10.	Saya selalu memperbaiki kualitas kerja saya dari hari sebelumnya					
11.	Saya selalu belajar dari kerja keras yang telah saya lakukan sebelumnya					
12.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
13.	Saya berani menghadapi setiap tantangan dari pekerjaan yang saya lakukan					
14.	Saya memiliki harapan terbaik terhadap hasil yang akan saya capai					

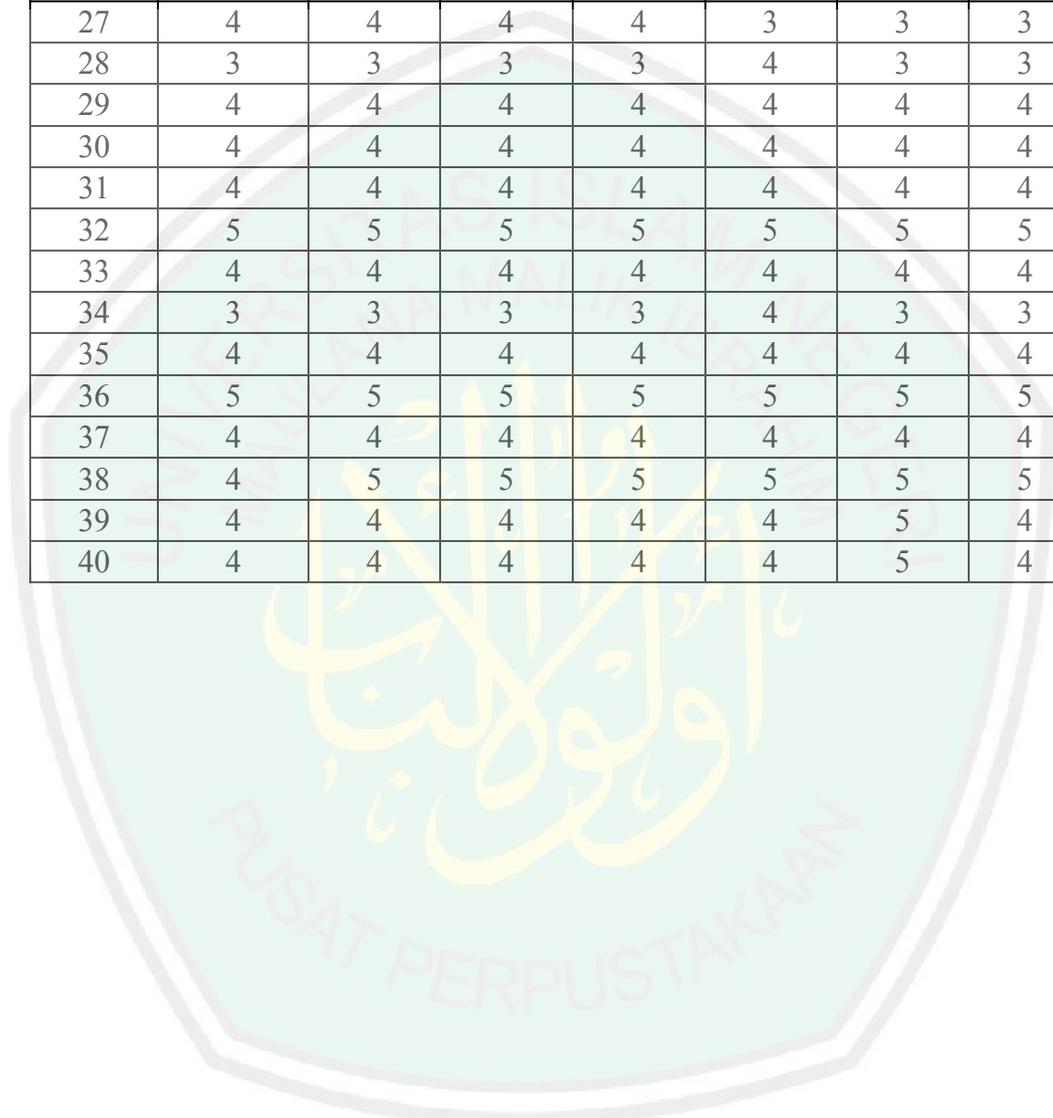
D. Disiplin Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dapat hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2.	Saya menganggap bahwa kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
3.	Saya selalu melakukan konfirmasi dan meminta izin saat tidak masuk kerja					
4.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan					
5.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas					
6.	Saya selalu berada di tempat kerja pada saat jam kerja					
7.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan					
8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
9.	Saya pernah mendapatkan sanksi/hukuman dari atasan atas kesalahan yang saya lakukan					
10.	Sanksi/hukuman yang saya terima telah sesuai dengan aturan yang berlaku					
11.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan baik					
12.	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
13.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik					
14.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

