PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAYABRIX INDONESIA KEMANTREN PACIRAN LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh

AH. FIKRI ZAKIYUDHIN

NIM : 17510219

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAYABRIX INDONESIA KEMANTREN PACIRAN LAMONGAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjan Manajemen (SM)

Oleh

AH. FIKRI ZAKIYUDHIN

NIM : 17510219

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAYA BRIX INDONESIA KEMANTREN PACIRAN LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh

AH. FIKRI ZAKIYUDHIN

NIM : 17510219

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Desember 2021

Dosen Pembimbing,

Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAYABRIX INDONESIA KEMANTREN PACIRAN LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh

AH. FIKRI ZAKIYUDHIN
NIM : 17510219

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji :		Tanda Tangan
1. Ketua **Ahmad Mu'is, S.Ag., M.Si** NIP. 19711110201608011043	:	
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris **Setiani, S.E., M.M** NIP. 199009182018012002	:	
3. Penguji Utama **Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag** NIP. 201910011579	:	

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan,SE.,MM
NIP. 1974060420060410002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Ah. Fikri Zakiyudhin
NIM	: 17510219
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

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

PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAYABRIX INDONESIA KEMANTREN PACIRAN LAMONGAN

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

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

Malang, 28 Desember 2021

Hormat saya

METERAI TEMPEL

Ah. Fikri Zakiyudhin

NIM: 17510219

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Mengucapkan Rasa Syukur Kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak dan Ibu yang luar biasa hebatnya dalam memberi saya didikan hingga kini, yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materi, serta do'a dan harapan yang terbaik untuk saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Ibu Setiani, M.M selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Dan kepada sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan untuk menyemangati dan menghibur saya selama mengerjakan penulisan skripsi ini.

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

Al-Insyirah Ayat 5

“Memulai dengan Penuh Keyakinan,
Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan,
Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga proposal penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman yang terang benderang, yakni addinul islam wal iman.

Proposal penelitian skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan ini untuk memenuhi tugas akhir serta melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun berkat dukungan, motivasi dan bimbingan dari beberapa pihak akhirnya sekripsi ini dapat terselesaikan. Karenanya penulis menucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., MEI. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan,S.E., M.M. Selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Setiani, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada penulis.
5. Selaku Dosen Wali selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Kedua orang tua saya Moh. Akip dan Khoiriyah yang telah banyak memberikan perhatian, nasihat, doa dan dukungan baik moral maupun materi, serta keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Keguruan Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak membantu dalam pelayanan akademik selama menamba ilmu.
8. Seluruh sahabat dan teman-temanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah memberikan motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Terimakasih kepada sahabat Charisma Winda Sari, S.M. yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Terimakasih kepada saudara saya Moh. Ivon Firnanda yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya Revi, Roni, Rapi, Faishal, Thoriq, Tofa, Dhani, Nizam, Anang, Vail, Rifqi, Fahmi, Edi dkk. yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
12. Terimakasih kepada Pak jamaludin yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama semester awal sampai semester akhir.
13. Terimakasih kepada seluruh keluarga HIMATAMA yang telah mendukung saya dan memotivasi saya saat awal masuk perkuliahan sampai akhir perkuliahan
14. Terimakasih kepada seluruh keluarga FOSMA TABAH yang telah mendukung saya dan memotivasi saya saat awal masuk perkuliahan sampai akhir perkuliahan
15. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu

Akhirnya dengan segala kekurangan dan kelebihan pada skripsi ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi khazanah ilmu pengetahuan, khususnya bagi pribadi penulis dan Fakultas Ekonomi, serta semua pihak yang

memerlukan. Untuk itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan mengharapkan kritik serta saran dari para pembaca demi sempurnanya karya ilmiah selanjutnya.

Lamongan, 28 Desember 2021

Ah. Fikri Zakiyudhin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

ABSTRAK xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1.Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 6

1.3. Tujuan Penelitian 6

1.4. Manfaat Penelitian 7

1.5. Batasan Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 10

2.1.Penelitian Terdahulu 10

2.2. Kajian Teoritis 18

2.2.1. Kompensasi Kerja 18

2.2.1.1. Pengertian Kompensasi 18

2.2.1.2.Kompensasi Dalam Islam 20

2.2.1.3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi 22

2.2.1.4. Kompensasi Gaji dan Upah 23

2.2.1.5. Indikator Kompensasi 27

2.2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja 27

2.2.2.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja 27

2.2.2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Islam 29
2.2.2.3. Tujuan Utamanya 31
2.2.2.4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja 35
2.2.3. Produktivitas Kerja 36
2.2.3.1. Pengertian Produktivitas 36
2.2.3.2. Produktivitas Kerja Dalam Islam 38
2.2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivvitas 39
2.2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja 40
2.3. Hubungan Antar Variabel 41
2.3.1. Hubungan Antara Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 41
2.3.2. Pentingnya Kompensasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja . 42
2.4. Kerangka Konseptual 43
2.5. Hipotesis 43
BAB III METODE PENELITIAN 45
3.1.Jenis dan Pendekatan Penelitian 45
3.2. Lokasi Penelitian 45
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 46
3.4. Data dan Sumber Data 47
3.5. Teknik Pengumpulan Data 48
3.6. Definisi Operasional Variabel 49
3.7. Skala Pengukuran 53
3.8. Analisis Data 54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60
4.1.Gambaran Umum Objek Penelitian 60
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan 60
4.1.2. Lokasi Perusahaan 60
4.1.3. Tujuan Perusahaan 64
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan 65
4.1.5. Proses Produksi 70
4.1.6. Hasil Produksi 72

4.1.7. Deskripsi Responden 72
4.2. Pembahasan Subjek Penelitian..... 76
4.2.1. Penilaian Responden..... 76
4.2.1.1. Variabel Kompensasi (X1) 76
4.2.1.2. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) 78
4.2.1.3. Variabel Produktivitas Karyawan (Y) 80
4.2.2. Uji Instrumen Data..... 82
4.2.2.1. Uji Validitas..... 82
4.2.2.2. Uji Reabilitas 83
4.2.3. Uji Asumsi Klasik..... 83
4.2.3.1. Uji Normalitas..... 83
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas..... 84
4.2.3.3. Uji Autokorelasi..... 85
4.2.3.4. Uji Heterokedastisitas 86
4.2.3.5. Regresi Linier Berganda 86
4.2.4. Uji Hipotesis 88
4.2.4.1. Uji T..... 88
4.2.4.2. Uji F 88
4.2.4.3. Uji Koefisien Determinasi 89
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian 89
4.3.1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) 90
4.3.2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) 93
4.3.3. Pengaruh Kompensasi (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)..... 96
BAB V PENUTUP..... 99
5.1.Kesimpulan 99
5.2. Saran..... 100
DAFTAR PUSTAKA..... 101
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 51
Tabel 3.2 Skala Likert 54
Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin 72
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Umur 73
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan 74
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Pekerjaan 74
Tabel 4.5 Jenis Pendapatan Responden 75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1) 76
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) 78
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y) 80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas 82
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian 83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas 84
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas 84
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi 85
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskidastisitas 86
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda 87
Tabel 4.16 Hasil Uji F 88
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual 43
Gambar 3.1 Kurva Uji T 58
Gambar 3.2 Kurva Uji F..... 59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 65
Gambar 4.2 Block Diagram Proses Produksi..... 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi
Lampiran 2 Biodata Peneliti
Lampiran 3 Data Kuisioner
Lampiran 4 Kuisioner Penelitian
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian
Lampiran 7 Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Zakiyudhin, Ah. Fikri, 2022, SKRIPSI, Judul*:"Pengaruh Kompensasi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivvitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan"*
Pembimbing : Setiani S.E.,M.M
Kata Kunci : Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas

---

Tingat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan telah lepas dari aspek sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh disetiap sektor dalam perusahaan, karena merupakan satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, k3, serta variabel yang paling dominan antara kompensasi dan k3 terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia Lamongan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan objek penelitian adalah para karyawan PT. Jayabrix Indonesia Lamongan. Alat pengumpulan data antara lain dengan observasi, kuesioner, dan wawancara dengan manajer perusahaan.

Berdasarkan perhitungan uji statistik t maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia.

ABSTRACT

Zakiyudin, Ah. Fikri, 2022, Thesis, Title: “The Influence of Compensation Work, Occupational Health and Safety on Productivity of Employees in the Production Division of PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan"
Advisor : Setiani S.E.,M.M
Keywords : Compensation, Occupational Health and Safety and Productivity

---

The level of success of a company in achieving the planned goals has been separated from the aspect of its human resources. The role of human resources is very influential in every sector in the company, because it is the only resource that is able to mobilize other resources contained in the company. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, K3, and the most dominant variable between compensation and K3 on employee productivity at PT. Jayabrix Indonesia Lamongan.

This study uses a quantitative method approach with the object of research is the employees of PT. Jayabrix Indonesia Lamongan. Data collection tools include observations, questionnaires, and interviews with company managers.

Based on the calculation of the t statistical test, it can be concluded that the compensation variable has an effect on employee productivity and the occupational health and safety variable has an effect on employee productivity towards increasing employee productivity in the production division of PT. Jayabrix Indonesia.

الدلخص

زكي الدين ، آه. فكري ، 2022 ، أطروحة ، عنوان: "تأثير التعويضات والصحة والسلامة المهنية على إنتاجية الموظفين في قسم الإنتاج في جيابريك إندونيسيا لامونجان

الدشرف : سيتياني

الكليمة الرئيسية : التعويضات والصحة والسلامة المهنية والإنتاجية

تم فصل مستوى نجاح الشركة في تحقيق الأهداف المخططة عن جانب مواردها البشرية دور الموارد البشرية مؤثر للغاية في كل قطاع في الشركة ، لأنها المورد الوحيد القادر على تعبئة الموارد الأخرى الموجودة في الشركةالغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير التعويض ، الصحة والسلامة المهنية ، وكذلك المتغير الأكثر انتشارًا بين التعويض و الصحة والسلامة المهنية جيابريك إندونيسيا لامونجان

تستخدم هذه الدراسة منهجًا كميًا مع موضوع البحث هو الموظفون جيابريك إندونيسيا لامونجان تتضمن أدوات جمع البيانات الملاحظات والاستبيانات والمقابلات مع مديري الشركة

بناءً على حساب الاختبار الإحصائي يمكن الاستنتاج أن متغير التعويض له تأثير على إنتاجية الموظف وأن متغير الصحة والسلامة المهنية له تأثير على إنتاجية الموظف نحو زيادة إنتاجية

موظفي الإنتاج. جيابريك إندونيسيا لامونجان

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berlomba-lomba untuk menjadikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya menjadi lebih produktif. Kinerja karyawan yang dapat melaksanakan proses produksi secara aktif. Sukses tidaknya perusahaan dalam meningkatkan hasil produksinya guna mencapai target produksi sangat tergantung pada produktivitas kinerja karyawan yang ada. Produktivitas kerja dapat dipengeruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pelatihan, mental dan kemampuan fisik serta hubungan antara atasan dan bawahan. (Sutrisno, 2015: 65). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi perusahaan dalam visi misi menciptakansuasana kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan tersebut.

Didalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor utama yang menjamin kelancaran proses produksi, sebab tanpa tenaga manusia, mesin-mesin yang dimiliki perusahaan akan kurang berarti. Dengan demikian, tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang memegang peranan yang sangat menentukan diantara sumber daya yang lain, agar perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang.

Sumber daya manusia menjadi tolak ukur orang menilai perusahaan, dilihat dari karyawan bagaimana produktivitasnya dalam mencapai hasil kerja karena karyawan menentukan arah kedepan perusahaan baik ditinjau dari visi misi

maupun tujuan perusahaan (Wijono 2018: 56). Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memperhatikan faktor penggeraknya, yaitu manusia yang turut serta dalam menjalankan operasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang diberikan kepada perusahaan, pemberian imbalan jasa yang layak kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja dan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan akan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007: 46), karena sesungguhnya kompensasi merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan yang bersangkutan.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerjaan, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitar (Danggur, 2006: 118). Untuk itu diperlukan adanya kemampuan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil dalam pekerjaan, yang mana diperluan waktu yang lama dan biaya yang tidak kecil oleh sebab itu keselamatan dari pekerja harus dijaga.

Dengan demikian perusahaan perlu memiliki suatu sistem kompensasi serta keselamatan kerja yang dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Jika pimpinan perusahaan tidak memperhatikan masalah ini maka akan menjadikan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien,

sehingga dapat menghambat jalannya proses produksi dan pencapaian tujuan-tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Ada beberapa penelitian yang mempunyai hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Syaikhuddin (2004), tentang Pengaruh Insentif, Gaji, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pupuk PT. Sunan Drajat Group Banjaranyar Paciran Lamongan yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad (2014), yang menyebutkan bahwa peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Muslimah (2014), tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap, tetapi tunjangan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak. Berbeda dengan penelitian Aprilia (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan PT. Jayabrix merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri batu bata. Akhir-akhir ini pada bulan september 2021, peneliti memperhatikan karyawan bahwa produktivitas kerja khususnya terhadap karyawan bagian produksi mengalami sedikit penurunan. Menurunnya produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh kurangnya faktor kompensasi serta

keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan khususnya terhadap karyawan bagian produksi.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Jayabrix Indonesia yang terletak di Lamongan Jawa Timur tempatnya di Jl. Raya Deandles RT.01/RW.01 Desa Kemantren Kec. Paciran Kab. Lamongan. Yang secara dinamis dan berkelanjutan berusaha meningkatkan kinerja Karyawannya bagian produksi. Kompensasi kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tujuan perusahaan hanya dapat dicapai melalui para karyawan yang mau bekerja dengan baik dan benar.

Alasan memilih lokasi penelitian di PT. JAYABRIX INDONESIA – JAWA TIMUR adalah perusahaan ini merupakan pengelolaan batu bata, papan semen, bata ringan yang sangat membahayakan limbah bagi lingkungan sekitar dan para karyawan yang bekerja di PT. Jayabrix Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil wawancara langsung pada karyawan PT. Jayabrix Indonesia dimana limbah yang ada di PT. Jayabrix Indonesia kurang memadai dan juga masih banyak yang keluar dimana akan membahayakan para perkerja dan lingkungan sekitarnya. Diman mengenai kompensasi pada karyawan masalah upah dan gaji masih banyak yang gajinya tidak keluar, dimana hal tersebut akan membahayakan bagi perusahaan mengenai kinerja yang bermalas-malasan karyawan dikarnakan masalah kompensai upah dan gaji.

