

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan dalam mengelola, mengatur kinerja suatu perusahaan. Hal tersebut digunakan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. karyawan perusahaan sangat penting untuk diberi jaminan ataupun pengetahuan yang lebih demi kebutuhan karyawan terhadap tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting didalam suatu perusahaan ataupun organisasi lain, karena perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan, bakat, kreatifitas yang baik maka akan memberikan dampak baik terhadap hasil yang diterima perusahaan. Sebab hal ini yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Peranan karyawan dalam melakukan proses produksi selalu difikirkan oleh perusahaan, sehingga banyak cara dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan taraf hidup karyawan tersebut.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, merupakan penentu yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk suasana lingkungan perusahaan dan budaya kerja perusahaan yang mendukung sistem keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan.

Perusahaan PT. Sawit Asahan Indah pada dasarnya sudah menetapkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk setiap karyawan. Akan tetapi setiap pekerjaan yang dilakukan pasti memiliki resiko bahaya baik bentuk

kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Kecelakaan terjadi tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan atau lingkungan kerja baik didalam ruangan ataupun diluar ruangan, serta bagaimana kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas memadai yang dapat membuat pekerja atau karyawan dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Ini tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor (K3) karyawan tersebut. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaannya mulanya lebih menekankan pada masalah perlindungan setiap pekerja dari kerugian atau luka kecelakaan akibat kerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Alat Pelindung Diri (APD)

Perusahaan telah menyediakan sebaik mungkin untuk setiap karyawan alat pelindung diri seperti Helm kerja yang berlogo di bidang *safety*, sarung tangan, sepatu, dll untuk digunakan semua karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sawit Asahan Indah.

2. Pelaporan dan Penyelidikan Insiden kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Apabila terjadi kecelakaan pada karyawan maka akan dilaporkan kepada team dibidang *Safety* dan *Healty*, dan team akan melakukan penyelidikan insiden tersebut sehingga akan diputuskan kecelakaan yang terjadi termasuk kategori kecelakaan saat bekerja atau tidak. Begitu pula dengan penyakit akibat kerja.

3. Inspeksi kerja

Tugas ini dilakukan untuk memeriksa alat alat kerja, material area kerja, proses kerja, dan prosedur kerja. Ini dilakukan guna untuk meminimalkan

terjadinya kecelakaan atau inspeksi kerja yang mengakibatkan kerugian dan dengan cepat menentukan tindakan perbaikan yang akan dilakukan.

4. Rambu-Rambu Mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Perusahaan juga membuat rambu-rambu atau tanda mengenai bahaya yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja baik dilingkungan pabrik, kantor, dan lapangan.

5. Pemeliharaan dan keadaan darurat

Mengenai keadaan darurat perusahaan menyediakan apabila terjadi kebakaran atau ledakan maka disiapkan 3 mobil pemadam, serta koordinator untuk setiap perumahan juga disediakan untuk menjaga apabila terjadi hal demikian.

Pada tahun 2008 terjadi kecelakaan kerja pada salah satu karyawan. Perusahaan PT. Sawit Asahan Indah merupakan perusahaan perkebunan sekaligus memproduksi minyak mentah (CPO), kecelakaan kerja terjadi pada karyawan yang bekerja di pabrik bagian penggilingan, dimana pada proses produksi minyak mentah (CPO) masih menggunakan mesin penggiling yang biasa, sehingga akibatnya tanpa disadari oleh karyawan dalam penggunaan mesin terjadi kerusakan pada mesin penggiling, dan karyawan tersebut masuk kedalam mesin penggiling. Ini merupakan kecelakaan kerja yang sangat fatal. Akan tetapi seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, dan sistem penggunaan mesin yang sudah canggih telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan sistem produksi minyak mentah dengan alat alat atau mesin yang lebih baik. Dan memberikan

pengetahuan kepada karyawan serta memberikan alat alat perlindungan diri untuk mencegah terjadi kecelakaan kerja.