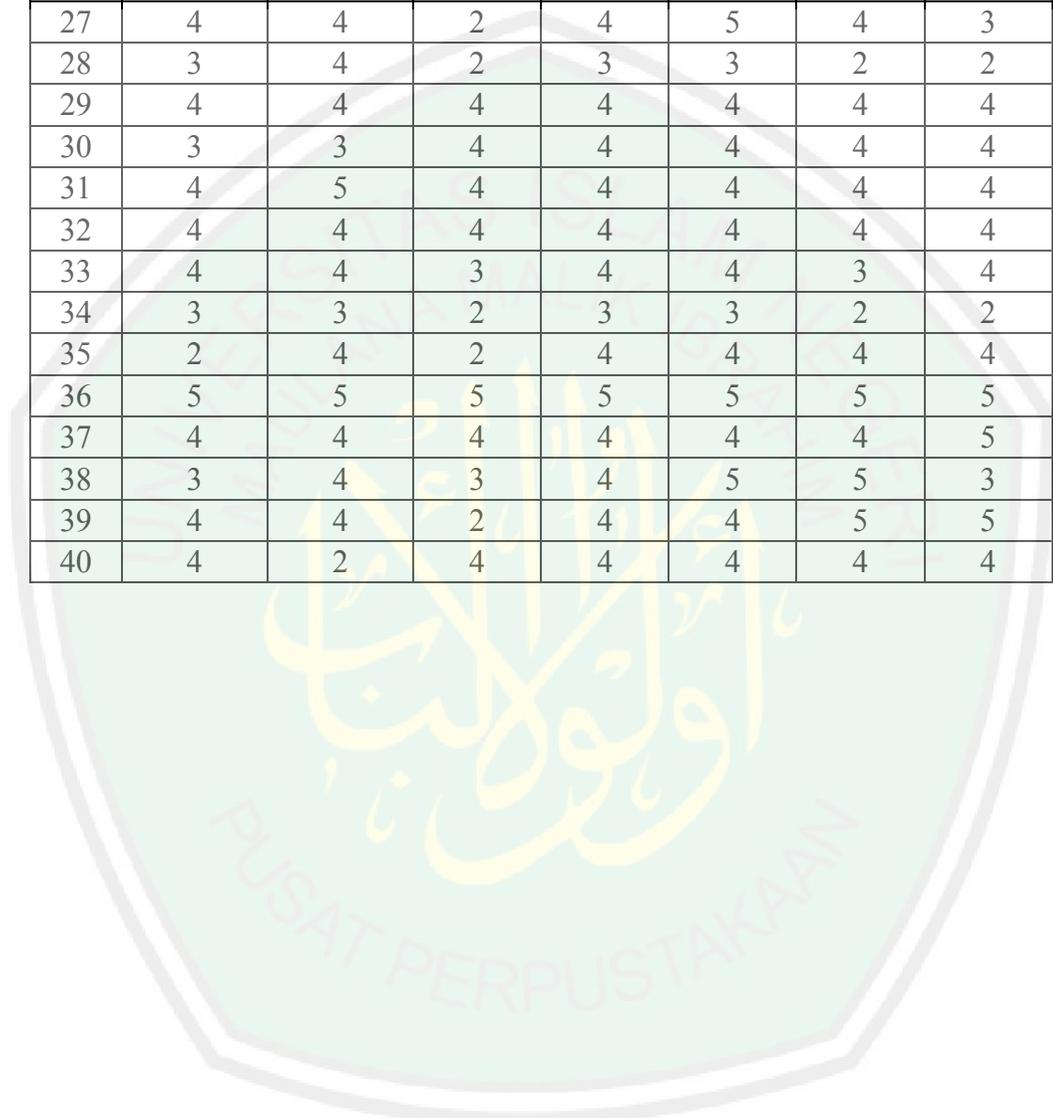
Lampiran 2

Keselamatan Kerja (X1)										
	X1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	Skor Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
12	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
14	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
15	4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
16	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
18	4	4	4	4	5	3	4	3	3	34
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
26	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37