Dilansir berdasarkan hasil wawan cara bagian produksi mengemukakan bahwa mengenai faktor kompensasi masalah gaji dan upah pada karyawan ada yang

gajinya tidak keluar 1 jam dan terkadang juga ada yang tidak keluar 3 jam hasil lemburnya. dan keselamatan kerja soal limba dan asap saat berproduksi kurang diperhatikan oleh perusahaan. Seperti pada ruang produksi ada beberapa karyawan yang tidak memakai perlengkapan APD yang lengkap seperti tidak memakai perlindungan pernafasan, perlindungan mata dan perlindungan tangan.

Alasan mengambil judul penelitian tentang ”Pengaruh Kompensasi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan”. Yaitu diera sekarang ini semakin banyaknya kasus mengenai Kompensasi masalah intensif, gaji dan upah, kesehatan dan keselamatan kerja diperusahaan kurang diwaspadai dan sebagainya dimana ketika terdapat kejadian tersebut otomatis akan sangat merugikan bagi perusahaan dan karyawan yang bterdampak, apalagi di era pandemi saat ini, maka dari itu diperlukan adanya kompensasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan dan karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian apakah kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Laomngan ?
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

1. Memberikan gambaran dan masukan bagi pimpinan perusahaan mengenai pentingnya Kompensasi dan Keselamatan Kerja karyawan pada Perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.
2. Mengetahui sistem kompensasi, yang layak serta program kesehatan dan keselamatan kerja yang harus diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya dan juga sebagai informasi bagi pimpinan guna bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang akan datang.

1.4.2. Bagi Peneliti

1. Diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dengan mengimplementasikan teori yang di harapkan yang nyata yaitu aktivitas operasional yang sesungguhnya yang dilakukan perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.
2. Menambah pengetahuan penulis sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Memperoleh pengetahuan tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya tentang program kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

1.4.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.
2. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

1.5. Batasan Penelitian

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini perlu dibatasi variabelnya agar dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian berkaitan dengan “Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran

Lamongan", sehingga Batasan penelitian ini hanya membahas Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi. Dengan batasan tersebut peneliti memiliki fokus penelitian yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan perbandingan dan acuan. Selain itu guna untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Raldo septian et al (2013) yang berjudul Pengaruh implementasi program keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja secara individual.

Bhastary, M, D,. & Suwardi, K. (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 31.6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nining wahyuni, et al 2018 yang berjudul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kutai Timber Inndonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia".

Kevin Rei Smahati (2020) yang berjudul Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan alih daya pada PT. PLN UP3 Persero. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t table atau (7,728 > 2,002) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya dapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Dinantara, M, D., & Oktaviani, D. (2019). Yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Berdasarkan pada hasil pembahasan hipotetis yang di uraikan diatas, maka hipotetis (X) Kompensasi dan (Y) Produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diperoleh koefisien sebesar 2.287 dengan nilai 0,025 dengan skala T hitung sebesar 2.287. Hal ini dapat diartikan bahwa perbaikan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis Uji statistik F dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sodirin & Aprianis (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Daerah Perusahaan Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. Hasil pada

variabel kompensasi sebesar 0,322 dan T hitung besar 2,986 dan T tabel sebesar 1,66. Dapat diartikan bahwa peningkatan variabel kompensasi maka berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diperoleh koefisien sebesar 2.287 dengan nilai 0,025 dengan skala T hitung sebesar 2.287. Hal ini dapat diartikan bahwa perbaikan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis Uji statistik F dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Surandi dkk. (2020) yang berjudul Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada PT. Pelangi Sukses Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Sukses Indonesia dimana didapatkan nilai produktivitas Y adalah 1,877, untuk nilai koefisien kesehatan kerja (X1) sebesar 0,201 dan keselamatan kerja (X2) sebesar 0,227. Sehingga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelangi Sukses Indonesia Makasar (Y), dimana setiap adanya kenaikan variabel independen, variabel dependen produktivitas karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Nia Fadhila, (2020) yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra beton Mandiri Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen

Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO.	Judul	Nama Peneliti dan Tahun	Hasil Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh implementasi program keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja	Raldo septian et al (2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja secara individual.	Meneliti K3 terhadap Produktivitas kerja karyawan	Peneliti terdahulu hanya meneliti K3 terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penulis meneliti Kompensai, K3 terhadap produkivitas karyawan.
2.	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana	Bhastary, M, D,. & Suwardi, K. (2018)	Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel	Sama-sama meneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Peneliti terdahulu hanya meneliti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sedangkan penulis meneliti kompensasi, K3 dan produktivitas karyawan

			kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 31.6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		
3.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kutai Timber Inndonesia	Nining wahyuni, et al 2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa "keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia".	Sama-sama meneliti K3 terhadap produktivitas karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini todak menggunakan metode tersebut.
4.	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan alih daya pada PT. PLN UP3 Persero	Kevin Rei Smahati (2020)	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan	Sama-sama meneliti K3 terhadap produktivitas karyawan	Penelitian terhdahulu meneliti K3dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penulis meneliti meneliti Kompensai, K3 terhadap produkivitas karyawan

			terhadap produktivitas kerja karyawan		
5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana	Dinantara , M, D., & Oktaviani , D. (2019).	Berdasarkan pada hasil pembahasan hipotetis yang di uraikan diatas, maka hipotetis (X) Kompensasi dan (Y) Produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi pengaruh besar 0,5041 atau 50,41% sedangkan sisanya sebesar 49,59% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t table atau (7,728 > 2,002) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya dapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang Kompensasi dan Produktivitas.	Peneliti terdahulu hanya meneliti tentang kompensasi dan produktivitas kerja karyawan sedangkan penulis meneliti kompensasi, K3 terhadap produktivitas karyawan.

6.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Daerah Perusahaan Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung	Sodirin & Aprianis (2020)	Hasil pada variabel kompensasi sebesar 0,322 dan T hitung besar 2,986 dan T tabel sebesar 1,66. Dapat diartikan bahwa peningkatan variabel kompensasi maka berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diperoleh koefisien sebesar 2.287 dengan nilai 0,025 dengan skala T hitung sebesar 2.287. Hal ini dapat diartikan bahwa perbaikan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis Uji statistik F dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas	Sama-sama meneliti tentang Kompensasi dan Produktivitas	Peneliti terdahulu meneliti kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivittas karyawan sedangkan penulis meneliti kompensasi, K3 terhadap produktivitas karyawan.

			kerja karyawan.		
7.	Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada PT. Pelangi Sukses Indonesia	Surandi dkk. (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Sukses Indonesia dimana didapatkan nilai produktivitas Y adalah 1,877, untuk nilai koefisien kesehatan kerja (X1) sebesar 0,201 dan keselamatan kerja (X2) sebesar 0,227. Sehingga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelangi Sukses Indonesia Makasar (Y), dimana setiap adanya kenaikan variabel independen, variabel dependen produktivitas karyawan (Y)	Sama-sama meneliti tentang K3 dan Produktivitas Karyawan	Peneliti terdahulu hanya meneliti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan sedangkan penulis meneliti kompensasi, K3 terhadap produktivitas karyawan.

			akan semakin meningkat.		
8.	Pengaruh komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra beton Mandiri Pekanbaru	Nia Fadhila, (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Sama-sama meneliti tentang K3 dan Produktivitas Karyawan	Penelitian terdahulu meneliti komitmen organisasi dan K3 terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penulis meneliti kompensai, K3 terhadap produktivitas karyawan

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Kompensasi Kerja

2.2.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja (Dhea & Arif, 2018: 205). Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Menurut Samsudin (2010: 187) menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. *Pertama*,

pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, dan bonus. Dan *kedua*, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang libur yang dibayarkan perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2012: 161), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Menurut Saadiah dkk., (2014) dalam Supriyanto dkk., (2020: 737), kepuasan kerja dalam perspektif islam adalah kedamaian yang diperoleh sebelum, selama, dan setelah bekerja berdasarkan keyakinan bahwa ibadah dapat merangsang untuk mencapai ridha Allah SWT.

Menurut Robbins (2011) dalam Sani (2013: 58) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Namun menurut Rieger & Roodt (2002) dalam (Yeewen et al., 2018: 51), ketidak puasan kerja akan meningkatkan dikarenakan ketidak hadiran, memuncak masalah ketenagakerjaan dan berkontribusi pada budaya organisasi yang negatif. Pekerjaan karyawan dan kepuasan dapat diukur dari sikap, prestasi kerja, tingkat turnover, ketidakhadiran, keluhan dan ketidakpastian (Dousin et al., 2019: 308). Martoyo menyatakan bahwa pada dasarnya salah satu

aspek psikologis itu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dia akan puas dengan kesesuaian antara kemampuan, itu keterampilan, dan harapan dengan pekerjaan yang dia hadapi (Winarja dkk., 2018: 52).

2.2.1.2. Kompensasi Kerja Dalam Islam

Menurut pandangan islam penerapan sistem kompensasi ditekankan karena di dalamnya terdapat hak dari majikan kepada orang yang disuruhnya. Bagi seiap majikan hendaklah dia tidak mengahirkan kompensasi berupa gaji atau upah bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, sat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati kompensasi berupa gaji atau upah diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan diakhir bulan. Jika diakhirkan tanpa udzur, maka termasuk bertindak dzolim. Tuntutan yang mengandung tentang kompensasi berua gaji atau upah terdapat dalam Al Qur'an Surat Al- Jatsiyah ayat 22 dan hadits Nabi Muhammad SAW.

Al Qur'an surat Al Jatsiyah ayat 22 yang berbunyi sebagai berikut :

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍۭ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

"Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan (QS. Al. Jatsiyah 45:22)

Menurut Qur;an surat Al Jatsiyah ayat 22 menjelaskan bahwa setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan merugi. Jadi Al Qur'an surat l Jatsiyah ayat 22 menjamin tentang kompensasi beruupa gaji atau upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam kompensasi berupa gaji atau upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Al Qur'an surat Al Jatsiyah ayat 22 telah menjelaskan bahwa kompensasi berupa gaji atau upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang juga tidak lebih dari apa yang dikerjakan.

Terdapat hadist yang menerangkan tentang kompensasi berupa gaji atau upah yaitu sebagai berikut :

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : "Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya"

1. Takhrij Hadist :

Hadist tersebut diriwayatkan oleh ibnu majah : 234 Dalam hadist riwayat Ibn Majah ini dalam sanadnya terdapat Abdurrahman bin Zaid Aslam Al Adawi (Seorang perawi dari Madinah yang wafat tahun 182 H) yang disebut sebagai rawi yang dha'if. Namun hadist ini dikuatkan oleh riwayat Al Baihaqi sehingga bisa meningkat drajatnya menjadi hasan lighairi.

Menurut peneliti, hadist diatas menjelaskan perintah membayar upah sebelum kering keringatnya merupakan bentuk majazegar sesegera mungkin perusahaan memebayar kompensasi berupa gaji atau upah kepada seorang pekerja (karyawan).

Apabila terdapat penundaan pembayaran bagi seorang yag telah mampu berarti kedhaliman terhadap hak oran lain, sebagaimana diterangkan yang diterangkan yang diterangkan dalam sebuah hadist, Nabi Muhammad SAW yang artinya : *"Penundaan pembayaran yang dilakukan oleh orang yang telah mampu merupakan sebuah keadilan " (HR. Muslim : 2924, Ahmad : 7034).*

Menurut peeliti, HR. Bukhari : 2135, Muslim 2924, Ahmad : 7034 menjelaskan bahwa setiap penundaan pembayaran kompensasi berupa gaji atau upah yang telah dilakukan perusahaan terhadap karyawan merupakan kedhaliman terhadap karyawan.

2.2.1.3.Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

1. Fungsi pemberian kompensasi

   Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

   1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
   2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisiensi dan seefektif mungkin.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1) Menentukan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kala lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*ecenomic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
2) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
3) Manajemen keseimbangan dan keadilan. Ini bererti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercapainya keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat) dan "*output*".
4) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

2.2.1.4.Kompensasi Gaji dan Upah

1. Pengertian Gaji dan Upah

Menurut Samsudin (2010: 187) mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya, dan pembayaran berdasaarkan hasil kerja yaitu pembayaran upah atau gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja.

Sedangkan upah yaitu sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerima kerja.

2. Langkah-langkah Penetapan Gaji dan Upah

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasrkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada dikantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini, sebagai contoh, pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan upah perjam, atau lebih dikenal kerja harian. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya kerja (seperti seminggu, sebulan, atau setahun). Sementara upah

berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji perdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan (*piecework*).

Untuk menentukan besarnya gaji atau upah yang adil terhadap lima langkah berikut:

1) Lakukanlah survey gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerja yang sebanding.
2) Tentukan nilai dari masing-masing pekerja melalui evaluasi jabatan.
3) Kelompok pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah.
4) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.
5) Tentukan tarif upah.

3. Cara Penyusunan Gaji atau Upah

Gaji atau upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas, dan kebutuhan.

1) Upah Menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditentukan oleh karyawan yang bersangkutan

2) Upah Menurut Lama Kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

Kelemahan pemberian upah menurut lama kerja karyawan yaitu mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan. Sementara itu, kelebihan pemberian upah menurut lama kerja karyawan, yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik, dan tidak memandang rendah kahryawan yang lanjut usia.

3) Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikiranya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitas pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi sehingga mungkin saja karyawan muda (yunior) yang justru menonjol kemampuanya.

4) Upah Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan

yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, tetapi juga tidak berkurang. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

2.2.1.5. Indikator Kompensasi

Menurut Handoko (2012), Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan upah adalah besarnya imbalan meneter tersebut dinyatakan dalam rupiah dan ditetapkan berdasarkan jumlah kehadiran karyawan hadir dalam satu bulan dikurangi dengan jumlah hari kerja absensi karyawan dalam periode kerja yang sama.
2. Intensif adalah jumlah pembayaran yang dibayarkan setiap bulan oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi yang dihitung berdasarkan kelebihan out put yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan dalam periode kerja satu bulan. Jumlah kelebihan out put tersebut dikalikan dengan insentif per unit out put dan dinyatakan dalam rupiah.

   Untuk kepentingan penelitian ini kelebihan out put yang dihasilkan oleh semua karyawan bgian produksi dalam satu periode kerja (satu bulan) akan dihitung secara komulatif (keseluruhan) dan agregatif.
3. Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonus tidak akan diberi.

2.2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.2.2.1.Pengertian kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015: 234) keselamatan kerja adalah keadaan yang terhindar dari kerusakan dan kesalahan kerja karyawan. Selain itu, menurut Kuswana (2014: 22), untuk menaikkan derajat kesehatan pada perusahaan, perlu adanya penilaian faktor penyebab timbulnya penyakit yang dilakukan melalui pengukuran. Hasil yang didapat akan berfungsi sebagai bahan koreksi sehingga nantinya dapat dilakukan suatu pencegahan atas timbulnya penyakit di sekitar perusahaan. Mengingat kesehatan sangat perlu untuk dijaga pada saat bekerja, maka pencegahan timbulnya penyakit harus dilakukan agar seluruh sumber daya manusia yang ada dilingkungan perusahaan tetap dapat bekerja dengan baik dan terhindar dari bahaya akibat kerja.