Akan tetapi kecelakaan kerja selalu terjadi pada setiap tahunnya bahkan kecelakaan yang terjadi ada juga yang diakibatkan oleh kelalaian karyawan itu sendiri yang tidak mengikuti aturan serta bimbingan dari perusahaan dalam menggunakan alat alat perlindungan diri. Bukan hanya dalam ruangan seperti di dalam pabrik justru kecelakaan kerja lebih banyak diluar ruangan yaitu dilapangan baik kecelakaan ringan maupun kecelakaan kerja berat. Namun kecelakaan yang terjadi pada saat diluar kerja juga terjadi pada lingkungan perusahaan

Dapat dilihat pada tabel 1.1 jumlah kecelakaan kerja PT. Sawit Asahan Indah periode tahun 2013-2017

Tabel 1.1
Jumlah Kecelakaan Kerja PT Sawit Asahan Indah Periode
Tahun 2013 – 2017

Tahun	Kecelakaan Saat Kerja	Kecelakaan di Luar Kerja
2013	93	10
2014	86	7
2015	0	9
2016	74	22
2017	59	0
Jumlah	312 Orang	48 Orang

(Sumber data: Jumlah Kecelakaan Kerja PT Sawit Asahan Indah Selama Periode Tahun 2013 – 2017)

Dari Tabel 1.1 untuk tahun 2013 jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada saat karyawan bekerja yaitu 93 orang, akan tetapi yang terjadi pada karyawan diluar bekerja artinya kecelakaan yang terjadi saat karyawan menuju lokasi kerja yaitu 10 orang, pada tahun 2014 jumlah kecelakaan kerja saat bekerja menurun

yaitu 86 orang dan jumlah kecelakaan diluar kerja yaitu 7 orang, dan untuk tahun 2015 jumlah kecelakaan kerja yang terjadi 0 artinya adanya perkembangan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam memberikan perlindungan keselamatan karyawan, akan tetapi pada tahun 2016 jumlah kecelakaan kerja meningkat 72 orang, pada tahun 2017 kecelakaan saat bekerja yaitu 57 orang, dan kecelakaan yang terjadi diluar kerja tidak ada. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa rata rata jumlah kecelakaan saat kerja terjadi pada tahun 2013. Sedangkan rata rata kecelakaan yang terjadi diluar kerja yaitu tahun 2016.

Kesehatan kerja karyawan juga merupakan hal utama dan tidak hanya tanggung jawab perusahaan saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu perusahaan itu sendiri dan tenaga kerja tersebut, seperti undang- undang nomor 23 tahun 1992 yang mengatur tentang kesehatan kerja yaitu bahwa setiap perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja.

Kesehatan karyawan PT. Sawit Asahan Indah juga mengalami naik turunnya dimana jumlah pekerja yang sakit baik sakit akibat kerja maupun sakit akibat penyakit yang diderita karyawan. Banyaknya jumlah karyawan sakit akibat kerja sama dengan jumlah kecelakaan saat bekerja dimana akibat kecelakaan tersebut karyawan tidak dapat bekerja. Akan tetapi jumlah karyawan sakit akibat penyakit yang dideritanya lebih tinggi dibandingkan jumlah karyawan sakit akibat kerja. Dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Yang Sakit Selama Periode
Tahun 2013 – 2017

Tahun	Karyawan Sakit Akibat Kerja	Karyawan Sakit Akibat Penyakit
2013	93 Orang	87 orang
2014	86 Orang	79 orang
2015	0	85 orang
2016	74 Orang	93 orang
2017	59 Orang	117 orang
Jumlah	312 Orang	461Orang

(Sumber data: Jumlah Karyawan Yang Sakit Selama Periode Tahun 2013 – 2017)