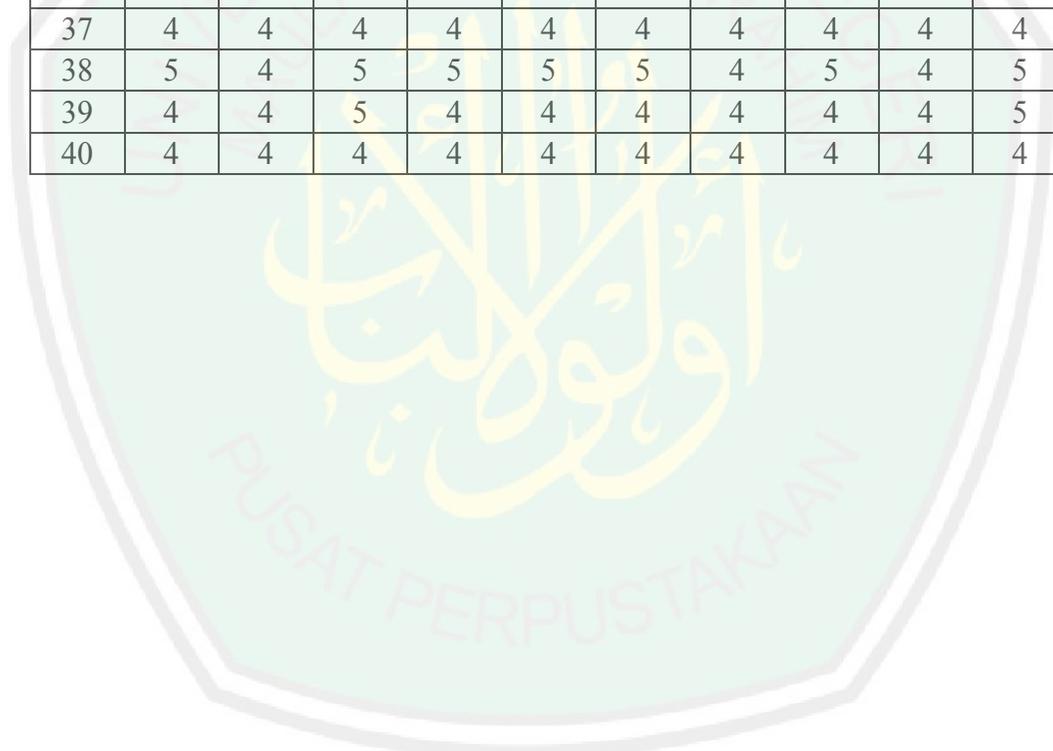
23	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
24	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	43
25	5	1	4	4	4	5	4	4	5	5	41
26	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
27	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	37
28	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	27
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
31	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
34	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	26
35	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
38	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	40
39	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	40
40	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38



Produktivitas Kerja (Y)															
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	total skor
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
6	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	48
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49
8	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	60
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
15	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
16	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