Menurut Makadao et al., (2017: 4311) mengemukakan keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Pentingnya keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi perhatian semua perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang diinginkan ketika karyawan sedang bekerja atau di tempat kerja. Selain itu dengan diperhatikannya keselamatan kerja maka akan terjadi kinerja karyawan yang meningkat.

Menurut Kuswana (2016: 24) mengemukakan kesehatan dan keselamatan kerja adalah merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang

ditunjukkan untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

2.2.2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Islam

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin kerja dan alat-alat kerja serta tempat kerja yang menjadi proses saat melakukan suatu pekerjaan, dengan demikian pengertian yang mengenai keselamatan kerja mengacu pada hubungan antar pekerja dan alat kerja serta hubungan antara pekerja dengan lingkungan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi dimana seseorang pekerja terbebas dari gangguan fisik, gangguan mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Resiko penyakit dan kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja maka dari itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini menjadi sangat diperhatikan.

Umat Islam diwajibkan menjaga diri, property dan lingkungan dari cidera, kerusakan dan kebinasaan. Hal ini sesuai dengan dalil dalam Al-Qur’an surah Al-Baqarah ayat 195 yang berbunyi:

حْسِنِيَ الْمُ يُحِبُّ اللَّهَ هنه إِ وَأَحْسِنُا التهلُكَةِ إِلَى بِأَيْدِيكُمْ تُلْقُا وَلَ اللَّهِ هـ سَبِيل فِي وَأَوْفِقُا

Artinya : “*dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik*”.

Menurut Quraish Shihab (2017) sebagaimana berjihad bisa dilakukan dengan pengorbanan jiwa, ia juga dapat disalurkan lewat pengorbanan harta.

Maka infakanlah harta kalian untuk menyiapkan peperangan. Ketahuilah, memerangi mereka itu merupakan perang di jalan Allah. Janganlah kalian berpangku tangan dan dermakanlah harta kalian untuk peperangan itu. Sebab dengan berpangku tangan dan kikir mendermakan harta berati kalian seserius dan sebaik mungkin. Sesungguhnya Allah menyukai hamba-Nya yang melakukan suatu pekerjaan secara optimal.

Maksud dari ayat tersebut dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah kecelakaan dan berbuat kebaikan, termasuk didalamnya melakukan tindakan selamat, mengikuti peraturan dan perbuatan baik lainnya, menjadi rangkaian program yang harus dilakukan pada setiap muslim

Orang orang mukmin di perintahkan membelanjakan harta kekayaannya untuk berjihad *fi sabillah* dan dilarang menjatuhkan dirinya kedalam jurang kebinasaan karena kebakhilan. Jika suatu kaum mebghadapi peperangan sedangkan mereka kikir, tidak mau membiayai peperangan itu, maka perbuatannya itu berarti membinasakan diri mereka.

Oleh karena itu sudah sangat jelas pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih diperhatikan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada giliriannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk menyukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, bahwa keselamatan dan kesehatan tenaga kerja merupakan hal yang sangat diprioritaskan

dalam melaksanakan pekerjaannya. Sudah adanya aturan yang sangat jelas, pada praktiknya masih banyak ditemukan permasalahan tentang keselamatan kesehatan tenaga kerja (Quraish Shihab, 2017).

2.2.2.3.Tujuan Utamanya

1. Mengamankan suatu sistem kegiatan atau pekerjaan mulai dari *input*, proses sampai dengan *output.* Kegiatan yang dimaksud bisa berupa kegiatan produksi di dalam industri maupun di luar industri seperti di sektor publik dan yang lainya.
2. Penerapan program keselamatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan (*well-being*)

Berdasarkan pengertian umum, kesehatan dan keselamatan kerja telah banyak diketahui sebagai salah satu persyaratan dalam melaksanakan tugas, dan suatu bentuk faktor hak asasi pada setiap pekerja seperti:

1. Penerapan prinsip-prinsip sains (*application of scientific principles*).
2. Pemahaman pola resiko (*understanding the nature of risk*).
3. Ruang lingkup ilmu k3 cukup luas baik di dalam maupun di luar industri.
4. K3 merupakan multidisiplin profesi.
5. Ilmu-ilmu dasar yang terlibat dalam keilmuan k3 adalah fisik, kimia, biologi, dan ilmu-ilmu perilaku.
6. Area garapan: industri, transportasi, penyimpanan dan pengelolaan material, domestik, dan kegiatan lainnya seperti rekreasi.

Dipandang dari aspek keilmuan, k3 merupakan suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran, dan penyakit akibat kerja seperti:

1. Kesehatan kerja (*health*), adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkunganya.
2. Keselamatan kerja (*safety*), adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian dari tempat kerja, baik saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja.

Secara umum, keselamatan kerja memiliki makna sebagai berikut:

1. Mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of occident loss*).
2. Kemampuan untuk mengidentifikasi, mengurangi dan mengendalikan resiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eleminate unacceptable risk*).

Beberapa komponen dalam sistem keselamatan kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Hazard

   Hazard adalah suatu objek dimana terdapat energi, zat atau kondisi kerja yang potensial dapat mengancam keselamatan. *Hazard* dapat berupa bahan-bahan, bagian-bagian mesin, bentuk energi, metode kerja atau situasi kerja.

   Jenis potensi bahaya (*hazard*), adalah sebagai berikut:

1) Bahaya fisik (*Physical*)
2) Bahaya bahan kimia (*Chemical*).
3) Bahaya biologis (*Biological*).
4) Bahaya energonomi (*Ergonomic*).
5) Bahaya pesikologis (*Physiological*).

2. Aman (*safety*)

Aman (*safety*) merupakan suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, emosional, pekerjaan dan psikologis yang terhindar dari ancaman terhadap kondisi yang dialami serta sebagai lawan dari bahaya (*danger*).

Komunitas keselamatan jalan raya menggunakan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Keselamatan normatif

   Keselamatan normatif digunakan untuk menerangkan produk atau desain yang memenuhi standar desain.

2. Keselamatan substantif

   Keselamatan substantif digunakan untuk menerangkan pentingnya keadaan aman meskipun mungkin tidak memenuhi standar.

3. Keselamatan subjektif

   Presepsi atau keselamatan subjektif mengacu pada tingkat kenyamanan pengguna.

Dalam undang-undang keselamatan kerja ini juga dicantumkan hak dan kewajiban tenaga kerja, sebagai brikut:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat perlindungan dirinya yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
4. Meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
5. Menyatakan keberatan kerja pada keadaan dengan syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batasan-batasan yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Ketentuan hukum mengenai kesehatan kerja juga terdapat dalam UU Kesehatan. Pasal 23 Undang-undang kesehatan ini menegaskan tentang hal-hal berikut ini:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
4. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) ditetapkan dengan peraturan pemerintah (Kuswana, 2016: 26).

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja guna mengendalikan segala hal yang berbahaya bagi

kelangsungan tenaga kerja dalam bekerja. Pengendalian tersebut dapat berupa pencegahan penyakit akibat kerja, pencegahan kecelakaan dengan menyelaraskan antara alat atau mesin dengan sumber daya manusia yang ada di sekelilingnya. Harapan hasil penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah terciptanya kenyamanan dan keselamatan oleh tenaga kerja (Sholihah & Kuncoro, 2014: 54).

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangat penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah pelaksanaan dan pengawasan program keselamatan dan keselamatan kerja yang belum maksimal (Hidayatullah & Tjahjawati, 2017: 106).

Menurut Mathis & Jackson (2002) dalam Irawati et al., (2018: 84), organisasi memiliki tanggung jawab untuk kesehatan, keselamatan, dan keamanan diperusahaan biasanya jatuh tentang bos dan manajer, manajer sumber daya manusia atau ahli keselamatan dapat membantu berkordinasi program kesehatan dan keselamatan dapatmembantu berkordinasi program kesehatan dan keselamatan, selidiki kecelakaan kerja, menghasilkan keselamatan program materi, dan melakukan pelatihan formal tentang keselamatan kerja. Namun, manajer dan atasan disetiap departemen juga berperan kunci dalam menjaga kerja yang aman lingkungan dan karyawan yang sehat.

2.2.2.4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kuswana (2014). Indikator Yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Tempat Kerja

   Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

   Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

2.2.3. Produktivitas Kerja

2.2.3.1.Pengertian Produktivitas

Menurut Yuniarsih (2009: 156), mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi :begitupun sebaliknya.

Menurut Sulistyorini (2006) dalam Nadhir (2017: 12), Produktivitas kerja merupakan suatu pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah suatu konsep dimana

dalam menghasilkan produk terdapat kaitan antara output dengan input. Dalam pengukurannya, seseorang dikatakan produktif apabila jumlah output seorang pekerja lebih banyak dari pekerja lain dalam jangka waktu yang sama.

Nawawi (2011) dalam Yuniarsih (2009: 115) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Adapun Fattah (2006) dalam Yuniarsih (2009: 115) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Chandrasekar (2011) dalam Al-Qomari & Okasheh (2017: 15546) menegaskan juga bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak aman dalam hal ventilasi yang buruk, kebisingan yang tidak memadai, pencahayaan yang tidak memadai dll. Mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengah hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa

kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Yuniarsih, 2009: 157).

2.2.3.2.Produktivitas Kerja Dalam Islam

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95:

لَّا يَسْتَوِى ٱلْقَٰعِدُونَ مِنَ ٱلْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُو۟لِى ٱلضَّرَرِ وَٱلْمُجَٰهِدُونَ فِى سَبِيلِ ٱللَّهِ بِأَمْوَٰلِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ ۚ فَضَّلَ ٱللَّهُ ٱلْمُجَٰهِدِينَ بِأَمْوَٰلِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ عَلَى ٱلْقَٰعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ ٱللَّهُ ٱلْحُسْنَىٰ ۚ وَفَضَّلَ ٱللَّهُ ٱلْمُجَٰهِدِينَ عَلَى ٱلْقَٰعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: *"Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. Kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar"* (Q.S An-Nisa' ayat 95).

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata "berjihad". Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata "berjihad" dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata "berperang", atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata 'berjihad"

dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja” (Bahrudin, 2019: 43).

2.2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor- faktor yang memicu adanya permasalahan produktivitas karyawan juga dikarenakan kompensasi yang buruk, karyawan yang tidak bekerja secara disiplin dan kurangnya motivasi dari karyawan. Pertama pada kompensasi terdapat masalah yaitu karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima, karena kompensasi khususnya gaji yang harusnya diterima tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan malah terbalik yaitu karyawan tidak menerima gaji tepat waktu dan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan juga tidak memberikan tunjangan rumah sakit serta tunjangan berupa dana pensiun, sehingga membuat karyawan bekerja dengan setengah hati atau dapat dikatakan produktivitas karyawan menurun (Agustini & Dewi, 2019: 7196).

Menurut Yuniarsih (2009: 159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor Internal
   1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
   2) Struktur dan desain pekerjaan
   3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
   4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
   5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi

6) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan/atau rekan kerja
7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
8) Lingkungan kerja yang ergonomis
9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

2. Faktor Eksternal
   1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
   2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
   3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
   4) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
   5) Tingkat persaingan
   6) Dampak globalisasi

2.2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu:

1. Produktivitas fisik

   Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Produktivitas nilai

Sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi (Yuniarih, 2009).

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat satu dengan yang lain. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan, maka akan menimbulkan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih giat, sehingga produktivitasnya kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dirasakan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka sumbangkan, maka akan mengurangi semangat kerja para karyawan selanjutnya, penurunan semangat kerja karyawan akan menurunkan produktivitasnya sehingga secara keseluruhan, perusahaan akan mengalami juga penurunan produktivitas.

Sedangkan program kesehatan dan keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar:

1. Dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi kecelakaan-kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalalan dengan pemeliharaan, penggunaan, peralatan-peralatan kerja, mesin yang produktif dan efisien, bertalian dengan tingkat produksi, dan produktivitas yang tinggi seperti:
   1) Pada berbagai hal, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta perjalanan atau transpot ke tempat kerja. Kecelakan-kecelakaan di rumah atau waktu rekreasi atau cuti, dan lain-lain adalah diluar makna akibat kerja, sekalipun pencegahanya sering dimasukkan program keselamatan perusahaan. Kecelakaan-kecelakaan demikian termasuk pada kecelakaan umum hanya saja menimpa tenaga kerja di luar perusahaan.

2.3.2. Pentingnya Kompensasi, Kesehatan dan keselamatan Kerja

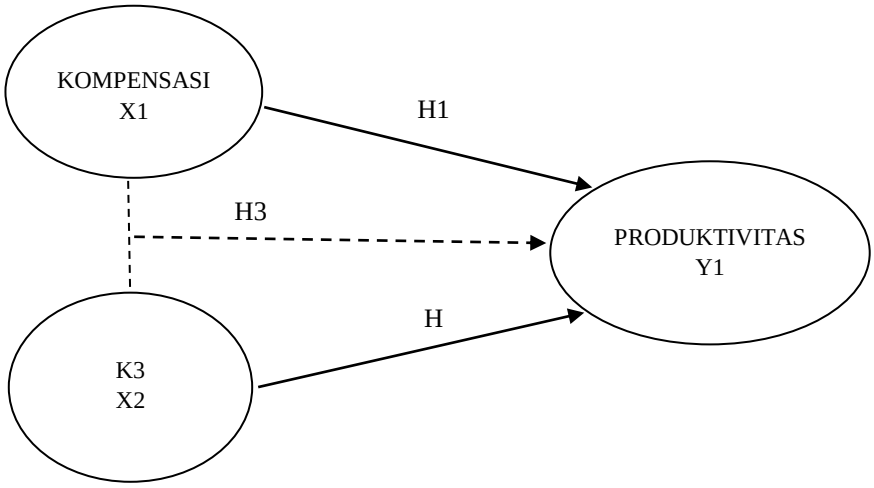
Masalah kompensasi dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Dengan demikian, insentif bila ditinju dari sudut kepentingan kedua belah pihak, yaitu pihak pekerja dengan pihak perusahaan akan memberikan keuntungan yang seimbangan.

Adanya program kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan, dimaksudkan untuk melindungi para pekerja atau karyawan atas hak

keselamatanya dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.