Dari tabel 1.2 jumlah karyawan yang sakit akibat kerja untuk tahun 2013 93 orang, sedangkan untuk karyawan sakit akibat penyakit yaitu 87 orang, untuk tahun 2014 jumlah karyawan sakit akibat kerja menurun yaitu 86 orang, sedangkan jumlah karyawan sakit akibat penyakit yaitu 79 orang. Akan tetapi untuk tahun 2015 jumlah karyawan sakit akibat kerja meningkat yaitu 0, dan untuk jumlah karyawan sakit akibat penyakit yaitu 85 orang. Dan tahun 2017 jumlah karyawan sakit akibat kerja yaitu 59 orang, sedangkan jumlah karyawan sakit akibat penyakit meningkat yaitu 117 orang. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa rata rata karyawan sakit akibat kerja terjadi pada tahun 2013, sedangkan rata rata karyawan sakit akibat penyakit yaitu tahun 2017.

Jika dilihat dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi selama 5 tahun yang mana untuk kategori kecelakaan karyawan yang terjadi saat sedang bekerja berjumlah 312 orang, hal ini yang mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan menurun dimana akibat kecelakaan kerja yang terjadi karyawan tidak dapat bekerja dan tingkat capaian hasil produksi memungkinkan karyawan lain

untuk bekerja lebih, dimana jika dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra (2013) yang mana hasil penelitian dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja bahwa variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel keselamatan kerja terhadap hasil produktivitas kerja karyawan. Hasil produksi untuk setiap tahunnya meningkat atau menurun dilihat dari hasil produktivitas kerja karyawan yang naik turun dalam setiap tahunnya, sebab tingkat produktivitas kerja karyawan juga berbeda, ada yang tinggi atau ada juga rendah, semua bergantung pada tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Produktivitas kerja merupakan aspek yang penting dalam perusahaan karena apabila karyawan memiliki hasil kerja baik, dan didukung oleh sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan maka perusahaan akan mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik. Sehingga untuk meningkatkan hasil produktivitas setiap karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan nantinya mampu menaikkan hasil produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut.

Berdasarkan semua penjelasan yang diterangkan diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang digunakan yaitu:

1. Apakah keselamatan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei Kuning Kabupaten Rokan Hulu sebagai bahan masukan , sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, guna pencapaian pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih meningkat dan lebih baik sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan evaluasi untuk menambah wawasan dan memberikan pengetahuan baru mengenai penelitian ini, baik bagi akademik maupun bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan sumber ide dalam memotivasi diri dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama.

2 **Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini meliputi Latar Belakang , Perumusan Masalah, Tujuan penelitian , Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, dan Sistematika Penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Pada Bab ini meliputi Landasan Pemikiran Teoritik Yang Meliputi Landasan Teori, Kerangka Konseptual, Dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini meliputi Ruang Lingkup Penelitian, Populasi Dan Sampel, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Dan Teknik Analisis Data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab Ini Merupakan Metode Hasil Penelitian Yang Berisi Tentang Sejarah Gambaran Umum Objek Penelitian, Struktur Organisasi, Karakteristik Responden, Pengujian Instrument Penelitian, Analisis Deskriptif , Analisis Regresi Linaear Berganda, Koefisien Determinasi Dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan keseluruhan dari semua bab yang telah dicapai yang menjelaskan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Karyawan dalam perusahaan wajib mendapatkan perlindungan keselamatan, agar tenaga kerja aman melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja karyawan yang ditetapkan dalam perusahaan bertujuan untuk mengurangi atau menghindari kecelakaan kerjayang dialami setiap pekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) Keselamatan kerja yaitu melindungi orang-orang dan mencegah luka-luka atau kecelakaan yang terjadi.

Sedangkan Wilson (2012:377) Mengatakan keselamatan kerja adalah perlindungan yang diberikan perusahaan atas keselamatan fisik maupun mental pekerja. Karyawan bekerja berkaitan dengan alat kerja, bahan-bahan kimia, pengolahan, dan lingkungan kerja. Setiap tahunnya perkembangan dunia industri terus berubah-ubah dan meningkat ini dikarenakan perkembangan zaman dan semakin modern dalam meningkatkan intensitas kerja operasional perusahaan.