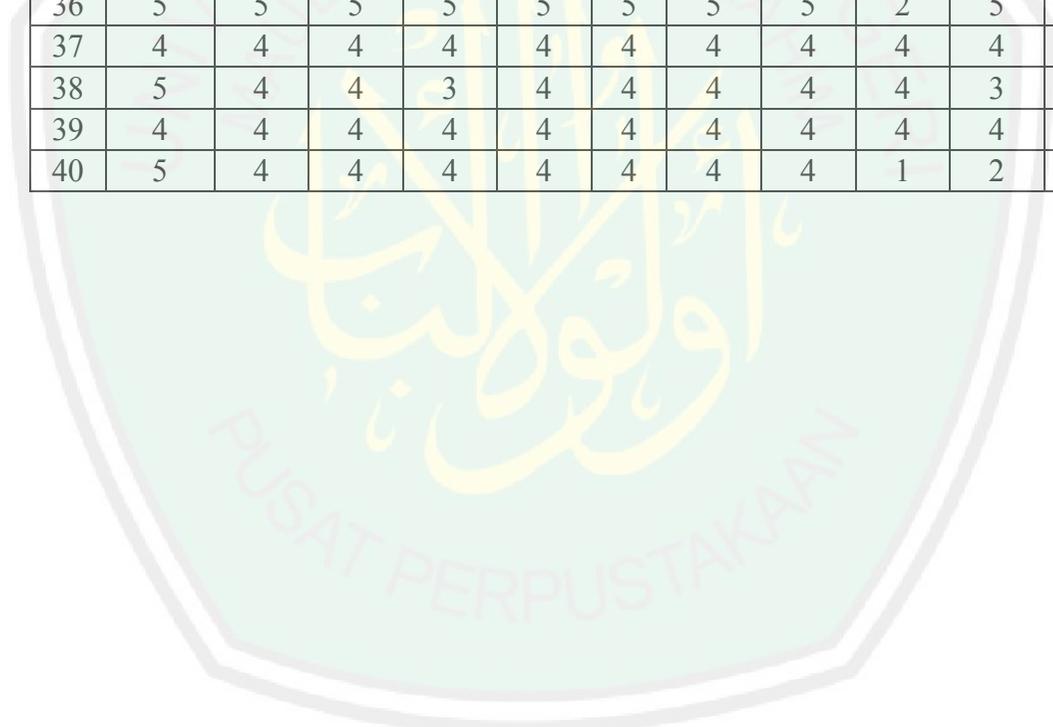


24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	65
28	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	61
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	60
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	64
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56



Disiplin Kerja (Z)															
	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	z10	z11	z12	z13	z14	Total skor
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52
5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	50
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	47
7	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	50
8	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	49
13	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	48
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	47
15	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	53
16	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52

23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	53
24	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	62
25	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	65
26	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52
27	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	49
28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	64
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	52
33	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	62
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
36	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	67
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	52



Tabel 4.1
Tabel Umum Responden

No	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki Perempuan	36 4	90% 10%
2.	Umur		
	20-30 tahun	21	52,5%
	31-40 tahun	13	32,5%
	41-50 tahun	3	7,5%
	50-60 tahun > 60 tahun	1 2	2,5% 5%
3.	Tingkat Pendidikan		
	SLTP	3	7,5%
	SMA/SMK S1	33 4	82,5% 10%
4.	Lama Bekerja		
	1-5 tahun	21	52,5%
	6-10 tahun 11-15 tahun	17 2	42,5% 5%

Uji Reliabilitas

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	9

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	14

Variabel Disiplin Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	14

Lampiran 5

Uji Validitas

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Correlations

		total_s kor
x1.1	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.2	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.3	Pearson Correlation	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.4	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.5	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.6	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.7	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.8	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x1.9	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
total_skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

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

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Correlations

		total_skor
x2.1	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.2	Pearson Correlation	.239
	Sig. (2-tailed)	.137
	N	40
x2.3	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	40
x2.4	Pearson Correlation	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.5	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.6	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.7	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.8	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.9	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
x2.10	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
total_skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

N	40
---	----

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

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

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		skor_totaal
y1	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y2	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y3	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y4	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y5	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y6	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y7	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y8	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y9	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y10	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y11	Pearson Correlation	.808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y12	Pearson Correlation	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y13	Pearson Correlation	.870 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
y14	Pearson Correlation	.897 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
skor_totaal	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

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

Variabel Disiplin Kerja (Z)

Correlations

		total_skor
z1	Pearson Correlation	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z2	Pearson Correlation	.797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z3	Pearson Correlation	.891 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z4	Pearson Correlation	.803 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z5	Pearson Correlation	.824 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z6	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z7	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z8	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z9	Pearson Correlation	.266
	Sig. (2-tailed)	.097
	N	40
z10	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z11	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z12	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z13	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
z14	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
total_skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

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

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

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Keselamatan Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15,0	3,93
2	0	0	0	0	7	17,5	26	65,0	7	17,5	4,00
3	0	0	0	0	8	20,0	24	60,0	8	20,0	4,00
4	0	0	0	0	8	20,0	26	65,0	6	15,0	3,95
5	0	0	0	0	4	10,0	30	75,0	6	15,0	4,05
6	0	0	0	0	12	30,0	17	42,5	11	27,5	3,98
7	0	0	0	0	12	30,0	22	55,0	6	15,0	3,85
8	0	0	0	0	15	37,5	18	45,0	7	17,5	3,80
9	0	0	1	2,5	16	40,0	18	45,0	5	12,5	3,68

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	0	0	3	7,5	10	25,0	22	55,0	5	12,5	3,73
2	1	2,5	3	7,5	13	32,5	20	50,0	3	7,5	3,53
3	1	2,5	9	22,5	11	27,5	18	45,0	1	2,5	3,23
4	0	0	0	0	10	25,0	27	67,5	3	7,5	3,83
5	0	0	0	0	9	22,5	26	65,0	5	12,5	3,90
6	0	0	6	15,0	7	17,5	22	55,0	5	12,5	3,65
7	0	0	9	22,5	8	20,0	17	42,5	6	15,0	3,50
8	0	0	7	17,5	11	27,5	18	45,0	4	10,0	3,48
9	0	0	0	0	12	30,0	22	55,0	6	15,0	3,85
10	0	0	1	2,5	8	20,0	25	62,5	6	15,0	3,90