2.4. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

Tingkat kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja dengan melalui uji statistik yaitu regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda (R^2) dan uji t berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diangkat untuk diteliti lebih lanjut serta tujuan yang ingin dicapai dengan penelitian ini, maka hipotesis-hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

2.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas Kerja

Muslimah (2014), Abdussamad (2014) Menemukan adanya hubungan positif signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotisnya adalah:

H1: Kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.

2.5.2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Surandi dkk. (2020), Bhastary & Suwardi (2018) Menemukan adanya hubungan positif signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotisnya adalah:

H2: Kesehatan dan keselamatan kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.

2.5.3. Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan Surandi dkk (2020) memiliki hasil kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. dan penelitian yang dilakukan Dinantara & Oktaviani (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana memiliki hasil yang menunjukkan berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

H3: Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Paragdima penelitian secara general, dalam penelitian dikenal ada dua jenis data yaitu, data *kualitatif* dan data *kuantitatif*. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode penelitian.Metode ini juga disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu obyektif, terukur, rasional dan sistematis. (Sugiono, 2008: 7).

Menurut Supriyanto, dan Machfudz (2010). Untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel maka digunakan pendekatan *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antara variable yang hipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar variable, untuk mengetahui apakah suatu variable disebabkan atau dipengaruhi atau tidak dipengaruhi oleh variable lainnya.

3.2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. JAYABRIX INDONESIA yang berlokasi di Desa Kemantren Paciran Lamongan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri batu bata.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015: 80). Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu dan obyek pengamatan yang minimal memiliki suatu persamaan karasteristik. Populasi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan 125 responden

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015: 81).

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang di inginkan (persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel populasi). Yaitu 10 % untuk populasi dalam jumlah besar. Jadi

$$\mathrm{n} = \frac{125}{125.(0{,}1)^2 + 1}$$

$$\mathrm{n} = \frac{125}{125.(0{,}1) + 1}$$

$$\mathrm{n} = \frac{125}{1{,}25 + 1}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,5$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 43 dan perempuan sebanyak 12. Hal ini dikarenakan bahwa kaum laki-laki lebih memahami mengenai masalah bahan-bahan yang di gunakan untuk produksi.

3.3.3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2015: 116). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah insedental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dangan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

3.4. Data dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Menurut Malholtra (2010) dalam Supriyanto & Maharani (2013: 56), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisioner dan observasi langsung kepada kinerja karyawan PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan.

3.4.2. Data Sekunder

Semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Menurut Indriantoro (2009) dalam

Supriyanto & Maharani (2013: 57), sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2008: 203) observasi Yaitu metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diselidiki atau mengamati antar individu atau kelompok secara langsung untuk menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Wawancara

Menurut Sugiono (2008: 194), Wawancara yaitu metode pengambilan data dengan melakukan tanya jawab langsung terhadap fenomena yang diselidiki dan dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara.

Menurut supriyanto dan maharani (2013: 54), wawacara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara

sipenanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat interview guide.

3. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2008: 199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dalam penelitian ini, kuisioner akan diberikan kepada pelanggan. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas atau independen dan variabel dependen seperti:

3.6.1. Variabel bebas atau Independen

Merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang ada didalamnya yang menentukan atau mempengaruhi adanya variabel-variabel yang lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah:

1. Kompensasi (Variabel Bebas = X1)

   Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012: 161).

   Bentuk indikator kompensasi yaitu:

   1) Gaji dan upah
   2) Intensif

3) Bonus

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Variabel Bebas = X2)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Kuswana, 2014: 22).

Indikatornya adalah:

1) Tempat Kerja
2) Mesin dan Peralatan

3. Produktivitas Kerja (Variabel Terikat = Y)

Adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satau tahun waktu.

Indikatornya adalah realisasi produksi perusahaan dibandingkan dengan hasil kali antara jumlah jam kerja dengan jumlah tenaga kerja.

3.6.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008: 4). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel, Indikator, Sumber, dan Item Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	SUMBER
1	Kompensasi (X1)	1. Gaji & Upah (X1.1)	1. Kompensasi (upah) yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain 2. Kompensasi (upah) yang diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari 3. Kompensasi (upah) yang diberikan sesuai dengan permintaan dan persediaan karyawan. 4. Kompensasi (upah) diberikan secara adil (sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab bekerja)	(Handoko, 2012).
		2. Insentif (X1.2)	1. Kompensasi (Insentif) yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan. 2. Insentif berupa tambahan penghasilan 3. Fasilitas memadai dengan beban kerja yang diterima	

2.	Kesehatan dan Keselamatan kerja K3 (X2)	1. Kesehatan (X2.1)	1. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan. 2. Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan	(Wowo Sunaryo Kuswana, 2014).
		4. Keselamatan (X2.2)	1. Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan. 2. Perusahaan selalu menyediakan pelindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari dari kecelakaan kerja. 3. Perusahaan akan memberhentikan pekerjaan jika berbahaya.	
3.	Produktivitas Kerja (Y)	1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan (Y1.1)	1. Mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat	(Tjutju Yuniarsih, 2009).

			pada waktunya. 3. Mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan. 4. Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.	
		4. Sarana pendukung (Y1.2)	1. Mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan. 2. Bersedia menerima tugas yang didelegasikan 3. Berani menerima resiko atas apa yang dikerjakan	

3.7. Skala Pengukuran

Menurut Skaran dalam Supriyanto dan Maharani, (013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang menyatakan kesetujuan responden atau tidak setujuan responden atas sesuatu yang diajukan mengenai suatu objek tertentu (Hermawan, 2005: 14). Peneliti menggunakan lima tingkat variasi model pengukuran dan setiap variasi dari kelimanya akan diberikan bobot sesuai dengan itemnya, antara lain:

Tabel 3.2

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi score yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diajukan, menandakan bahwasannya responden sangat menyetujui atas penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari skala penelitian ini adalah untuk mengarahkan responden untuk mengisi sesuai dengan kondisi responden.

3.8. Analisis Data

3.8.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang tidak berbeda, antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiono, 2008: 336), biasa dikatakan validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r ternyata kompensasi r table untuk (df) = n-k dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan uji validitas yaitu:

$$\mathbf{r_{XY}} = \frac{n(\sum XY - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya Responden

X = Variabel Pertama

Y = Variabel Kedua

XY = Scor Hasil Kali Variabel Pertama dan Kedua

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiono, 2015: 364).

$$\mathbf{R_{11}}=\left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\frac{\sum ob2}{-o12}\right]$$

Keterangan

R_{11} = Reabilitas instrument.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

O_b^2 = Jumlah varians butir

O_1^2 = Varian total

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan ketetapan prediksi apakah pengaruh antara variabel terkait (Y) dengan variabel bebas (X). Rumusan dapat dilihat dengan sebagai berikut:

$Y = a+b_1X_1+b_2X_2$ (Sugiono, 2015: 267)

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta yaitu nilai Y pada saat X=0

b_1 = Koenfisien regresi dari variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui adanya tindakan variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat (Sujarweni, 2014: 132).

2. Heteroskidastisitas

Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (distrubance) yang muncul dalam regresi adalah heteroskidastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama.

3. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui model regresi yang diteliti beridistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menginginkan model yang dihasilkan memperoleh nilai residual yang menyebar norma atau tidaknya suatu distributor data.

Uji kolmogorof-smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan untuk signifikasi hasil dari uji kolmogorof-smirnov sebesar 0,05, atau dalam alternatif lain, ditunjukkan dalam nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal (Sulhan dalam Iqbal, 2020: 246).

4. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2013: 176)

3.8.4. Uji Hipotesis

1. Uji T

Menurut (Sugiono, 2015: 257) yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan maka digunakan uji t

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

a. H_0 : b1 ≥ 0 artinya terdapat pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

b. H_1 : b1 ≤ 0 artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r2}}$$ (Sugiyono, 2015: 257)

Dimana: R = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Dengan hipotesis.

Th ≥ tt maka h_0 ditolak dan h_1 diterima

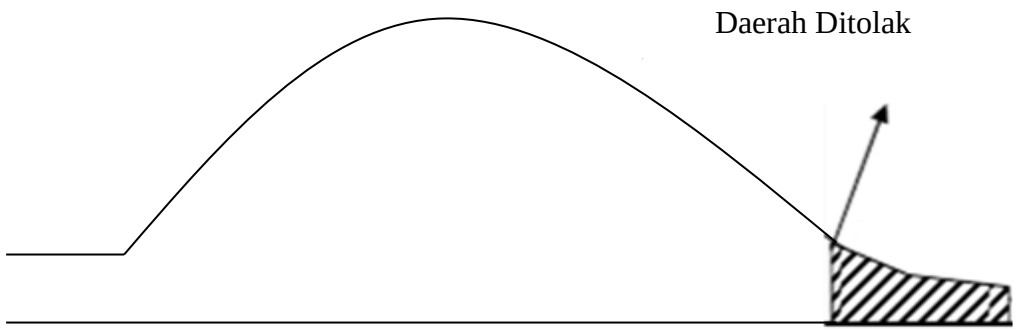
Th ≤ tt maka h_0 diterima dan h_1 ditolak

Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi t dengan menggunakan tingkat siqnifikansi 5% Dimana

t Tab = t (a : k – 1. K (n -1)).

Gambar 3.1 Kurva Uji T

Kurva Uji T



2. Uji F

Pengujian hipotesis kedua Dilakukan dengan memanfaatkan uji stasistik f (uji serentak) dengan rumus.

$$\mathbf{F}_{\mathbf{h}} = \frac{\boldsymbol{R2}\ /\boldsymbol{K}}{(\mathbf{1}-\boldsymbol{R2})/\ (\boldsymbol{n}-\boldsymbol{k}-\mathbf{1})}$$ (Sugiyono, 2015: 266)

Dimana:

F = Rasio

R = Hasil perhitungan R Dipangkatkan dua

K = Jumlah variabel bebas

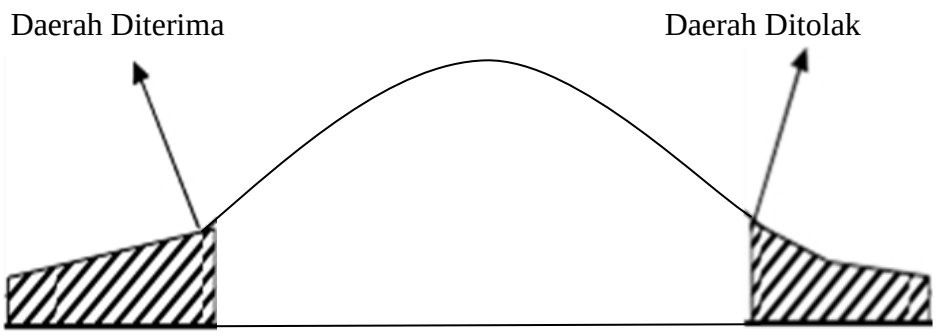
N = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan di muka, maka untuk pengujian hipotesis (1), di uji sebagai berikut:

a. H_0 : b1, b2 = 0 artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikasi antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y.
b. H_1 : b1, b2 ≠ 0 artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 terdapat Variabel Y.

Gambar 3.2 Kurva Uji F

Kurva Uji F



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Jayabrix Indonesia adalah perusahaan yang dibangun di kota lamongan pada tahun 2011, dengan awal mula memproduksi batu bata ringan pada tahun 2014. Karena Manajemen PT. Jayabrix Indonesia memiliki komitmen untuk menjunjung tinggi kepuasan pelanggan dengan melakukan inovasi-inovasi dan pengembangan-pengembangan untuk jenis dan kualitas produknya, maka di tahun 2014 PT. Jayabrix Indonesia mulai memproduksi papan semen. Upaya PT. Jayabrix Indonesia terus unggul di dalam persaingan bisnisnya, ditandai dengan komitmen upaya untuk selalu memberikan manfaat jangka pendek dan jangka panjang bagi penggunaanya, serta menyediakan bahan bahan konstruksi yang ramah lingkungan. Produk-produk PT. Jayabrix Indonesia dapat digunakan untuk berbagai jenis proyek, mulai dari perusahaan hingga bangunan pencakar langit, untuk fasilitas umum dan aplikasi lainnya.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah tempat perusahaan untuk melaksanakan aktivitasnya, baik aktivitas produksi maupun aktivitas administrasi dan keputusan suatu perusahaan pada lokasi mempunyai akibat jangka panjang bagi perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pemilihan lokasi yang tepat bagi suatu perusahaan atau badan usaha merupakan hal yang sangat penting. Hal ini cukup jelas, karena tidak tepat dalam memilih lokasi akan mempengaruhi operasional perusahaan terutama dari segi biaya operasional yang mempunyai dampak penjualan barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan yang di karenakan tingginya harga jual produk atau jasa perusahaan.

Pemilihan lokasi yang tepat bagi suatu perusahaan atau badan usaha merupakan hal yang sangat penting. Hal ini cukup jelas, karena tidak tepat dalam pemilihan lokasi akan mempengaruhi oprasional perusahaan terutama dari segi biaya operasional yang mempunyai dampak terhadap penjualan barang atau jasa yang dihasilakan perusahaan yang di karenakan tingginya harga jual produk atau jasa perusahaan.

Adapun pemilihan Perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Terletak di Desa Kemantren, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan. Pemilihan lokasi perusahaan didasarkan atas pertimbangan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

1. Faktor Primer

   Faktor primer adalah faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan lokasi. Faktor primer tersebut meliputi:

   1) Bahan Baku

      Bahan baku yang dibutuhkan oleh perusahaan ini banyak terdapat di daerah sekitar dan mudah didapat. Untuk pengadaannya tidak mengalami kesulitan karena mudah diperoleh.

2) Tenaga Kerja Yang Tersedia

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena turut mempengaruhi pemilihan lokasi perusahaan, dan faktor ini mempengaruhi efesiensi kerja.

3) Transportasi

Bagi perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Transportasi adalah merupakan masalah yang sangat penting mengingat segala aktivitas produksinya sangat tergantung sekali dengan adanya transportasi yang mudah dan lancar. Oleh karenaitu Perusahaan memilih lokasi yang dekat dengan jalan raya sehingga mempermudah transportasi dalam melaksanakan aktivitas produksinya terutama mengenahi perolehan bahan baku.

2. Faktor Skunder

Faktor skunder adalah faktor yang harus juga dipertahankan selain faktor primer. Faktor tersebut meliputi:

1) Letak Geografis

Merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka meningkatkan bahan-bahan hasil produksi. Oleh karena itu dipilih lokasi didekat pusat pengambilan bahan baku dan letak strategis dekat jalan raya yang menghubungkan daerah perusahaan daerah wilayah sekitarnya.