Melalui peraturan perundangan diharapkan akan dicapainya keamanan serta keselamatan kerja dengan memberikan jaminan rasa aman dan tentram, dalam meningkatkan semangat dalam bekerja bagi para tenaga kerja sehingga dapat mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan tersebut.

2.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja menurut Suma'mur (2009:54) Adalah:

1. Untuk melindungi karyawan dalam melakukan pekerjaannya
2. Menjamin keselamatan pekerja dalam bekerja
3. Semua bahan produksi dijaga dan digunakan dengan baik

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) adapaun tujuan keselamatan yaitu:

1. Untuk menciptakan keselamatan seseorang dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan hasil kerja akhir setiap karyawan.
3. Meningkatkan kesejahteraan dilingkungan masyarakat

2.1.3 Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Wilson (2012:379) ada 3 alasan perlunya keselamatan kerja yaitu berdasarkan :

1. Moral

Seperti dalam undang–undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana setiap para pemberi kerja untuk membantu dan memperingan apabila terjadi kecelakaan kerja.

2. Hukum

Perusahaan yang lalai atas tanggung jawab untuk melindungi para pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman sesuai dengan undang undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

3. Ekonomi

Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja terhadap pihak asuransi dikarenakan banyaknya biaya ekonomi yang dikeluarkan perusahaan terkait kecelakaan kerja. Akan tetapi tidak lepas dari tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

2.1.4 Syarat Keselamatan Kerja

Syarat keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2014:209) sebagai berikut:

- 1 Pencegahan dan pengurangan agar tidak terjadi kecelakaan.
- 2 Memadamkan kebakaran.
- 3 Memberikan perlindungan saat terjadi kebakaran ataupun saat bahaya lainnya
- 4 Menolong orang saat terjadi kecelakaan
- 5 Memberi alat pelindung diri
- 6 Mencegah terjadinya suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
- 7 Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik, fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 8 Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- 9 Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang
- 10 Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- 11 Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.

12 Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

13 Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.1.5 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:170) Indikator keselamatan kerja adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi :
 - a. Menyimpan alat-alat yang berbahaya ditempat yang aman
 - b. Kondisi tempat kerja
 - c. Pembuangan limbah pabrik
2. Pemakaian atau penggunaan alat kerja yang meliputi :
 - a. Keamanan sistem penggunaan alat kerja
 - b. Peralatan kerja yang sudah rusak tidak untuk digunakan.

Menurut Moenir (2014:3) Indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari :

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik Antara Lain:
 - a) Penempatan alat-alat yang tidak membahayakan yang dapat membuat orang yang berada di lokasi kerja celaka
 - b) Menggunakan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
 - c) Penyediaan alat pencegah, pertolongan dan perlindungan
 - d) Melakukan sosialisasi dalam mencegah kecelakaan kerja

Menurut Suma'mur (2014:2) indikator-indikator keselamatan kerja antara lain:

1. Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan peralatan bagian ini merupakan dari kegiatan operasional dalam proses produksi baik berupa alat-alat berat atau ringan.

2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan karyawan juga penting, masalah kesehatan dimulai dari keadaan sakit kecil sampai keadaan sakit serius. Yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan ataupun diluar kerja.

Menurut Mondy (2008:6) Kesehatan yaitu dimana karyawan terhindar dari sakit atau penyakit secara fisik atau emosi. Sedangkan dalam organisasi perburuan internasional (ILO) menjelaskan bahwa kesehatan kerja yaitu adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Suma'mur (2009:53) Keselamatan kerja merupakan spesialisasi kesehatan yang bertujuan menjaga kesehatan fisik, mental dan penyakit/gangguan yang diakibatkan oleh faktor lingkungan dan penyakit umum.