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	0	0	0	0	8	20,0	24	60,0	8	20,0	4,00
2	0	0	0	0	5	12,5	28	70,0	7	17,5	4,05
3	0	0	0	0	6	15,0	27	67,5	7	17,5	4,03
4	0	0	0	0	15	37,5	18	45,0	7	17,5	3,80

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	0	0	0	0	15	37,5	17	42,5	8	20,0	3,83
6	0	0	0	0	6	15,0	26	65,0	8	20,0	4,05
7	0	0	0	0	9	22,5	25	62,5	6	15,0	3,93
8	0	0	0	0	6	15,0	28	70,0	6	15,0	4,00
9	1	2,5	7	17,5	16	40,0	14	35,0	2	5,0	3,23
10	0	0	3	7,5	21	52,5	13	32,5	3	7,5	3,40
11	0	0	1	2,5	12	30,0	24	60,0	3	7,5	3,73
12	0	0	0	0	6	15,0	30	75,0	4	10,0	3,95
13	0	0	0	0	9	22,5	27	67,5	4	10,0	3,88
14	0	0	0	0	4	10,0	30	75,0	6	15,0	4,05

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja

No	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	0	0	0	0	10	25,0	23	57,5	7	17,5	3,93
2	0	0	0	0	9	22,5	27	67,5	4	10,0	3,88
3	0	0	0	0	4	10,0	28	70,0	8	20,0	4,10
4	0	0	0	0	5	12,5	30	75,0	5	12,5	4,00
5	0	0	0	0	4	10,0	31	77,5	5	12,5	4,03
6	0	0	0	0	5	12,5	29	72,5	6	15,0	4,03
7	0	0	0	0	5	12,5	29	72,5	6	15,0	4,03
8	0	0	0	0	5	12,5	26	65,0	9	22,5	4,10
9	0	0	0	0	6	15,0	27	67,5	7	17,5	4,03
10	0	0	0	0	3	7,5	27	67,5	10	25,0	4,18
11	0	0	0	0	4	10,0	29	72,5	7	17,5	4,08
12	0	0	0	0	7	17,5	27	67,5	6	15,0	3,98
13	0	0	0	0	8	20,0	26	65,0	6	15,0	3,95
14	0	0	0	0	8	20,0	23	57,5	9	22,5	4,03

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

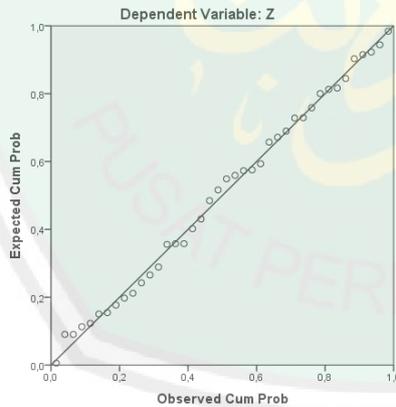
		X1	X2	Z	Y
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,23	36,58	53,90	56,30
	Std. Deviation	5,010	5,813	6,590	6,572
Most Extreme Differences	Absolute	,189	,186	,175	,172
	Positive	,189	,128	,175	,168
	Negative	-,111	-,186	-,087	-,172
Kolmogorov-Smirnov Z		1,192	1,174	1,107	1,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116	,127	,173	,190

a. Test distribution is Normal.

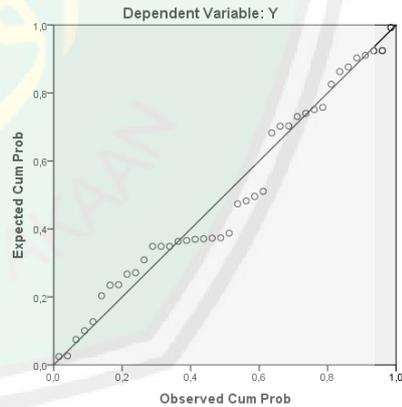
b. Calculated from data.