2) Lingkungan Sosial

Hubungan baik antara perusahaan dengan masyarakat adalah satu hal yang sangat penting, karena dengan adanya sikap yang baik dari

masyarakat setempat, maka merupakan moril secara tidak langsung dan sangat baik bagi perusahaan. Masyarakat disekitar perusahaan menyambut baik adanya perusahaan PT. Jayabrix Indonesia karena akan membuka kesempatan kerja baru bagi warga daerahnya, sehingga dapat meningkatkan taraf didup masyarakat sekitarnya.

3) Fasilitas Energi

Fasilitas energi disini yang dimaksudkan adalah air, listrik dan telepon untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan PT. Jayabrix Indonesia.

4) Fasilitas Modal

Kebutuhan akan modal baik dalam jumlah yang kecil maupun besar, perusahaan ini secara teknis dapat memperoleh kredit dari bank yang relatif sudah mempunyai sistem perkreditan yang baik, terutama pada bank negara maupun swasta.

5) Ekspansi

Apabila suatu saat perusahaan melakukan perluasan areal usahanya, lahan disekitar lokasih masih luas memungkinkan bila dikemudian hari perusahaan melakukan ekspansi.

6) Iklim

Iklim dari suatu daerah penting juga dipertimbangkan, bila ingin menentukan lokasi dari suatu perusahaan, karena iklim mempunyai pengaruh yang besar terhadap produk yang diproduksi oleh perusahaan

letak PT. Jayabrix Indonesia sudah dapat dikatakan baik karena keadaan alam sekitarnya sangat menunjukkan aktivitas produksi perusahaan.

Selain pertimbangan faktor tersebut diatas perusahaan PT. Jayabrix Indonesia memiliki tempat kedudukan perusahaan di Desa Kemantren Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

4.1.3. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan. Merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan langkah lebih lanjut dari kelangsungan hidup perusahaan.

Adapun tujuan perusahaan adalah:

1. Tujuan Jangka Pendek

   Yang dimaksut dengan tujuan jangka pendek adalah tujuan yang dilaksanakan agar dalam aktivitas dapat dilaksanakan dalam waktu relatif singkat:

   1) Medapatkan laba (keuntungan).
   2) Meningkatkan volume penjualan.
   3) Meningkatkan kuwalitas produk.
   4) Mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan.

2. Tujuan Jangka Panjang

   Agar dapat mencapai tujuan jangka panjang dengan sendirinya perusahaan harus mencapai lebih dahulu tujuan jangka pendek. Adapun tujuan dari jangka panjang di harapkan perusahaan meliputi:

   1) Memelihara dan mempertahankan kontinuitas perusahaan.

2) Mencapai keuntungan yang maksimal.

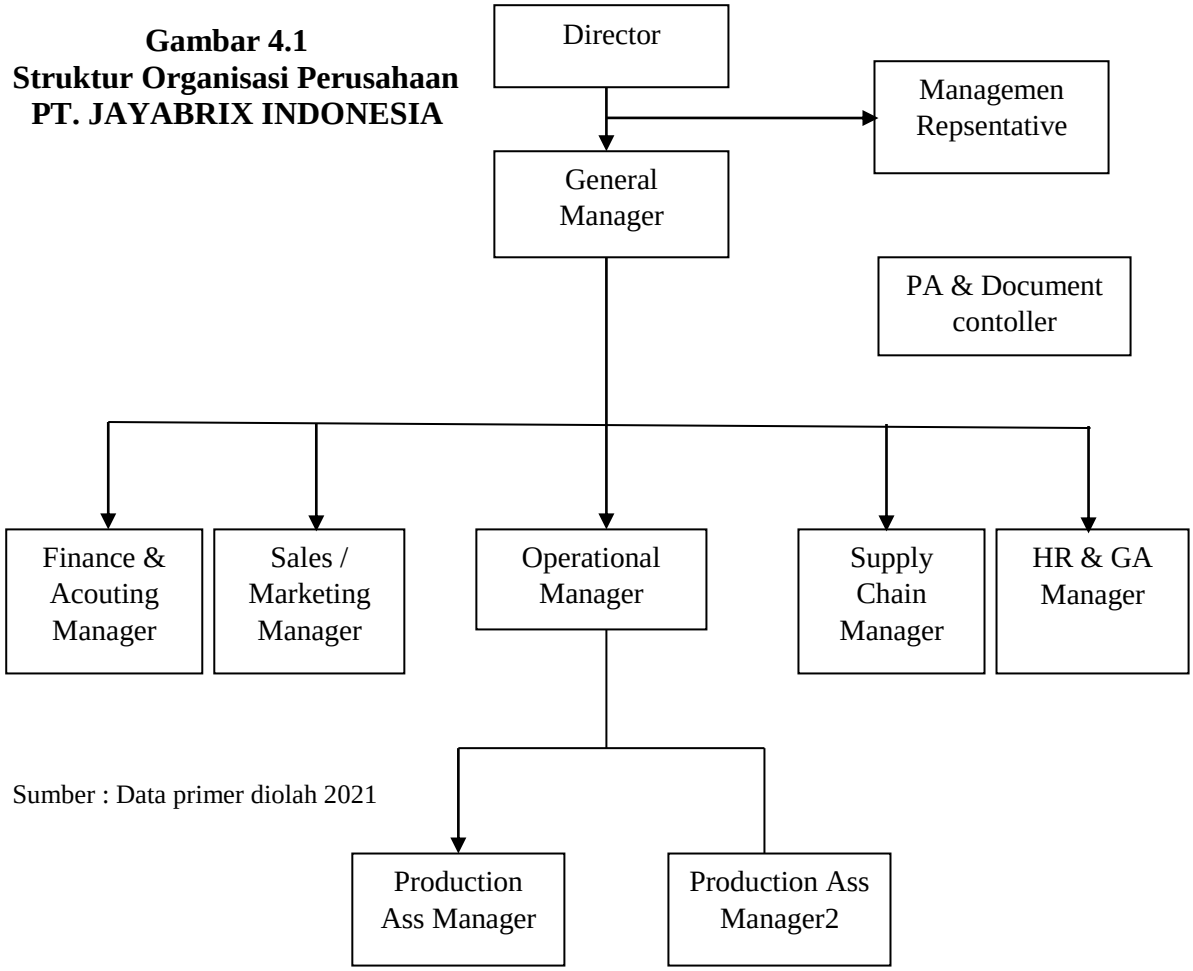
3) Mengadakan ekspansi perusahaan.

4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting, dengan struktur organisasi perusahaan dapat memberikan gambaran serta penjelasan pada para karyawan mengenai fungsi, jabatan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dimana pembagian job akan memisahkan tugas dan tanggung jawab masing-masing kopmponen yang ada dan menunjukkan antara yang satu dengan yang lain dalam rangka untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk mengetahui lebih jelas struktur organisasi pada perusahaan PT. Jayabrix Indonesia berikut adalah struktur organisasi perusahaan:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan
PT. JAYABRIX INDONESIA



Sumber : Data primer diolah 2021

Pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi di PT. Jayabrix Indonesia Kemantren Paciran Lamongan adalah sebagai berikut:

1. *Director*
   1) Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
   2) Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
   3) Mengangkat dan menghentikan karyawan perusahaan.
   4) Memelihara dan mengawasi kekayaan perseorangan terbatas.
   5) Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
   6) Menetapkan besarnya deiden perusahaan.
2. *Management Representative*

   Diantara wewenang dan tanggung jawab wakil manajemen adalah:
   1) Memastikan semua policy, prosedur atau instruktur kerja dijalankan dengan baik, sehingga semua berjalan sesuai dengan apa yang disepakati di dalam sistem manajemen.
   2) Mempromosikan pentingnya kepuasan pelanggan disemua bagian sehingga masing–masing karyawan paham akan kontribusi pekerjaan mereka terhadap kepuasan pelanggan.
   3) Memberikan laporan dan masukan terhadap manajemen perihal implementasi ISO di dalam organisasi, sekaligus menjadi jembatan penghubung arah kebijak dan manajemen terhadap implementasi ISO.

4) Menjadi penghubung antara pihak badan sertifikat dan organisasi, untuk pengaturan jadwal audit, kekurangan dokumen dll.

3. PA dan *Document Control*

Berikut ini beberapa tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan pengendali document adalah:

1) Membantu *manajemen representative* dalam menjalankan prosedur pengendalian dokumen dan rekaman.
2) Memuaskan data dokumen kedalam daftar dokumen dalam memastikan bahwa informasi yang diberikan akurat dan *up to date*.
3) Memastikan dokumen disahkan sebelum di distribusikan.
4) Melakukan perubahan dokumen bila diperlukan dengan berkodinasi dengan *manajement representative*.
5) Memastikan seluruh dokumen disimpan dan dijaga dari kerusakan serta mudah untuk ditelusuri.
6) Menarik atau memusnakan dokumen yang sudah kedaluarsa.

4. *General Manager*

1) Kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan.
2) Mengelola operasional harian perusahaan.
3) Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
4) Merencanakan dan mengontrol.
5) Mengelola anggaran keuangan perusahaan.

6) Membuat prosedur dan standart perusahaan.
7) Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
8) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
9) Merencanakan, melaksanakan, mengkordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.

5. HR dan GA *Manager*
   1) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
   2) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan–kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standart perusahaan.
   3) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
   4) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
   5) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbarui masa berlakunya kontrak kerja.
   6) Melakukan seleksi, promosi, traveling dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.

6. *Supply Chain Manager*
   1) Melakukan monitoring serta evaluasi kinerja vendor.
   2) Pengaturan jumlah inventory tempat guna menyongkong kelancaran suply material.
   3) Melakukan perencanaan kebutuhan peningkatan kompetisi tenaga kerja dibawahnya.
   4) Melaksanakan dan mengawasi proses pengadaan barang dan jasa sesuai dengan budgeting efektif dan efisien.
7. *Operational Manager*
   1) Mengelola program jaminan quality control.
   2) Penyediaan jasa (perusahaan jasa).
   3) Meneliti teknologi alternatif efisiensi.
   4) Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.
   5) Mengelola dan meningkatkan efektif dan efisiensi operasi perusahaan.
   6) Melakukan direktur eksekutif secara berkala.
8. *Production Ass Manager*
9. *Production Ass Manager 2*
10. Sales atau Marketing *Manager*
    1) Mengadakan surve pangsa pasar, menganalisa pasar dan mengadakan promosi produk-produk yang di hasilkan oleh perusahaan.
    2) Mencari dan memperluas daerah pemasaran.
    3) Mengirim hasil produksi dari gudang ke agen-agen dan ke toko-toko.

4) Bertanggung jawab atas keselamatan barang-barang yang dikirim sampai tujuan.
5) Mengawasi penerimaan, pengeluaran dan penyimpangan obligasi atau dokumen-dokumen yang berharga yang berhubungan dengan penjualan.

11. *Finance* dan *Accounting Manager*

1) Melaksanakan pembukuan yang sistematis sesuai dengan metode yang dipakai.
2) Mencatat00 dan mengatur keluar masuknya uang dan pertanggung jawabannya kepada pemimpin.
3) Membuat laporan keuangan setiap akhir periode, menunjukkan hasil kegiatan perusahaan secara keseluruhan.
4) Mengkordinasi kegiatan pembukuan, urusan utang piutang dan tata usaha umum.

4.1.5. Proses Produksi

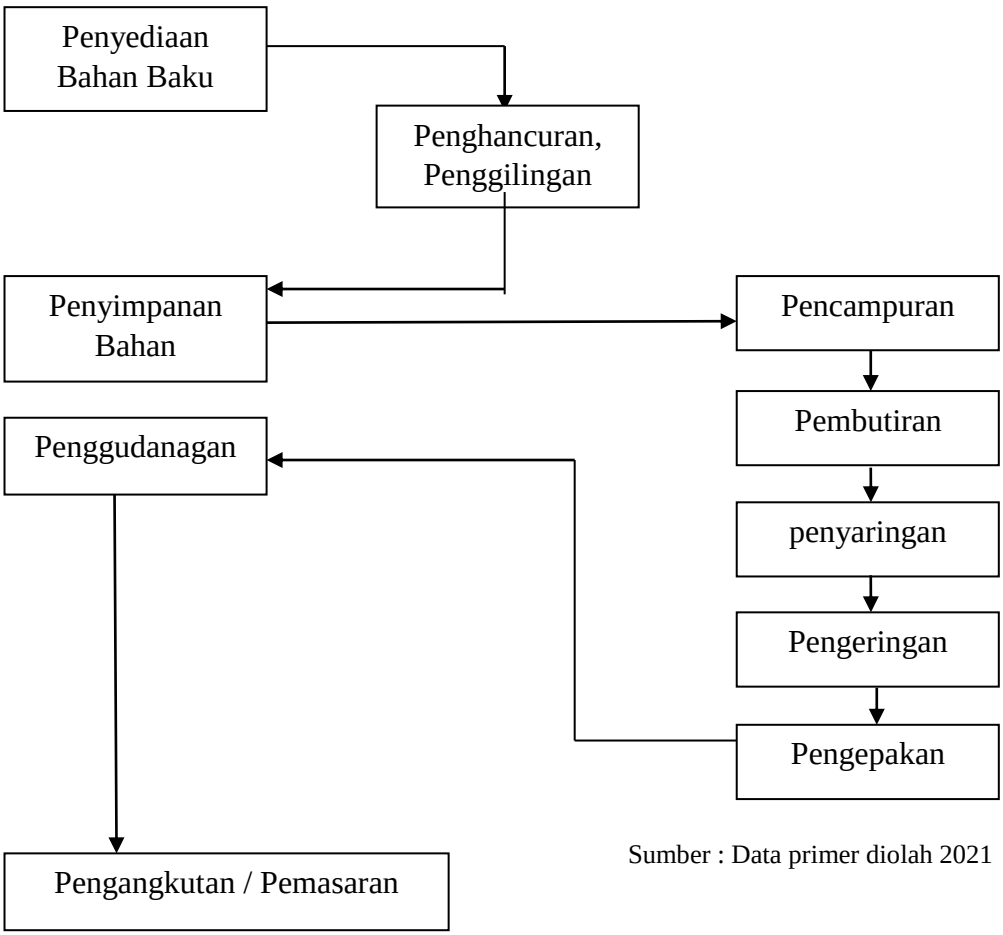
Produksi yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Jayabrix Indonesia adalah bersifat continyu (terus menerus) dimana dalam proses ini bahan dasar mengalir dengan berurutan melalui beberapa tingkat proses dari bahan menta sampai menjadi bahan jadi, dimana prosedur dari masing-masing tingkat tidak dapat diloncati sampai menjadi barang jadi. Proses produksi yang seperti ini biasanya digunakan perusahaan yang memproduksi secara masa.