Menurut Mangkunegara (2009:123) Kesehatan kerja adalah memberikan jaminan dan menjaga kesehatan pekerja secara jasmani dan rohani.

2.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Pendapat organisasi perburuan internasional (*Internasional Labour Organization*) tujuan dari kesehatan Kerja adalah :

1. Untuk menjaga kesehatan fisik, mental dari pekerja
2. Mencegah gangguan kesehatan karyawan
3. Perlindungan pekerja yang mengganggu kesehatan
4. Penempatan pekerja dalam lokasi kerjasesuai kemampuan
5. Penyesuaian setiap orang terhadap pekerjaanya

Menurut Tarwaka (2008 : 39) mengatakan tujuan kesehatan kerja ialah :

1. Meningkatkan dan memelihara kesehatan pekerja secara keseluruhan
2. Mencegah terjadinya penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja
3. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja

Sedangkan menurut Suma'mur (2009:59) tujuan dari kesehatan kerja ialah:

1. Menciptakan tenaga kerja yang sehat
2. Mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja
3. Meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja
4. Memberikan perlindungan terhadap kesehatan masyarakat sekitar perusahaan

2.2.3 Faktor Gangguan Kesehatan Pada Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:210) faktor yang menyebabkan gangguan kesehatan disebabkan oleh :

1. Faktor Biologis

Pada faktor ini dipengaruhi oleh kuman, virus dan sebagainya yang ada di lingkungan kerja.

2. Faktor Kimia

Faktor ini disebabkan oleh zat kimia yang mudah terbakar atau mengeluarkan radiasi yang dapat menimbulkan penyakit pada pekerja

3. Faktor Fisik

Faktor ini dipengaruhi oleh seperti suhu yang panas, tata ruang yang tidak memenuhi standar kesehatan yang terjadi pada pekerja

4. Faktor Psikologis

Faktor ini disebabkan oleh stres kerja, rasa tidak nyaman, dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan rekan kerja

5. Faktor Individual

Faktor ini dipengaruhi oleh perilaku dan pola hidup yang tidak sehat dari pekerjaan itu sendiri.

2.2.4 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2009:94) indikator kesehatan kerja yang meliputi :

A. Lingkungan kerja secara medis dilihat berdasarkan hal berikut :

- 1) Kebersihan tempat kerja
- 2) Suhu udara dan kondisi pada ruang kerja
- 3) Tempat membuang sampah dan lokasi pembuangan limbah pabrik

B. Sarana kesehatan tenaga kerja

Perusahaan menyediakan air bersih dan sarana kamar mandi.

C. Pemeliharaan kesehatan karyawan

Bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap para pekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:4) indikator kesehatan kerja adalah:

1. Pengaturan udara

- a. Kondisi udara pada ruangan tempat bekerja
- b. Pengaturan suhu udara yang ditetapkan dengan baik

2. Kondisi pekerja secara fisik

- a. Alat indera dan stamina pegawai yang tidak sehat.

- b. Emosi pekerja yang naik turun.
 - c. Jaminan kesehatan.
3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan
- a. Pencahayaan dan terang dalam ruang yang digunakan saat bekerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sasaran utama perusahaan adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil (bidang) yang dapat menampilkan kinerja produktif.

Dengan demikian menurut Nawawi (2008:155) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (Output) dengan jumlah yang dipergunakan sebagai bahan masukan (Input).

Menurut Hasibuan (2010:115) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Sutrisno (2009:99) produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif dimana perbandingan antara hasil keluaran yaitu tenaga kerja yang ada dengan masukan yaitu bentuk, nilai dan fisik.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih (2008:159) faktor yang mempengaruhi produktivitas dibagi dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor internal
 - a. Komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan
 - b. Struktur dan bentuk pekerjaan yang diberikan
 - c. Bentuk motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung tercapainya target
 - d. Dukungan terhadap karyawan yang mampu menunjang kelancaran pekerjaan

- e. Kebijakan perusahaan yang mampu merangsang kreativitas dan inovasi setiap pekerja
2. Faktor eksternal
- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah
 - b. Kemitraan yang dikembang
 - c. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar perusahaan
 - d. Tingkat persaingan
 - e. Dampak globalisasi

Sedangkan menurut yuniarsih (2008:159) yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas yang dihadapi demi tercapainya hasil kerja yang baik.