2. Uji Normalitas Residual Regresi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



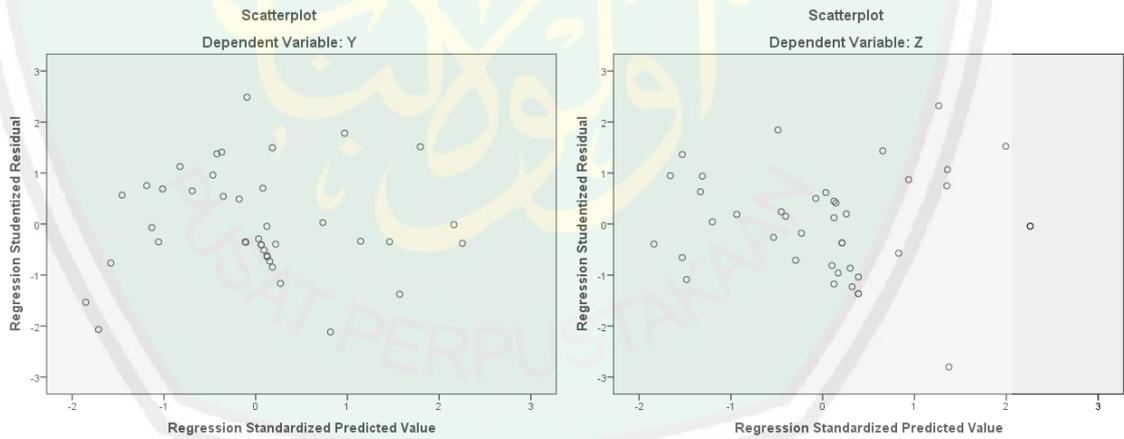
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual Persamaan Struktural 1	Unstandardized Residual Persamaan Struktural 2
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	3,03506974	1,70131477
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,060	,142
	Negative	-,060	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,377	,898
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999	,396

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Heteroskedastisitas



Uji Glejser Persamaan Struktural 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1,170	2,007		-,583	,564
X1	,079	,086	,226	,920	,363
X2	,022	,074	,073	,298	,768

a. Dependent Variable: absolute.residual1

Uji Glejser Persamaan Struktural 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,357	1,367		1,724	,093
X1	-,049	,062	-,246	-,793	,433
X2	,017	,052	,099	,326	,747
Z	,002	,054	,013	,037	,971

a. Dependent Variable: absolute.residual2

4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,383	3,610		3,430	,001		
X1	,641	,155	,487	4,123	,000	,411	2,434
X2	,518	,134	,457	3,869	,000	,411	2,434

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,671	2,355		2,832	,008		
X1	,549	,107	,419	5,146	,000	,281	3,553
X2	,218	,090	,193	2,422	,021	,293	3,419
Z	,414	,093	,415	4,428	,000	,212	4,714

a. Dependent Variable: Y

5. Uji Liniertias

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1340,767	14	95,769	6,786	,000
Z *	Between Linearity	1189,024	1	1189,024	84,248	,000
X1	Groups Deviation from Linearity	151,742	13	11,672	,827	,630
	Within Groups	352,833	25	14,113		
	Total	1693,600	39			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1312,244	14	93,732	6,145	,000
Z *	Between Linearity	1169,263	1	1169,263	76,652	,000
X2	Groups Deviation from Linearity	142,981	13	10,999	,721	,727
	Within Groups	381,356	25	15,254		
	Total	1693,600	39			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1539,650	14	109,975	18,994	,000
Y *	Between Linearity	1408,596	1	1408,596	243,281	,000
X1	Groups Deviation from Linearity	131,054	13	10,081	1,741	,113
	Within Groups	144,750	25	5,790		
	Total	1684,400	39			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1352,294	14	96,592	7,271	,000
Y * X2	Between Groups	1243,502	1	1243,502	93,607	,000
	Deviation from Linearity	108,792	13	8,369	,630	,807
	Within Groups	332,106	25	13,284		
	Total	1684,400	39			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1584,067	18	88,004	18,419	,000
Y * Z	Between Groups	1444,687	1	1444,687	302,376	,000
	Deviation from Linearity	139,380	17	8,199	1,716	,120
	Within Groups	100,333	21	4,778		
	Total	1684,400	39			

Analisis Path**Persamaan Struktural 1****Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,788	,776	3,116

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334,346	2	667,173	68,713	,000 ^b
	Residual	359,254	37	9,710		
	Total	1693,600	39			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,383	3,610		3,430	,001		
	X1	,641	,155	,487	4,123	,000	,411	2,434
	X2	,518	,134	,457	3,869	,000	,411	2,434

a. Dependent Variable: Z

Persamaan Struktural 2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,933	,927	1,771