Bahan baku yang digunakan dalam proses produksi pada perusahaan PT. Jayabrix Indonesia tersebut adalah sebagai berikut:

1. Semen, kapur, pasir, air diaduk dalam mixer hingga rata.

2. Memasukkan *Foam* yang dihasilkan dari *Foam Generator* dengan bahan baku *Foam Agent* (diencerkan dengan air) kedalam mixer. Aduk hingga rata.
3. Menuangkan adonan ke cetakan dengan bantuan bucket cor kemudian diratakan permukaannya.
4. Membiarkan selama + 12 jam.
5. Membuka bata dari cetakan, letakkan bata ditempat perawatan (*curing area*), tidak boleh terkena sinar matahari langsung.
6. Setelah dilakukan proses perawatan maka produk ukuran yang normal di kemas sesuai dengan kebutuhan.

Gambar 4.2
Block Diagram Proses Produksi
PT. JAYABRIX INDONESIA



Sumber : Data primer diolah 2021

4.1.6. Hasil Produksi

Hasil produksi dari perusahaan PT. Jayabrix Indonesia

1. Bata Ringan

   Dalam menjalankan aktivitas perusahaan disamping tenaga mesin tentunya yang paling terlibat dalam aktivitas tersebut adalah tenaga kerja manusianya, sehingga dalam menjalankan aktivitas usaha diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang memadahi.

4.1.7. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jayabrix Indonesia jumlah karyawan yang dipilih sebagai responden sebanyak 55 orang dengan identitas sebagai berikut :

4.1.7.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah karyawan melalui jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki Perempuan	43 12
Jumlah	55

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 55 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 43 dan perempuan sebanyak 12.

Hal ini dikarenakan bahwa kaum laki-laki lebih memahami mengenai masalah bahan-bahan yang di gunakan untuk produksi.

4.1.7.2. Usia Responden

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan usia berpengaruh juga terhadap kesetujuan karyawan. Berikut ini pada tabel 4.2 akan ditampilkan kelompok usia responden.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Umur

Umur	Frekuensi
Dibawah 20 tahun	2
20 tahun – 29 tahun	18
30 tahun – 39 tahun	26
40 tahun – 49 tahun	6
50 tahun keatas	3
Jumlah	55

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa umur responden sangat variatif. Responden dengan usia 30-39 tahun menempati prosentase tertinggi dengan 26 orang, diikuti responden dengan umur 20-29 tahun dengan 18 orang, diikuti responden 40-49 tahun dengan 6 orang, diikuti dengan usia 50 ke atas dengan 3 orang, dan yang paling kecil adalah di bawah 20 tahun dengan 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai besar usia dewasa.

4.1.7.3. Pendidikan Responden

Penggolongan responden menurut tingkat pendidikannya dikelompokkan dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi
SMP	2
SMA	33
S1	18
S2	2
Jumlah	55

Sumber : data primer diolah 2021

4.1.7.4.Pekerjaan Responden

Masing-masing responden memiliki pekerjaan yang berbeda. Untuk memudahkan pembedaan jenis pekerjaan responden maka dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Frekuensi
Karyawan Bata Ringan	23
Karyawan Papan Semen	21
Staff Kantor	11
Jumlah	55

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden adalah karyawan bata ringan 23 orang, diikuti karyawan papan semen 21 orang, dan diikuti staff kantor 11 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak adalah karyawan bata ringan kemudian diikuti karyawan papan semen dan terakhir staff kantor.

4.1.7.5. Pendapatan Responden

Masing-masing responden memiliki penghasilan atau pendapatan yang berbeda. Untuk memudahkan pembedaan penghasilan atau pendapatan responden maka dapat dilihat dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Jenis Pendapatan Responden

Pendapatan	Frekuensi
Dibawah 1 juta	6
2 juta – 5 juta	44
5 juta – 10 juta	5
Jumlah	55

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden adalah pendapatan 2jt-5jt sebanyak 44 orang, diikuti pendapatan dibawah 1jt sebanyak 6 orang, dan pendapatan yang paling rendah pendapatan 5jt-10jt sebanyak 5 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mendapatkan hasil yang cukup dari perusahaan PT. Jayabrix Indonesia.

4.2. Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1. Penilaian Responden

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperjelas gambaran terhadap variabel-variabel penelitian. Variabel Kompensasi, K3 dan Produktivitas seperti :

4.2.1.1. Variabel Kompensasi (X1)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	2	8	25	20	55	0	3.6	14.4	45	36	100%	4.15
X1.2	0	0	15	14	26	55	0	0	27	25.2	46.8	100%	4.53
X1.3	0	0	4	20	31	55	0	0	7.2	36	55.8	100%	4.66
X1.4	0	0	13	19	23	55	0	0	23.4	34.2	41.4	100%	4.38
X1.5	0	1	1	25	28	55	0	1.8	1.8	45	50.4	100%	4.13

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata pada kompensasi adalah setuju. Artinya responden setuju kompensasi menjadi salah satu faktor penting seorang karyawan melakukan produktivitas pada PT. Jayabrix Indonesia.

1. Tanggapan responden dari pertanyaan pertama. menunjukkan yang paling besar adalah setuju dengan 25 orang, di ikuti sangat setuju dengan 20 orang, kurang setuju 8 orang, kemudian di ikuti tidak setuju 2 orang.
2. Tanggapan responden dari kompensasi pertanyaan kedua. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 26 orang, di ikuti setuju dengan 14 orang, kurang setuju 15 orang.
3. Tanggapan responden dari kompensasi pertanyaan ketiga. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 31 orang, di ikuti setuju dengan 20 orang, kurang setuju 4 orang.
4. Tanggapan responden dari kompensasi pertanyaan keempat. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 23 orang, setuju 19 orang, kemudian di ikuti kurang setuju 13 orang.
5. Tanggapan responden dari kompensasi pertanyaan kelima. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 28 orang, di ikuti setuju dengan 25 orang, kurang setuju 1 orang, kemudian di ikuti tidak setuju 1 orang.

Jadi, dengan memperhatikan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat cukup puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian dengan masih adanya jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berarti PT. Jayabrix Indonesia perlu meningkatkan kompensasi untuk dimasa yang akan datang agar karyawan merasa tertarik dan meningkatkan produktivitasnya lagi.

4.2.1.2. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	1	0	8	20	26	55	1.8	0	14.4	36	46.8	100%	4.73
X2.2	0	1	10	19	25	55	0	1.8	18	34.2	45	100%	4.11
X2.3	0	0	7	10	35	55	0	0	0	12.6	63	100%	4.79
X2.4	1	0	13	12	29	55	1.8	0	0	23.4	52.5	100%	4.64
X2.5	0	3	7	12	33	55	0	5.4	12.6	21.6	59.4	100%	4.25

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata pada kesehatan dan keselamatan kerja adalah sangat setuju. Artinya responden setuju kesehatan dan keselamatan kerja menjadi salah satu faktor penting seorang karyawan melakukan produktivitas pada PT. Jayabrix Indonesia.

1. Tanggapan responden dari kesehatan dan keselamatan kerja pertanyaan pertama. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 26

orang, dan di ikuti setuju dengan 20 orang, di ikuti kurang setuju 8 orang, dan di ikuti sangat tidak setuju 1 orang.

2. Tanggapan responden dari kesehatan dan keselamatan kerja pertanyaan kedua. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 25 orang, di ikuti setuju dengan 19 orang, kurang setuju 10 orang dan tidak setuju 1 orang.
3. Tanggapan responden dari kesehatan dan keselamatan kerja pertanyaan ketiga. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 35 orang, di ikuti setuju dengan 10 orang dan di ikuti kurang setuju 7 orang.
4. Tanggapan responden dari kesehatan dan keselamatan kerja pertanyaan keempat. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 29 orang, di ikuti setuju dengan 12 orang, di ikuti kurang setuju 13 orang, dan di ikuti sangat tidak setuju 1 orang.
5. Tanggapan responden dari kesehatan dan keselamatan kerja pertanyaan kelima. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 33 orang, di ikuti setuju dengan 12 orang, kurang setuju 7 orang dan tidak setuju 3 orang.

Jadi, dengan memperhatikan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat cukup puas dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian dengan masih adanya jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju berarti PT. Jayabrix Indonesia perlu meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja untuk dimasa yang akan datang agar karyawan merasa tertarik dan meningkatkan produktivitasnya lagi.

4.2.1.3. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Produktivitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	0	3	0	12	40	55	0	5.4	0	21.6	72	100%	4.79
Y1.2	0	0	0	15	40	55	0	0	0	27	72	100%	4.77
Y1.3	1	2	2	24	26	55	1.8	3.6	3.6	43.2	46.8	100%	4.57
Y1.4	0	0	0	18	37	55	0	0	0	32.4	66.6	100%	4.53
Y1.5	1	0	10	15	29	55	1.8	0	1.8	27	52.2	100%	4.43

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata pada produktivitas sangat setuju. Artinya responden

sangat setuju produktivitas menjadi salah satu hasil penilaian karyawan terhadap suatu hasil produksi.

1. Tanggapan responden dari produktivitas pertanyaan pertama. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 40 orang, di ikuti setuju dengan 12 orang dan di ikuti tidak setuju 3 orang.
2. Tanggapan responden dari produktivitas pertanyaan kedua. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 40 orang dan di ikuti setuju dengan 15 orang.
3. Tanggapan responden dari produktivitas pertanyaan ketiga. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 26 orang, di ikuti setuju dengan 24 orang, kurang setuju 2 orang, kemudian di ikuti tidak setuju 2 orang dan sangat tidak setuju 1 orang.
4. Tanggapan responden dari produktivitas pertanyaan keempat. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 37 orang dan di ikuti setuju dengan 18 orang.
5. Tanggapan responden dari produktivitas pertanyaan kelima. Menunjukkan yang paling besar adalah sangat setuju dengan 29 orang, di ikuti setuju dengan 15 orang, kemudian di ikuti kurang setuju 10 orang dan sangat tidak setuju 1 orang.

Jadi dengan memperhatikan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah puas terhadap produktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Namun masih perlu melakukan tingkat produktivitasnya lagi.

4.2.2. Uji Instrumen Data

4.2.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas dan menguji indikator-indikator dapat digunakan untuk menginformasikan variabel. Dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner yang terdiri dari atas 5 butir (item) pernyataan mengenai Kompensasi, 5 butir (item) penyataan mengenai K3, 5 butir (item) pertanyaan mengenai Produkivitas karyawan. Sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan adalah 15 butir (item). Pada setiap butir pertanyaan disediakan 5 interval jawaban, jawaban tertinggi diberi skor 5 dan terendah diberi skor 1.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap 55 responden dan diketahui besarnya r_{tabel} sebesar 0,178 pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Artinya, item kuisioner dapat dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,178. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian menggunakan SPSS, dapat diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Table 4.9. Hasil Uji Validitas

VARIABEL		Kompensasi	Keselamatan	Produktivitas
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.617**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Kesehatan dan Keselamatan	Pearson Correlation	.617**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Produktifitas	Pearson Correlation	.741**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	55	55	55

Sumber : Data primer diolah 2021

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwasannya seluruh item kuisioner dikatakan valid dan layak digunakan karena nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel.}$ Adapun ketentuannya yaitu:

Hasil r_{hitung} (0,232) > r_{tabel} (0,178) = valid

Hasil r_{hitung} (0,232) < r_{tabel} (0,178) = tidak valid

4.2.2.2. Uji Reabilitas

Table 4.10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.882	3

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasannya nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 dengan demikian hasil penelitian tersebut dapat dikatakan *reliable.* Artinya variabel kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel *independen* dan *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak normal. Sebuah distribusi dapat dikatakan normal apabila nilai dari hasil table *Kolomogorov-Smirnov* menunjukkan angka lebih dari 0.8. Hasil pengujian normalitas dengan melihat hasil tabel sebagai berikut:

Table 4.11

Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X1 terhadap X2	0,923	Normalitas Terpenuhi
X1 dan X2 Terhadap Y	0, 862	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data primer diolah 2021

Dari uji *Kolomogorov-Smirnov* diperoleh nilai 0,923 dan 0,862 > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Salah satu cara untuk mengetahui sebuah variabel memiliki gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF *(Varian Inflation Factor)* lebih besar dari 10. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF pada tiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Table 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.340	3.452		3.285	.001		
	Kompensasi Kesehatan dan Kselamatan Kerja	.355	.053	.416	6.693	.000	.619	1.999
	Produktivitas	.853	.101	.527	8.488	.000	.745	1.616

Sumber : Data primer diolah 2021

Dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai VIF yang didapatkan secara keseluruhan variabel adalah <10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel diatas >0.100, dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya multikolinearitas.

4.2.3.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk melakukan pengujian autokorelasi maka dilakukan dengan uji *durbin watson* yaitu dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* hitung (DW) dengan nilai *Durbin Watson* tabel yaitu batas atas (dU) dan batas bawah (dL). Adapun hasil uji autokorelasi menggunakan SPSS, yaitu:

Table 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.849[a]	.721	.716	2.047	.721	151.033	2	117	.000	1.610

Sumber : Data primer diolah 2021

Pada tabel 4.13 diatas hasil uji *Durbin Watson* nilai sebesar -2 sampai +2 dan nilai yang diperoleh dari uji ini sebesar 1.610 yang menandakan bahwa model tidak terjadi autokorelasi.

4.2.3.4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk model regresi yang terjadi kesalahan *variance* dari residual dari pengamatan-pengamatan yang lain. pada tiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Table 4.14

Hasil Uji Heteroskidastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.213	4.037		.112	.911
	Kompensasi	-8.315	4.632	-.018	-.114	.910
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	-15.621	16.705	-.015	-.094	.926
	Produktivitas	.017	.015	.240	1.163	.249

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,910, kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,926 dan produktivitas sebesar 0,249 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskidastisitas.

4.2.3.5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara pengaruh Kompensasi (X_1), K3 (X_2), Produktivitas (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 4.15

Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.686	2.880		.933	.053
	Kompensasi	.624	.115	.432	5.434	.000
	Kesehatan dan Keselamatan	-.282	.158	.424	4.372	.032
	Produktifitas	.290	.071	.364	4.067	.000

Sumber : Data primer diolah 2021

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2.686 + 0{,}624\ X_1 + -0{,}282\ X_2 + 0{,}290\ Y + e}$$

a. Nilai konstanta yang merupakan intersip sebesar 2.682 yang bererti jika variabel yang terdiri kompensasi (X1) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X2) dianggap konstan, maka produktivitas karyawan (Y) hanya sebesar 0,290.

b. Regresi variabel kompensasi mempunyai nilai positif, hal ini menunjukkan dengan pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Koefesien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai nilai positif. Hal ini menunjukkan dengan adanya pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan bagi karyawan.

d. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kompensasi (X1) dengan koefesien 0,624, diikuti oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) dengan koefesien -0,282.

4.2.4. Uji Hipotesis

4.2.4.1. Uji T

Berdasarkan tabel 4.14 maka diperoleh variabel kompensasi t_{hitung} = 5.434 dengan nilai signifikansi 0.000 > 0,05, ini berarti H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Jayabrix Indonesia. Sedangkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja t_{hitung} = 4.372 dengan nilai signifikansi 0,32 < 0,05, ini berarti H2 yang menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Jayabrix Indonesia. Sedangkan variabel produktivitas karyawan t_{hitung} = 4.067 dengan nilai signifikansi 0.000 > 0,05, ini berarti H3 yang menyatakan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Jayabrix Indonesia.

4.2.4.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas kompensasi (X1) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan (Y) (Sugiyono, 2015). Berikut ini merupakan uji f yang telah dilakukan menggunakan SPSS, tercantum dalam tabel 4.16 dibawah :

Table 4.16

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.711	4	68.428	**25.608**	**.000[b]**
	Residual	253.849	95	2.672		
	Total	527.560	99			

Sumber : Data primer diolah 2021

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima

Sehingga diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. F_{hitung} 25.608 > F_{tabel} 25.608.

4.2.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependennya. Penelitian ini menggunakan R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik. R square ini menggambarkan seberapa besar tingkat kemampuan variabel independen menjelaskan pada variabel dependennya.

Table 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.897	.499	1.635

Sumber : Data primer diolah 2021

Dilihat dari hasil analisis uji koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,897.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari uraian fenomena diatas sampaikajian teoritis akhirnya telah sampai pada hasil penelitian, dalam bab ini memaparkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tema yang diambil dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi PT. Jayabrix Indonesia. Data penelitian ini diambil melalui

kuesioner pada karyawan PT. Jayabrix Indonesia. Untuk pengelolaan data penelitian ini dibantu oleh instrumen sofware IBM SPSS versi 22. Sofware ini memudahkan bagi peneliti untuk mengetahui hasil secara analisis regresi berganda maupun secara moderasi. Karena model dari penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

4.3.1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan pengaruh kompensasi (X1) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia bagian produksi diperoleh nilai sebesar 0,432. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,000. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H1 diterima yaitu kompensasi (X1) secara langsung berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Dimana karyawan mampu menilai kemampuan dirinya untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item X1.3 yang menyatakan bahwa PT. Jayabrix Indonesia bagian produksi memiliki keyakinan yang kuat sehingga bisa untuk bertindak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2014) dan Abdussamad (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam artian seseorang yang yakin untuk berhasil mengerjakan suatu pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan proses kinerja yang baik,

sehingga memberikan hasil pekerjaan yang maksimal dan juga mengenai intensif, gaji dan upah dan bonus perusahaan akan memberikan yang terbaik untuk karyawannya.

Kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya suatu dorongan yang kuat yang dapat menumbuhkan kinerja yang baik bagi para karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila kompensasi di perusahaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan. Hal tersebut selaras dengan karyawan PT. Jayabrix Indonesia Jawa Timur. Berdasarkan hasil sebar kuesioner dilokasi penelitian dapat diketahui bahwa hal yang paling dominan mempengaruhi kompensasi karyawan yaitu dengan cara diberikan kepuasan upah dan gaji sesuai dengan kinerjanya. Karyawan merasa setiap target yang dicapai dalam bekerja seharusnya diberikan suatu penambahan gaji dan upah, mereka beranggapan ketika perusahaan memberikan penambahan gaji dan upah atas target yang telah dicapai mereka akan merasa sangat giat untuk bekerja lebih keras lagi dan lebih baik dari hari-hari sebelumnya.

Implikasi dari kompensasi terhadap produktivitas kartawan dalam bentuk gaji, upah dan intensif merupakan hak bagi para karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi yang diberikan perusahaan dengan tepat maka karyawan akan merasa puas atas balas jasa yang diberikan sehingga semua aspek yang diberikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, mengawasi biaya, dan mengefesiensi administrasi selanjutnya. Dengan menciptakan output yang maksimal atas hasil kerja karyawan

diperusahaan PT. Jayabrix Indonesia, maka akan menimbulkan kinerja yang baik dan akan meningkatkan nilai perusahaan.

Hasil penelitian ini juga dibahas pada Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang kamu kerjakan*." (At. Taubah ayat 105).

Pada ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu mmaupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu (Quraish, 2007).

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan dan pihak perusahaan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama bisa dicapai. Keyakinan dan keteguhan hati yang tetap konsisten ini lah yang disebut dalam istiqomah. Dalam berbuat istiqomah adalah tempat yang baik untuk janji Allah kepada semua makhluknya. Maka manusia jangan sampai meningkari dan meragukan janji tersebut.

4.3.2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia bagian produksi diperoleh nilai sebesar 0,424. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) sebesar 0,032. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H2 diterima yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Dimana karyawan mampu menilai kemampuan dirinya untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item X2.3 yang menyatakan bahwa PT. Jayabrix Indonesia bagian produksi memiliki keyakinan yang kuat sehingga bisa untuk bertindak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surandi dkk. (2020) dan Bhastary dan Suwandi (2018) yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam artian seseorang yang berhati-hati untuk bekerja dan menaati peraturan-peraturan *safety* saat bekerja akan bisa berdampak baik bagi karyawan dan juga bisa mengerjakan suatu pekerjaan yang maksimal dan tidak menanggung resiko-resiko yang tidak diinginkan terjadi. Kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan salah satu bentuk upaya untuk

menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran dilingkungan sekitarnya (Danggur, 2006: 67).

Hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas yaitu untuk menghasilkan kinerja yang baik dan aman perlu memperhatikan kesehatan karyawan yang merefleksikan keterkaitan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan yang baik dan mempertahankan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan. Karyawan yang selalu mementingkan kesehatan dan keselamatan kerja akan mengurangi resiko-resiko yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil sebar kuesioner dapat diketahui bahwa hal yang paling dominan mempengaruhi kesehatan dan keselatan kerja yaitu adanya APD yang lengkap dan karyawan yang harus mematuhi dengan baik yang sudah di suruh oleh perusahaan. Hal tersebut selaras dengan karyawan PT. Jayabrix Indonesia Jawa Timur. Berdasarkan hasil sebar kuesioner dapat diketahui bahwa hal yang paling dominan mempengaruhi kesehatan dan keselatan kerja yaitu dengan adanya APD yang lengkap dan para karyawan selalu mematuhi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang selalu menjaga kesehatan dan keselamatan kerja mereka cenderung memiliki keselamatan yang baik saat bekerja, meningkatkan keamanan dalam bekerja untuk berhati-hati saat bekerja di perusahaan dan untuk menjaga kendala-kendala yng tidak diinginkan terjadi.

Implikasi dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia, harus dapat memberikan perhatian pada keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat mengurangi kecelakaan kerja karyawan dan kesehatan karyawan. Kecelakaan yang diakibatkan oleh tingkat

keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang maksimal dan kesehatan kerja yang kurang maksimal, jika dibiarkan akan mengurangi produktivitas karyawan PT. Jayabrix Indonesia.

Hasil penelitian ini juga dibahas pada Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 195 yang berbunyi :

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۛ وَأَحْسِنُوا ۛ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : "*Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan jangan lah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik*." (Al-Baqarah ayat 195).

Dalam ayat tersebut menjelaskan secara tegas Allah SWT mengatakan bahwa kita dilarang untuk melakukan binasa (kerusakan) jangankan melakukan hal tersebut, untuk ikut saja Allah SWT sesungguhnya tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi ini. Allah SWT menciptakan segala sesuatu untuk bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh manusia. Dengan diberinya akal pada manusia Allah memberikan peringatan untuk tidak melakukan kerusakan (perilaku dan aman) dimana dengan perilaku tidak aman tersebut akan menciptakan kondisi yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun terhadap orang lain, dan juga terhadap kelangsungan hidup ciptaannya yang lain.

Berdasarkan ayat tersebut bisa diketahui bahwa setiap orang harus berhati-hati dalam melakukan perkerjaan, agar para hambanya terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan itu terjadi pada hambanya saat melakukan pekerjaan dan agar tidak melakukan kerusakan saat melakukan pekerjaan maupun pada lingkungannya.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan terdapat pengaruh Kompensasi (X1), kesehatan dan keselamatan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jayabrix Indonesia bagian produksi diperoleh kompensasi (X1) nilai sebesar 0,432, kesehatan dan keselamatan kerja (X2) nilai sebesar 0,424. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,000, kesehatan dan keselamatan kerja (X2) sebesar 0,032. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H3 diterima yaitu Kompensasi (X1), kesehatan dan keselamatan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Dimana karyawan mampu menilai kemampuan dirinya untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surandi dkk. (2020) dan Bhastary dan Suwandi (2018) yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinantara dan Oktaviani (2019), Muslimah (2014) dan Abdussamad (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disini juga menunjukkan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap perusahaan PT. Jayabrix indonesia.

Berdasarkan kuesioner dan penelitian dikemukakan bahwa hubungan kompensasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dijelaskan yaitu kewajiban yang harus diberikan oleh semua karyawan sesuai dengan kinerjanya yang baik, untuk bisa memberikan semangat-semangat untuk karyawan saat bekerja, bisa lebih baik lagi saat bekerja dan untuk meningkatkan dorongan tersendiri bagi karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja juga harus memiliki APD yang lengkap untuk parakaryawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi. Hal tersebut selaras dengan karyawan di PT. Jayabrix Indonesia Jawa Timur. Berdasarkan sebar kuesioner dan wawancara langsung pada karyawan bagian produksi mengatakan bahwa karyawan di PT. Jayabrix Indonesia Jawa Timur ini sudah memiliki kompensasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan tersebut sangat bagus bagi perusahaan dan karyawan, sehingga akan meningkatkan lagi kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan tujuan-tujuan diperusahaan.

Implikasi dari kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Bahwa hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan sebaiknya lebih diperhatikan dan selalu diingatkan pada karyawan agar dapat memacu produktivitas karyawan saat beraktivitas dalam pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan karyawan PT. Jayabrix Indonesia.

Hasil penelitian ini juga dibahas pada Al-Qur’an surah An-Nahl ayat 65 yang berbunyi :

وَاللَّهُ أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَةً لِقَوْمٍ يَسْمَعُونَ

Artinya : "*Dan Allah menurunkan dari langit air (hujan) dan dengan air itu dihidupkannya bumi sesudah matinya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran tuhan) bagi orang-orang yang mendengarkan (pelajaran)*" (Q.S. An-Nahl ayat 65).

Pada ayat ini menjelaskan bahwa Allah menurunkan air hujan dari arah langit sesuai kadar yang ditentukannya. Dan dengan air itu dihidupkannya bumi dengan tumbuhnya berbagai jenis tanaman dan tumbuhan dipermukaannya yang tadinya sudah mati, kering dan tampak tanda-tanda kehidupan. Sungguh, pada yang demikian itu, yaitu turunnya air dari langit beserta proses yang terjadi padanya dan akibat yang ditimbulkannya terhadap permukaan bumi, benar-benar terdapat tanda-tanda kebesaran, kekuasaan, dan keesaan Allah bagi orang-orang yang mau mendengarkan dan mengambil pelajaran.

Dari ayat ini bisa dipahami bahwa Allah menyampaikan besarnya karunia-nya yang telah diberikan kepada manusia agar mereka mau bersyukur dan menyembahnya sebagaimana dalam kepuasan dan keselamatan para karyawan. Permasalahan dapat diatasi karena Allah telah menyesuaikan dengan kemampuan setiap individu. Dalam ayat ini mencerminkan sikap efikasi diri dimana Allah menganjurkan umatnya untuk senantiasa berfikir positif dan yakin terhadap kemampuan dalam dirinya untuk mengatasi segala permasalahan yang ada baik dalam dunia pekerjaan maupun lingkungan hidupnya.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhatap kompensasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian prpduksi PT. Jayabrix Indonesia pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya dari kesluruhan hasil analisis sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jayabrix Indonesia. dibuktikan dari hasil diatas diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,000 < 0,05 yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Jayabrix Indonesia. dibuktikan dari hasil diatas diperoleh nilai signifikansi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) sebesar 0,032 < 0,05 yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan uji statistik t diperoleh variabel kompensasi t_{hitung} = 5,434 dengan nilai signifikasi 0,000 > 0,05 dan untuk variabel kesehatan dan keselmaatan kerja t_{hitung} = 4,372 dengan nilai signifikasi 0,032 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kesehatan dan keselamatan

kerja sama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Y) PT. Jayabrix Indonesia.

5.2. Saran

Setelah melakukan dan memperoleh hasil penelitian di atas, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengemukakan saran yang mungkin dapat digunakan perusahaan atau bermanfaat bagi perusahaan dalam mengambil keputuasan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih matang dalam menentukan kompensasi sehingga diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Al-Quran dan Tafsirnya, surat Al- Baqarah: 195, (Jakarta: PT.Sinergi Mustaka Indonesia, 2012), 290.

Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Konpensaai Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwaseraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, Vol.XVIII, No.03, 456-466.

Agustini, N. I., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.1, 7191-7218. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017).The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, Vol.12, No.24, 0973-4562.

Aprilia, G, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. JATI MESEM MALANG. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNMER MALANG.

Bahrudin. (2019). Produktifitas Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Balanca*, Vol.1, No.1.

Bhastary, M, D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol.7, No.1.

Danggur, K. (2006). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta : Litbang Danggur & Partner.

Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2.* Jakarta: PT. Indeks.

Dousin, O., Collins, N., & Kler, B, K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satis faction Among Doctors and Nursesin Malaysia, *International Journal of Human Resource Studies*. Vol.9, No.4, 2162-3058.

Dinantara, M, D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3, No.1.

Fadhila, Nia, (2020) Pengaruh Komitmen Organisai, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri, Pekanbaru

Fitriani, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *Mitra Manajemen*, Vol.2, No.3, 204-216.

Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Edisi 7. Semarang : UNDIP Press.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2.* Yogyakarta: BPFE.

Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* . Jakarta PT.Grasindo .

Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Infestasi*, Vol.3, No.2, 2460-8211.

Iqbal, F. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*.

Irawati, D., Rustono., & Farouk, U. (2018). Effects of Occupational Health and Safety Culture on Employees' Performance At Agility International Ltd., Semarang Branch. *Jurnal JOBS*, Vol.4, No.2, 2461-0704. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs.

Kaligis, Victor, Septian, Raldo, (2013) Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja, Vol.1 No. 3

Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja* . Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Kuswana, W. S. (2016). *Ergonomi dan K3 Edisi Ke 2.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Makadao, E., Kawet, L., & Randonuwu, C. (2017). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. *Jurnal Emba*, Vol.5, No 3, 1174-2303.

Muslimah, D. A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT Dan Liris Indonesia.

Nadhir, A. (2017). Pengaruh Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerjaan Konstruksi Gedung Di CV.

Pilar Blitar Mapan. *Jurnal Qua Teknika*. https://doi.org/10.35457/quateknika.v7i1.215.

Quraish, M, S. (2007). *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik*. Bandung : Syigma.

Samahati, Rei, Kevin, (2020) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN UP3 Manado

Samsudin, H, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 3.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sholihah, Q., & Kuncoro, W. (2014). *Keselamatan Kesehatan Kerja* . Jakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cetak Ke 4.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&N Edisi Ke 22.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Stastitika Untuk Penelitian Edisi Ke 26.* Bandung: CV. Alvabet.

Suradi, Andre, Reskiadi, M, R, & Rafsanjani. (2020) Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelangi Sukses Indonesia. *Jurnal Teknologi*. Vol.15, No.01.

Sodirin & Aprianis. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. Vol.1, No.1.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. S., & Masyhuri, M. (2010). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press

Supriyanto, A, S., Ekowati V, M., Haris, A., Soetjipto, B, E., Harianto, R., & Yahya, M. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated With Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Society*, Vol.21, No.2, 737-748.

Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business & Management*. Vol.8 , No.15, 1833-3850.

Syaikhuddin, A. Y. (2004). Pengaruh Insentif, Gaji, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pupuk PT. Sunan Drajat Group Banjaranyar Paciran Lamongan.

Sujarweni, V, W. (2014). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Whyuni, Nining, (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutaii Timber Indonesia. Vol 12 No. 1

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D, S. (2018). The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through The Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol.4, No.2, 2469-6501.

Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. Bandung: Alfabeta.

Yeewen, C, T., Muthuveloo, R., & Ping, T, A. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction: A Perspective of Millennials in Malaysia Multinational (MNC) Companies. *Global Business and Management Research: An International Journal*. Vol.10 , No.1, Special Issue.

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ah. Fikri Zakiyudhin

NIM : 17510219

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jayabrix Indonesia.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	05 Oktober 2020	Pengajuan Outline	1.
2.	05 November 2020	Bimbingan Pertama	2.
3.	10 November 2020	Revisi BAB I	3.
4.	13 November 2020	Revisi BAB I	4.
5.	25 November 2020	Revisi BAB I dan Lanjut Pada BAB II dan BAB III	5.
6.	30 November 2020	Revisi Proposal	6.
7.	09 Desember 2020	Revisi Proposal	7.
8.	04 Januari 2021	Revisi Proposal	8.
9.	07 Januari 2021	Revisi Proposal	9.
10.	18 Januari 2021	ACC Proposal	10.
11.	11 Februari 2021	Seminar Proposal	11.
12.	09 September 2021	Konsultasi Bab 4 dan 5	12.
13.	11 Oktober 2021	Konsultasi Bab 4 dan 5	13.
14.	14 Oktober 2021	Revisi Bab 4 dan 5	14.
15	21 Oktober 2021	Revisi Bab 4 dan 5	15.
16	10 November 2021	ACC Bab 4 dan 5	16.

Malang, 11 November 2021

Mengetahui

Ketua Jurusan

Muhammad Sulhan,S.E.,M.M.
NIP 197406042006041002

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Ah. Fikri Zakiyudhin
Tempat, Tanggal Lahir	: Lamongan, 27 september 1999
Alamat Asal	: Kemantren Paciran Lamongan
Telepon	: 081334567360
WA	: 082234089402
Email	: Fikrizakiyudhin7@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011	: MI Tarbiyatus Shibyan Kemantren
2011 – 2014	: MTS Tarbiyatut Tholabah Kranji
2014 – 2017	: MA Tarbiyatut Tholabah Kranji
2017 – 2021	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2018 – 2019	: Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pengalaman Organisasi

- Anggota Himatama Himpunan Mahasiswa Kemantren Paciran Lamongan 2017 - 2021
- Anggota Ikamala Ikatan Mahasiswa Lamongan 2018 – 2020
- Anggota Foshma Ikatan Mahasiswa Tarbiyatut Tholabah Kranji 2017 - 2020

LAMPIRAN 3

1. Data Kuisioner X1

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	5	4	3	4	20
2	4	4	5	3	4	20
3	4	3	4	5	5	21
4	4	4	5	3	3	19
5	4	5	5	5	5	24
6	5	4	4	4	3	20
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	3	4	4	19
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	5	5	22
11	5	3	3	5	5	21
12	4	3	3	5	4	19
13	4	5	4	4	5	22
14	5	4	4	4	4	21
15	4	5	5	3	3	20
16	4	5	5	4	4	22
17	4	5	5	4	4	22
18	5	4	4	3	3	19
19	4	3	5	5	5	22
20	5	5	4	3	3	20
21	4	3	3	4	4	18
22	4	3	3	4	5	19
23	4	5	4	3	3	19

24	4	4	3	4	3	18
25	4	3	3	4	4	18
26	4	4	5	3	3	19
27	4	4	4	3	3	18
28	5	4	5	3	3	20
29	4	5	4	4	3	20
30	4	3	3	5	4	19
31	4	4	3	4	3	18
32	4	4	4	5	5	22
33	4	5	3	5	3	20
34	4	3	3	3	3	16
35	4	4	4	3	3	18
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	5	5	5	24
39	5	4	4	5	4	22
40	4	5	5	5	4	23
41	4	4	4	4	3	19
42	5	4	5	3	5	22
43	4	3	4	3	3	17
44	3	3	3	5	5	19
45	4	5	4	5	4	22
46	4	5	5	5	5	24
47	4	3	4	5	5	21
48	4	3	3	5	5	20
49	4	5	5	5	5	24
50	5	4	3	4	4	20
51	4	3	3	5	5	20

52	4	5	5	3	3	20
53	4	4	4	4	5	21
54	4	4	5	3	3	19
55	5	4	5	3	5	22

2. Data Kuisioner X2

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	5	5	5	4	23
2	4	4	4	5	5	22
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	5	4	21
8	3	3	4	4	4	18
9	3	3	3	4	3	16
10	3	3	4	4	3	17
11	3	4	3	4	3	17
12	4	3	3	4	4	18
13	4	3	3	3	4	17
14	4	4	5	5	5	23
15	3	3	4	4	4	18
16	5	4	4	5	5	23
17	4	5	5	5	4	23
18	4	4	4	3	3	18
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	3	3	4	17
21	4	4	4	5	5	22
22	4	3	3	3	3	16

23	4	3	3	3	3	16
24	5	4	5	5	4	23
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	5	21
27	3	3	3	4	3	16
28	5	4	4	3	3	19
29	4	3	3	4	3	17
30	3	4	3	3	3	16
31	3	3	3	3	3	15
32	4	3	3	3	4	17
33	4	5	3	3	4	19
34	3	3	4	3	3	16
35	5	4	4	4	4	21
36	4	3	3	5	5	20
37	4	5	5	5	5	24
38	4	5	5	5	5	24
39	4	5	5	5	5	24
40	4	4	4	5	4	21
41	5	4	4	5	5	23
42	4	5	5	3	5	22
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	4	5	5	22
46	4	5	4	5	4	22
47	5	3	3	4	4	19
48	4	5	5	5	3	22
49	4	5	5	5	5	24
50	3	3	4	3	4	17

51	4	4	4	5	5	22
52	4	5	5	5	3	22
53	4	4	4	5	4	21
54	3	3	3	3	3	15
55	4	5	5	3	5	22

3. Data Kuisioner Y

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	5	3	5	4	5	22
2	5	4	5	4	4	22
3	5	4	5	4	5	23
4	4	3	5	4	5	21
5	5	4	5	5	5	24
6	5	4	5	4	5	23
7	4	4	5	4	5	22
8	5	3	5	3	5	21
9	5	3	5	3	5	21
10	5	3	5	3	5	21
11	5	4	5	3	4	21
12	4	4	5	4	4	21
13	5	4	5	4	5	23
14	5	5	5	4	5	24
15	4	3	4	3	4	18
16	5	4	4	5	5	23
17	5	4	4	4	5	22
18	5	4	5	4	5	23
19	5	4	5	4	5	23
20	5	4	5	4	5	23
21	5	4	5	4	5	23

22	4	4	4	4	5	21
23	4	3	4	4	4	19
24	5	3	5	5	5	23
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	5	4	5	23
27	5	4	5	3	5	22
28	5	4	5	5	5	24
29	5	4	5	4	4	22
30	4	3	4	3	5	19
31	5	3	5	3	5	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	4	5	4	5	22
34	5	3	5	3	5	21
35	5	4	5	5	5	24
36	5	5	5	4	5	24
37	5	4	5	4	5	23
38	5	4	5	4	5	23
39	5	5	5	4	5	24
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	5	5	24
42	5	5	5	4	5	24
43	5	4	5	3	5	22
44	5	5	5	4	4	23
45	5	5	5	4	5	24
46	5	4	5	4	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	5	4	5	4	5	23
49	5	5	5	4	5	24

50	5	3	5	3	5	21
51	5	4	5	4	4	22
52	4	4	5	4	5	22
53	5	4	5	4	5	23
54	5	3	5	3	5	21
55	5	5	5	4	5	24

LAMPIRAN 4

KUISIONER PENELITIAN
SKRIPSI

Kepada Yth.

Bapak/Ibu.Sdr/i

Pelanggan PT. Jayabrix Indonesia

Lamongan Jawa Timur

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **"PENGARUH KOMPENSASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAYABRIX INDONESIA KEMANTREN PACIRAN LAMONGAN".** Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Instansi : .....

Alamat : .....

II. TANGGAPAN RESPONDEN

Para Responden yang saya hormati, mohon memberi jawaban dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.

Keterangan :

- SS (Sangat Setuju) ..... , diberi skor 5
- S (Setuju) ..... , diberi skor 4
- KS (Kurang Setuju) ..... , diberi skor 3
- TS (Tidak Setuju) ..... , diberi skor 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) ..... , diberi skor 1

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	KOMPENSASI (X1)					
1	Setujukah bahwa kompensasi (upah) yang diberikan PT. Jayabrix Indonesia sebanding dengan UMR yang ada di lamongan?					
2	Setujukah bahwa kompensasi (upah) yang diberikan perusahaan PT. Jayabrix Indonesia mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari?					
3	Setujukah bahwa kompensasi (insentif) yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan?					
4	Setujukah bahwa kompensasi (upah) yang diberikan PT. Jayabrix Indonesia sesuai dengan permintaan dan persediaan karyawan?					
5	Setujukah jika kompensasi (upah) diberikan PT. Jayabrix Indonesia secara adil (sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan)?					
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA K3 (X2)					
1	Setujukah Perusahaan PT. Jayabrix Indonesia selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari					

	kecelakaan kerja					
2	Setujukah Perusahaan PT. Jayabrix Indonesia memberikan metode/ petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan					
3	Setujukah Perusahaan PT. Jayabrix Indonesia menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					
4	Setujukah Perusahaan PT. Jayabrix Indonesia memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan					
5	Setujukah Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	PRODUKTIVITAS (Y)					
1	Setujukah Anda mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
2	Setujukah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

3	Setujukah Anda mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
4	Setujukah Anda bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
5	Setujukah Anda mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan					

LAMPRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

a. Kompensasi (X1)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	2	8	25	20	55	0	3.6	14.4	45	36	100%	4.15
X1.2	0	0	15	14	26	55	0	0	27	25.2	46.8	100%	4.53
X1.3	0	0	4	20	31	55	0	0	7.2	36	55.8	100%	4.66
X1.4	0	0	13	19	23	55	0	0	23.4	34.2	41.4	100%	4.38
X1.5	0	1	1	25	28	55	0	1.8	1.8	45	50.4	100%	4.13

b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	1	0	8	20	26	55	1.8	0	14.4	36	46.8	100%	4.73
X2.2	0	1	10	19	25	55	0	1.8	18	34.2	45	100%	4.11
X2.3	0	0	7	10	35	55	0	0	0	12.6	63	100%	4.79
X2.4	1	0	13	12	29	55	1.8	0	0	23.4	52.5	100%	4.64
X2.5	0	3	7	12	33	55	0	5.4	12.6	21.6	59.4	100%	4.25

c. Produktivitas Karyawan (Y)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	0	3	0	12	40	55	0	5.4	0	21.6	72	100%	4.79
Y1.2	0	0	0	15	40	55	0	0	0	27	72	100%	4.77
Y1.3	1	2	2	24	26	55	1.8	3.6	3.6	43.2	46.8	100%	4.57
Y1.4	0	0	0	18	37	55	0	0	0	32.4	66.6	100%	4.53
Y1.5	1	0	10	15	29	55	1.8	0	1.8	27	52.2	100%	4.43

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PENELITIAN

1. **Uji Instrumen Data**

a. **Uji Validitas**

Correlations

		KOMPENSASI	KESELAMATAN	PRODUKTIFITAS
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.617**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
KESELAMATAN	Pearson Correlation	.617**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
PRODUKTIFITAS	Pearson Correlation	.741**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	55	55	55

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

b. **Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.882	3

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.02973321
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.035
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		.862

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	11.340	3.452		3.285	.001		
	KOMPENSASI KESELAMATAN	.355	.053	.416	6.693	.000	.619	1.999
	PRODUKTIFITAS	.853	.101	.527	8.488	.000	.745	1.616

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

c. Uji Autokorelasi

Model Summaryb

M	R	R	Adjusted	Std.	Change Statistics	Durbin-

odel		Square	R Square	Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Watson
1	.849[a]	.721	.716	2.047	.721	151.033	2	117	.000	1.610

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI,KESELAMATAN,PRODUKTIFITAS

d. Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.213	4.037		.112	.911
	KOMPENSASI	-8.315	4.632	-.018	-.114	.910
	KESELAMATAN	-15.621	16.705	-.015	-.094	.926
	PRODUKTIFITAS	.017	.015	.240	1.163	.249

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

3. Uji Regresi

a. Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.686	2.880		.933	.053
Kompensasi	.624	.115	.432	5.434	.000
Keselamatan	-.282	.158	.424	4.372	.032
Produktifitas	.290	.071	.364	4.067	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas

b. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.711	4	68.428	**25.608**	**.000[b]**

	Residual	253.849	95	2.672		
	Total	527.560	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah

b. Predictors: (Constant), Kompenssi Kesehatan,Keselamatan Kerja,Produktifitas

c. Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.897	.499	1.635

a. Predictors: (Constant), Kompensasi kesehatan,Keselamatan kerja,Produktifitas

LAMPIRAN 7

BEBAS PLAGIARISME

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : AH. Fikri Zakiyudhin
NIM 17510219
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Jay Abriz Indonesia Kemantren Paciran Lamongan**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
12%	16%	14%	23%

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

Malang, 10 November
2023 UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M