2. Motivasi kerja

Motivasi individu yang diberikan perusahaan dalam membimbing dan mendorong agar bekerja lebih baik sehingga menghasilkan produktivitas yang baik pula.

3. Disiplin kerja

Sikap seseorang yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan dalam menghargai waktu yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan

4. Sikap dan etika kerja

Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan.

5. Gaji

Bentuk yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

2.3.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009:104) indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan dan keterampilan serta profesional dalam melakukan pekerjaan

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil yang dapat diterima oleh perusahaan dan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

3. Semangat Kerja

Semangat yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam mencapai tujuan

4. Pengembangan Diri

Mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

5. Mutu

Hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan yaitu dengan memberikan hasil yang terbaik dan berguna bagi perusahaan serta diri sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2009:57) indikator produktivitas kerja dapat dilihat berdasarkan 2 bagian yaitu:

1. Produktivitas Fisik
 - a. Kuantitas produk yang dihasilkan
 - b. Kualitas produk yang dihasilkan
2. Produktivitas Nilai
 - a. Kemampuan karyawan menguasai pekerjaan
 - b. Sikap kerja sama yang dimiliki dalam kelompok kerja
 - c. Perilaku yang baik terhadap sesama kerja dan pimpinan
 - d. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Sedangkan William (2014:3) mengatakan indikator produktivitas kerja yaitu :

1. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diterima atau tingkat keluaran itu dapat dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari :

- a. Jumlah hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Kemampuan mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Pengukuran efisiensi dilihat dari :

- a. Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan
- b. Jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam permasalahan yang akan diteliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Desa Sei kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

Penelitian Indra (2013). Judul penelitian Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kasual dimana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel. Dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan adalah variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu keselamatan kerja dibandingkan kesehatan kerja.

Penelitian Riyan (2014). Judul Penelitian Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Insentif Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Di Siduarjo.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan analisis data regresi linear berganda

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan adalah variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu insentif dibandingkan kesehatan kerja karena memiliki jaminan K3 yang ditetapkan oleh perusahaan jkan tidak didukung dalam pemberian insentif karyawan juga tidak termotivasi dalam bekerja.

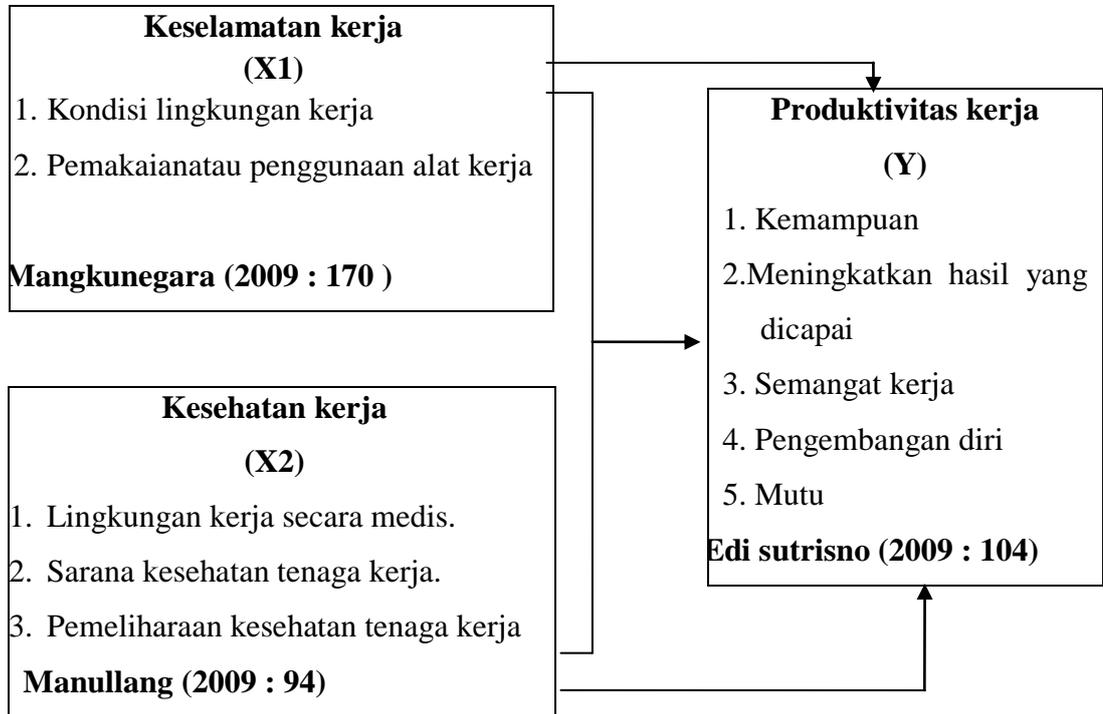
Penelitian bayu ramdan hedianto (2014). judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Elnusa Tbk. Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan deskripsi dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan kondisi motivasi kerja karyawan di bagian Drilling & Oilfiled Services di PT Elnusa Tbk. Jakarta. Pengaruh simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh parsial antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kotivasi kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan tetap PT Elnusa Tbk. Jakarta di bagian Drilling & Oilfield Services sebanyak 595 responden dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial terdiri dari analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja karyawan di bagian Drilling & Oilfield Services di PT Elnusa Tbk. Jakarta dalam kondisi cukup baik.

2.2 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Indikator variabel



2.3 Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti membuat suatu kesimpulan yaitu menduga bahwasanya:

1. Jika $> 0,1$ maka, H1: Diterima

Dan H0 : Ditolak

2. Jika $< 0,1$ maka, H1: Ditolak

Dan H0 : Diterima

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian Ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan analisis penelitian ini adalah karyawan PT. Sawit Asahan Indah.

Penelitian ini Dilakukan di PT. Sawit Asahan Indah yang terletak di Desa Sei Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:130) “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 964 orang karyawan PT. Sawit Asahan Indah pada tahun 2017.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian dengan menggunakan rumus slovin :

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

Keterangan : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

D² : Presisi (ditetapkan 10 %)

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

$$n = \frac{964}{1 + 964 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{964}{1 + 964 (0.01)}$$

$$n = \frac{964}{10.64}$$

$$n = 90,60 / 91 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampelnya adalah 91 orang dimana jumlah populasi terpilih atau mendapat peluang yang sama untuk dijadikan sampel dengan teknik penarikan sampel yaitu menggunakan *Probability Sampling*. *Probability Sampling* menurut Sugiyono (2010:121) adalah teknik pengambilan sampel secara acak/Random yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kuantitatif adalah data yang diolah berbentuk angka atau bilangan

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung dari lapangan. Sugiyono (2010:121).

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data atau sumber yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi. Sugiyono (2010:121).

3.4 Teknik Dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data dalam penelitian dimana Pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, sehingga diperoleh gambaran obyek penelitian tersebut.

2. wawancara

Metode wawancara yaitu metode yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berhubungan dengan obyek penelitian dalam memperoleh data.

3. Kuesioner

Metode kuesioner yaitu metode yang dilakukan secara langsung dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket yang disertai dengan pilihan jawaban secara tertulis yang diajukan kepada pihak yang diteliti

3.5 Definisi operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek.

Tabel 3.1
Definisi operasional

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator
1	Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang orang/karyawan. Mathis & Jackson (2009:487)	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Pemakaian atau penggunaan alat kerja Mangkunegara(2009:170)
2	Kesehatan Kerja (X2)	Upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur. Mangkunegara(2009:123)	1. Lingkungan kerja secara medis 2. Sarana kesehatan tenaga kerja 3. Pemeliharaan kesehatan karyawan Manullang (2009:94)
3	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (Output) dengan jumlah sumberdaya yang dipergunakan sebagai bahan masukan (input). Nawawi (2008:155)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Sutrisno (2010:104)

3.6 Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Menurut Arikunto (2009:153) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Adapaun Rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* yaitu :

$$r = \frac{n \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

sumber : sugiyono (2010 : 124)

Keterangan : r : Koefisien validitas

n : Jumlah responden

x: Skor variabel(jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Σx : Jumlah skor dalam distribusi x

Σy : Jumlah skor dalam distribusi y

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:126) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Rumus untuk melakukan uji reliabilitas :

$$r_n = \frac{2(r_b)}{1+r_b}$$

Sugiyono(2010: 126)

Keterangan : R_n = Nilai reliabilitas

R_b = Nilai koefisien korelasi

Pengujian Reliabilitas tersebut Menurut Sugiyono (2009:127) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul kemudian dikategorikan menurut kriterianya masing masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif yang ada

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) merupakan metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai.dalam metode penilaian ini setiap penilaian membuat sebuah “*Master Scale*” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat dapat dilihat pada tabel berikut ini menurut Sugiyono 2010:78

Tabel 3.2
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Pencapaian Responden (TCR)
Sangat baik	100% - 90%
Baik	89% - 80%
Cukup baik	79% - 70%
Kurang baik	69% - 55%
Tidak baik	54% - 1%

Sumber : Sugiyono

Sedangkan untuk menghitung pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor ideal / maksimal}} \times 100\%$$

Teknik analisis data dengan mengukur pengaruh ompetensi dan keterliabatan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang dinyatakan dam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan rumus statistik,maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu,untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

Dalam penelitian ini adalah menggunakan peralatan statistik dan untuk analisis data diperlukan, perhitungan :

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data.uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik.pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik,asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal Santoso (2007:231).

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dengan variabel bebas.multikolinearitas terdeteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan VIP dibawah 10 (Ghozali 2011:105).

3.7.3 Analisis Regresi Linear berganda

Penulis melakukan analisis statistik yaitu untuk melihat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, menurut persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : sugiyono

Keterangan :

Y = variabel terikat (produktivitas kerja)

X1 = keselamatan kerja

X2 = kesehatan kerja

α = konstanta

b = koefisien regresi variabel

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk besarnya pengaruh pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien korelasi determinasi (R^2), dimana penggunaan koefisien korelasi dinyatakan dalam persentase dalam rumus berikut :

$$R = r^2 \times 100 \%$$

Sumber : sugiyono

Keterangan :

R : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

3.7.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Y).

1. t hitung dan t tabel

- a. Jika t hitung > T tabel, maka H_0 ditolak (H_a diterima)
- b. Jika t hitung < T tabel, maka H_0 diterima (H_a ditolak)

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Nilai t hitung selanjutnya dibandingkan dengan tingkat kesalahan 10% untuk uji satu pihak.

2. Hipotesis

- a. Keselamatan (X_1) Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- b. Keselamatan (X_1) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- c. Kesehatan Kerja (X_1) Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- d. Kesehatan Kerja (X_1) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

2. Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

1. Menentukan F hitung dan F tabel

- a. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak (H_a diterima)
- b. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima (H_a ditolak)

Rumus :

$$\mathbf{F \text{ Hitung}} = \frac{\mathbf{R^2 (k-1)}}{\mathbf{(1-R^2) / (n-k)}}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

selanjutnya dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat kesalahan 10 %.

2. Hipotesis

- a. Keselamatan (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).
- b. Keselamatan (X_1) dan Kesehatan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).