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1571,516	3	523,839	167,058	,000 ^b
	Residual	112,884	36	3,136		
	Total	1684,400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,671	2,355		2,832	,008		
	X1	,549	,107	,419	5,146	,000	,281	3,553
	X2	,218	,090	,193	2,422	,021	,293	3,419
	Z	,414	,093	,415	4,428	,000	,212	4,714

a. Dependent Variable: Y



STASIUN PENGISIAN (DAN PENGANGKUTAN) BULK ELPIJI
PUBLIC SERVICE OBLIGATION (PSO)

PT. MODERNA TEHNIK PERKASA

JL. RAYA JIMBE KADEMANGAN - KABUPATEN BLITAR

TELP/ FAX (0342) 808999

EMAIL : modernaperkasa@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mochamad Arifin
Alamat : Jl. Raya Jimbe Kademangan – Kabupaten Blitar
Jabatan : Manajer HSE

Dengan ini menerangkan bahwa atas,

Nama : Ni'matu Risqilah
NIM : 15510140
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

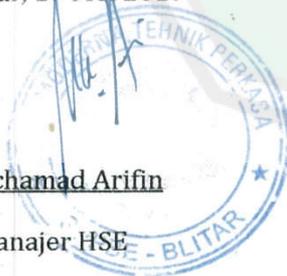
Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar dengan judul laporan : **"Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blitar, 19 Mei 2019

Mochamad Arifin

Manajer HSE





KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ni'matu Risqilah
NIM : 15510140
Handphone : 085704089823
Konsentrasi : SDM
Email : nimaturisqilah20@gmail.com

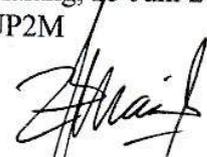
Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality Report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	23%	3%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Juni 2019
UP2M


Zuraidah, S.E.,M.SA
197612102009122001

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel interveining

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	16%
2	journal.stieken.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
4	arumpakardoc.blogspot.com Internet Source	1%
5	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
6	media.neliti.com Internet Source	1%
7	anzdoc.com Internet Source	<1%
8	library.giciku.ac.id Internet Source	<1%

9	www.bunkerbbm.co.id Internet Source	<1%
10	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
11	www.scribd.com Internet Source	<1%
12	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
13	dba07.blogspot.com Internet Source	<1%
14	id.scribd.com Internet Source	<1%
15	core.ac.uk Internet Source	<1%
16	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
17	Submitted to President University Student Paper	<1%
18	fr.scribd.com Internet Source	<1%
19	vdocuments.site Internet Source	<1%
20	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%

<1%

21

repository.unair.ac.id

Internet Source

<1%

22

repository.ipb.ac.id

Internet Source

<1%

23

www.um.palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1%

24

pt.scribd.com

Internet Source

<1%

25

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1%

26

www.mitrariset.com

Internet Source

<1%

27

eprints.ukmc.ac.id

Internet Source

<1%

28

studylibid.com

Internet Source

<1%

29

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1%

30

id.123dok.com

Internet Source

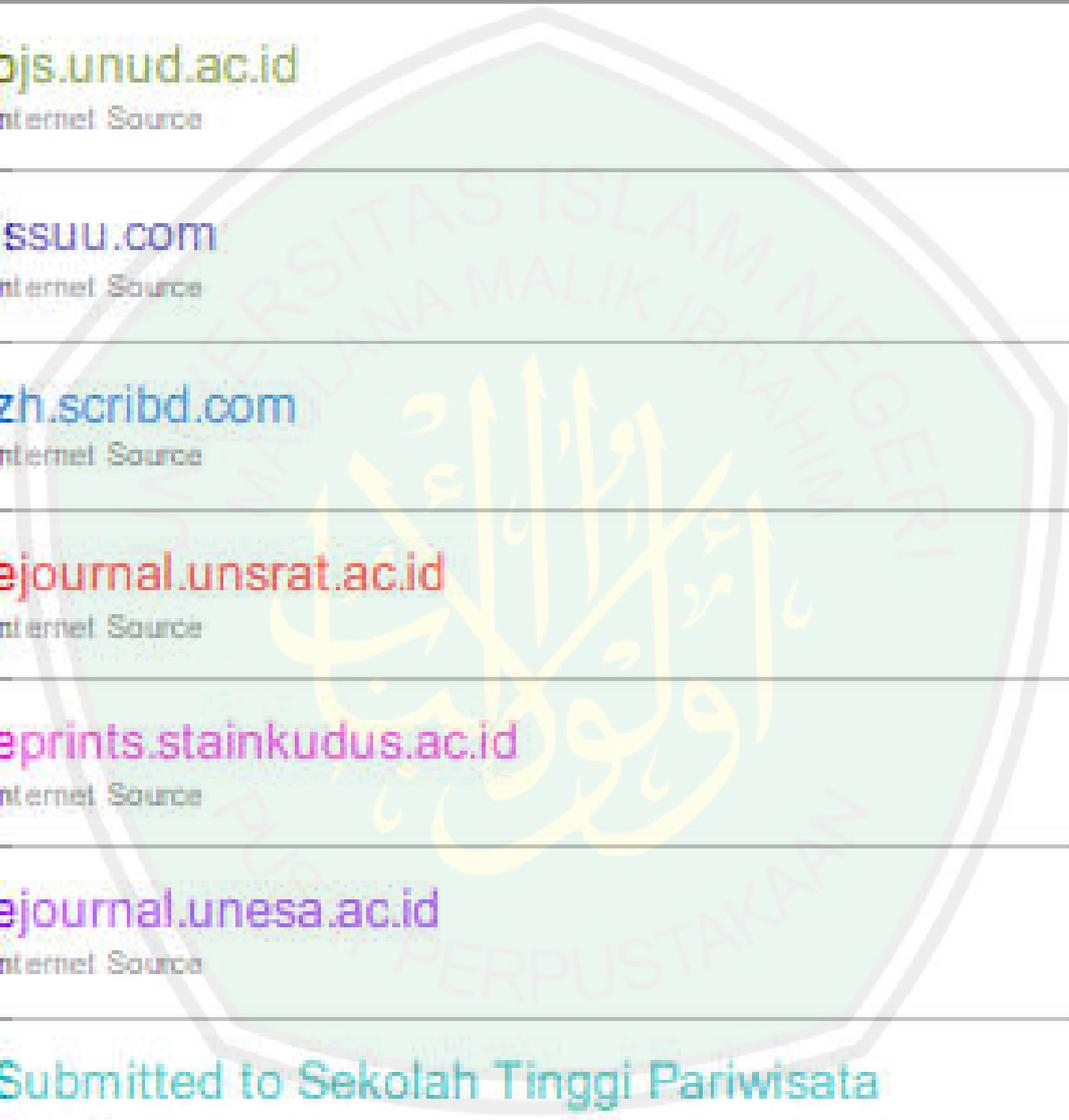
<1%

31

es.scribd.com

Internet Source

<1%



32	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
33	www.spssindonesia.com Internet Source	<1%
34	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%
35	issuu.com Internet Source	<1%
36	zh.scribd.com Internet Source	<1%
37	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
38	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	<1%
39	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1%
40	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	<1%
41	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%

Exclude quotes: Off

Exclude matches: Off

Exclude bibliography: Off



BUKTI KONSULTASI

Nama : Ni'matu Risqilah

NIM/Jurusan : 15510140/Manajemen

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Moderna Teknik Perkasa Blitar.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan pembimbing
1.	06 Agustus 2018	Pengajuan Outline	1. 
2.	21 November 2018	Bimbingan BAB I - II	2. 
3.	07 Desember 2018	Bimbingan BAB I - III	3. 
4.	11 Desember 2018	Acc BAB I-III	4. 
5.	09 April 2019	Bimbingan Kuesioner	5. 
6.	11 April 2019	Acc Kuesioner	6. 
7.	27 Mei 2019	Bimbingan BAB I - V	7. 
8.	28 Mei 2019	Acc BAB I-V	8. 

Malang, 28 Mei 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP.1967081620031001

BIODATA PENELITIAN

NamaLengkap : Ni'matuRisqilah
Tempat, tanggalahir : Blitar, 02 Maret 1997
AlamatAsal :Jln. WachidHasyim 12 RT.01 RW.06 Purwokerto,Srengat,
Blitar, JawaTimur
AlamatKost :Jln. Raya Candi VI No.9,Dinoyo, Kec. Lowokwaru,
Malang.
Telpon/Hp : 085704089823
E-mail : nimaturisqilah20@gmail.com

Pendidikan Formal

2001-2003 : TK. AsisyahBustanulAthfal
2003-2009 : MIRN Purwokerto
2009-2012 : MTSN 1 Blitar
2012-2015 : MAN 3 Blitar
2015-2019 : JurusanManajemenFakultasEkonomiUniversitas Islam
NegeriMaulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Program KhususPerkuliahanBahasa Arab UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang
2017 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang