

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI
PRODUKSI PADA PT. DHARANA INTI BOGA
GARUDA FOOD DI KABUPATEN
GOWA**

SKRIPSI

Oleh

ROSNIAH

105720511714



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI
PRODUKSI PADA PT. DHARANA INTI BOGA
GARUDA FOOD DI KABUPATEN
GOWA**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh :

**ROSNIAH
105720511714**

kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ilmiah Ini Kepada

Kedua orang tuaku (Bapak Amran dan Ibu Darawia) yang selalu memberi kasih sayang yang tulus, ruang untuk berbagi, selalu memotivasi, selalu mendoakan dan mendukung baik secara moril maupun materiil, Seluruh keluargaku dan juga sahabat-sahabatku yang selalu memberikan doa dan nasihatya dan seseorang yang selalu memberi semangat.

MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.”

(QS Al-Ankabut [29]: 6)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Dharana
Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : Rosniah

No Stambuk/NIM : 105720511714

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018..

Makassar, 11 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
NIDN: 0922027907

Nasrullah, SE.,MM
NIDN: 0914049104

Diketahui :

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur.R, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar


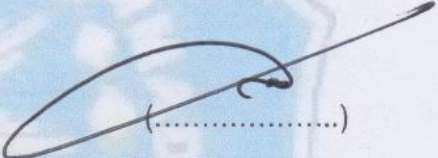
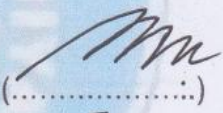
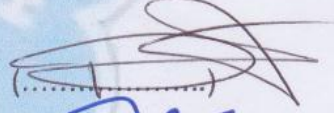
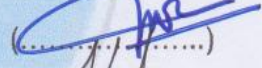
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

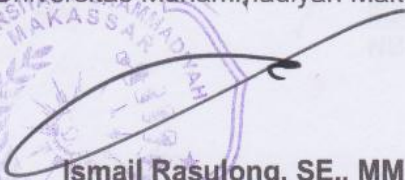
Skripsi atas Nama Rosniah, Nim : 105720511714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaida 1439 H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H
Makassar,
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. DR. HJ. Ruliaty.,MM 
2. Asri Jaya SE.,MM 
3. M. Hidayat, SE.,MM 
4. Nasrullah, SE.,MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosniah

Stambuk : 105720511714

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Dharana
Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Agustus 2018

Rosniah

Diketahui Oleh :

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen,

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur.R, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa” .

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Amran dan Ibu Darawia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tanpa pamrih. dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE.,MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT.Dharana Inti Boga atas segala bantuan yang diberikan kepada peneliti selama menjalani penelitian.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terimakasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar,.....2018

Penulis

ABSTRAK

ROSNIAH, 2018 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian penjelasan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji validitas, reabilitas, regresi linear berganda dengan, Uji T dan Uji R yang ditunjang program SPSS 22. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang yang diambil dari seluruh karyawan bagian produksi PT.Dharana Inti Boga.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang paling dominan dibandingkan dengan keselamatan kerja. Dengan nilai koefisien regresi yang lebih tinggi yaitu 1,977 dan keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 1,848. Uji T Keselamatan t hitung 2,595 > t tabel 1,676 dan Uji T Kesehatan t hitung 2,827 > t tabel 1,676 dan pada Uji Determinasi nilai Adjusted R Square yaitu 0,480. Dari hasil ini, Pada keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

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

ABSTRACT

ROSNIAH, 2018 The Effect Of Occupational Safety And Health On Productivity Of Employees Production Division At PT. Dharana Inti Boga Garuda Food In Gowa Regency, Thesis Faculty of Economics and Business Studies Program of Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Edi Jusriadi and Supervisor II Nasrullah.

This study aims to analyze the effect of occupational safety and health on employee productivity. Type of research used in this research is explanatory research with quantitative descriptive approach. The analysis technique used is validity test, reliability, multiple linear regression with, T test and R test supported by SPSS 22 program. Respondents used in this research are 51 people taken from all employees of PT.Dharana Inti Boga production department.

The findings of the study indicate that occupational health is most dominant compared to occupational safety. With higher regression coefficient value is 1,977 and work safety with regression coefficient value 1,848. T safety test t arithmetic 2.595 > t table 1.676 and T Health Test t arithmetic 2.827 > t table 1.676 and on the test R^2 is 0.480. From these results, On safety and health work positively impact on employee productivity.

Keywords: Safety, Health and Employee Productivity.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Keselamatan Kerja.....	12
C. Kesehatan Kerja.....	13
D. Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	16
E. Produktivitas Karyawan.....	25
F. Tinjauan Empiris.....	29
G. Kerangka Konseptual.....	34

H. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Devinisi oprasional Variabel	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
E. Jenis dan Sumber Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Deskripsi Umum Respond	58
C. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	61
D. Hasil Penelitian.....	62
E. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	75
A. KESIMPULAN	75
B. SARAN	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
DAFTAR LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Kasus Kecelakaan Akibat Kerja 2012-2016	2
Tabel 1.2	Penelitian terdahulu	30
Tabel 1.3	Variabel, Indikator dan Item Penelitian	38
Tabel 4.1	Data Infrastruktur dan Item Penelitian	48
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin	48
Tabel 4.3	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	48
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja(X1)	61
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)	61
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	62
Tabel 4.11	Hasil Uji Validiitas Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y)	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Reabilitas Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y)	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolineritas	66
Tabel 4.14	Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	68

Tabel 4.15	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Pikir	34
Gambar 4.1	PT.Dharana Inti Boga	46
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Suntory Garuda Beverage-Plant Gowa	52
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas Secara Grafis	65
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara Grafis	67

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Uraian	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	81
2.	Tabulasi Data Koesioner	85
3.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	88
4.	Hasil Uji Validitas	93
5.	Hasil Uji Reabilitas	96
6.	Hasil Uji Asumsi Klasik	97
7.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	99
8.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	100
9.	Tabel T	101
10.	Nilai-Nilai R Product Moment	106
11.	BIOGRAFI PENULIS	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis menuju masyarakat berpengetahuan memberikan penegasan pentingnya sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, Manusia merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian dan perlakuan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu bersaing dan memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Jusriadi (2017) SDM bukan lagi dianggap faktor produksi tetapi sudah menjadi human capital sebagai aset perusahaan yang perlu terus dikembangkan agar memiliki pengetahuan dan keterampilan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki maka dapat mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Namun demikian, Kesehatan para karyawan bisa terganggu, karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan, terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam menunjang kinerja karyawan, sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan dengan baik maka akan berimplikasi pada

kinerja yang memuaskan, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya.

Keselamatan dan kesehatan (K3) kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak dibidang industry. Sehingga dalam menghadapi persaingan maka produktivitas karyawan perlu ditingkatkan baik melalui diklat dan kegiatan lainnya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu diperhatikan bagian HRD.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Riset yang dilakukan oleh ILO (*International Labor Organization*) menemukan bahwa setiap hari rata-rata 6.000 orang, setara dengan satu orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang pertahun meninggal akibat kecelakaan kerja, setiap detik terdapat 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja dan setiap tahun 270 juta pekerja menderita luka parah dan 160 juta lainnya mengalami penyakit jangka panjang ataupun pendek terkait dengan pekerjaan mereka (ilo.org, 2013)

Tabel 1.1
Jumlah Kasus Kecelakaan Akibat Kerja 2012-2016

Tahun	Jumlah Kecelakaan	%
2012	9.891	9%
2013	21.735	19%
2014	35.977	32%
2015	24.910	22%
2016	20.975	18%
	113.448	100%

Sumber: <http://www.depkes.go.id>

Data pada Tabel 1.1 menggambarkan bahwa kasus kecelakaan kerja secara nasional tergolong tinggi. Walaupun angka jumlah kecelakaan pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 9.067 kasus, tetapi pada tahun 2015 masih

tinggi dibandingkan dengan tahun 2012 dan 2013. Hal ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia belum mendapatkan perhatian secara maksimal.

Pemaparan diatas menggambarkan bahwa jumlah kecelakaan dan penyakit akibat kerja di Indonesia masih terbilang tinggi. Fenomena tersebut mengindikasikan kesadaran dan komitmen manajemen perusahaan terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih rendah.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah menjadi perhatian dikalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi sangat penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Bercermin pada beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan, kurangnya kesadaran akan pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi pokok persoalan utama yang harus diselesaikan, maka seharusnya pihak manajer perusahaan perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, serta program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam organisasi perusahaan. Perusahaan harus fokus dalam menyusun program-program dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sehingga akan tercipta sebuah desain pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang mampu melindungi karyawan dari berbagai macam bahaya terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mengancam. Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada produktivitas

karyawan yang dimilikinya. Melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 86 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pada ayat 2 di pasal dan Undang-Undang yang sama juga mengatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Peraturan di atas menegaskan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan (K3) wajib untuk dilaksanakan di setiap perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko pekerjaan yang dilakukan sehingga mendorong produktivitas kerja karyawan.

Ada berbagai perusahaan dari berbagai sektor yang telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia, khususnya di Makassar. Salah satu perusahaan yang sudah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Makassar adalah PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi makanan dan minuman dimana dalam pelaksanaan yang membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik, sehingga mampu mencetak karyawan berkualitas dan mampu mendukung

pencapaian tujuan perusahaan secara optimal dan menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Dharana Inti Boga Garuda food sudah diterapkan sejak lama dan menjadi tanggung jawab bagian sistem manajemen yang mengontrol mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik yang ada di kantor pusat maupun kantor cabang. Pada proses penerapan kesehatan menjadi tanggung jawab bagian pelayanan SDM yang mengatur mengenai layanan kesehatan yang diberikan kepada karyawan. Apabila perusahaan mampu menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang optimal, maka akan tercipta kondisi kerja yang nyaman, aman, dan sehat serta proses aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Terakhir, alasan yang mendasari topik penelitian ini adalah bahwa salah satu upaya peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan (*profit*) dapat dilakukan melalui usaha penekanan total jumlah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta biaya ganti rugi atau asuransi yang harus ditanggung.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan terdapat tenaga kerja yang tidak memenuhi ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada di PT. Dharana Inti Boga Garuda food di Kabupaten Gowa antara lain : Ada sebagian pekerja yang tidak menggunakan penutup kepala, masker, sarung tangan, sepatu dan baju kerja dalam proses produksi, hal ini dapat memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Proses produksi yang ada pada PT. Dharana Inti Boga Garuda food di Kabupaten Gowa menggunakan mesin-mesin teknologi canggih yang dalam pengoperasiannya diperlukan ketelitian dan kehati-hatian. Untuk itu, karyawan

dituntut untuk menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna meningkatkan produktivitas. Selain dari pihak tenaga kerja, peranan manajemen sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja guna memperoleh tingkat produktivitas yang ingin dicapai. Oleh karena itu, menarik untuk ditelusuri apakah perkembangan yang diperoleh oleh PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Kabupaten Gowa sejalan dengan program implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang selayaknya dilakukan oleh perusahaan minuman dan makanan ringan tersebut. Mengingat luasnya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada divisi produksi saja.

Hal tersebut diataslah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti perihal tentang **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dari penelitian

ini adalah :

1. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa?
2. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa?
3. Diantara variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), manakah yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kesehatan kerja terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.
3. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang Manajemen sumber daya manusia, terutama pada bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Digunakan untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan khususnya di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan umumnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia..

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk lebih memperhatikan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai mana mestinya agar dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.

c. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesehatan dan keselamatan kerja disaat era seperti ini sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak pada perusahaan atau industry, persaingan yang ketat dan ditambah pertumbuhan akan peningkatan produktivitas karyawan menjadi keinginan perusahaan, bagian HRD (Human Resources Departement) pada perusahaan harus bisa melihat situasi seperti ini salah satunya mengembangkan kesehatan dan keselamatan kerja, namun sebelum membahas lebih lanjut, penulis akan membahas terlebih dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Hasibuan (2014: 9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*”. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mirwan (2015:172) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:21) mengatakan ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan Merupakan kunci MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan

Menurut Mirwan (2015:543) Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta perusahaan/organisasi perlu melakukan manajemen keselamatan kerja yang merupakan bagian integrasi dari manajemen perusahaan/organisasi.

Mangkunegara (2013:196) Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Berdasarkan pengertian keselamatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan kerja adalah upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan atau perlindungan dari kecelakaan dan cedera akibat suatu pekerjaan.

C. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Mirwan (2015:543) Kesehatan Kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesehatan kerja berkaitan dengan penyakit yang diderita oleh seseorang pekerja sebagai akibat aktivitas melaksanakan pekerjaannya . Kecelakaan kerja seperti terjatuh, terbakar karena melaksanakan pekerjaan bukan merupakan penyakit kerja (*accopational disease*) tapi merupakan kecelakaan kerja. Penyakit kerja lebih diderita oleh para pekerja dan kurang nyata pada masyarakat umum. Misalnya, seorang buruh yang tugasnya memasang asbes dalam bangunan dapat terserang kangker paru-paru, disiniu kangker paru-paru merupakan penyakit kerja. Akan tetapi, ada orang yang terjangkit kangker paru-paru Karena perokok berat; dalam kasus kedua tersebut kangker paru-paru buka penyakit kerja. Tenaga kerja harus di lindungi dari resiko pekerjaan seperti risiko fisik (argonomic, bising, panas, dingin, getaran, radiasi, dan debu), risiko kimia, biologi (radiasi dan terkontaminasi bahan kimia dan kuman) serta stress karena beban kerja.

Mangkunegara (2013:210) Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah upaya dari perusahaan, pemerintah dan para pekerja/buruh sendiri untuk mencegah para pekerja/buruh mendapatkan penyakit karena melaksanakan pekerjaannya.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992, Pasal 23 tentang Kesehatan disebutkan bahwa Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja secara optimal yang meliputi pelayanan kesehatan pencegahan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Yang bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan social yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat factor yang merugikan kesehatan; dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya.

2. Usaha Kesehatan Kerja

Mirwan (2015: 544) Pekerjaan banyak jenisnya, ada yang risikonya tinggi, sedang atau rendah yang mengakibatkan para pekerja/buruh mendapatkan mendapatkan penyakit yang tidak dikehendakinya. Usaha kesehatan kerja meliputi :

- a. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan fisik dan jiwa bagi para pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya.
- b. Mengobati penyakit yang diderita para pekerja baik yang disebabkan oleh melaksanakan pekerjaan dan akibat kehidupan di lingkungan social.
- c. Memelihara dan mengembangkan kesehatan para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.
- d. Mencegah akibat buruk dari pekerjaan yang dapat menimbulkan penyakit bagi para pekerja dengan menggunakan alat-alat dan mesin-mesin yang aman.
- e. Menyesuaikan kemampuan fisik dan jiwa pekerja dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Mirwan (2015: 599) pengukuran kesehatan kerja dapat dilakukan dengan :

- a. melihat aspek lingkungan kerja fisik.
- b. Baik Infrastruktur perusahaan yang memadai, perlengkapan dan
- c. Peralatan juga harus lengkap untuk menunjang kesehatan para karyawan.
- d. Sarana dan pelayanan kesehatan.
- e. Sarana rekreasi dan.
- f. Peraturan kesehatan kerja.
- g. Kelengkapan dari peraturan kesehatan yang ada pada perusahaan.

D. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Mirwan (2015:545) Model SMK3 yang harus dilaksanakan perusahaan yang merupakan bagian terintegral dari manajemen perusahaan meliputi :

a. Kebijakan Keselamatan dan kesehatankerja (K3)

Ada beberapa aktivitas awal yang dilakukan perusahaan dalam menyusun kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut :

1) Melakukan tinjauan awal kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang meliputi :

- a) Mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi, penilaian dan pengendalian resiko.
- b) Melakukan *benchmarking* penerepan K3 dengan perusahaan dan sektor industry lain yang lebih baik.
- c) Menganalisis sebab dan akibat kejadian yang membahayakan.
- d) Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan.
- e) Penilaian efisiensi dan epektifitas sumber daya yang disediakan.

2) Memerhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus.

3) Memerhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

b. Perencanaan K3

Perencanaan dilakukan oleh perusahaan dengan mengacu kepada kebijakan K3 yang telah ditetapkan. Dalam menyusun rencana K3 pengusaha harus mempertimbangkan factor-faktor sebagai berikut.

- 1) Hasil penelahan awal. Yaitu tinjauan awal kondisi K3 perusahaan yang telah dilakukan pada penyusunan kebijakan.
- 2) Identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko. Perusahaan harus mengidentifikasi dan menilai berbagai bahaya yang mungkin timbul dan penilaian risiko dari bahaya.
- 3) Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya harus diterapkan, dipelihara, diinventarisir, dan diidentifikasi oleh perusahaan dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja atau buruh
- 4) Sumber daya yang dimiliki. Dalam menyusun perencanaan harus memerhatikan sumber daya yang dimiliki yang meliputi tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, sarana dan prasarana serta dana.

c. Pelaksanaan K3

Pelaksanaan rencana K3 dilakukan oleh pengusaha berdasarkan rencana K3. Dalam melaksanakan rencana K3 didukung oleh sumber daya manusia dibidang K3, prasarana, dan sarana. Sumber daya manusia yang diperlukan harus memiliki:

- 1) Kompetensi kerja yang dibutuhkan yang dibuktikan dengan sertifikasi.
- 2) Kewenangan dibidang K3 yang dibuktikan dengan surat izin kerja/operasi dan/ atau surat penunjukan dari instansi yang berwenang.

Prasarana dan sarana paling sedikit terdiri dari :

- 1) Organisasi/unit yang bertanggung jawab di bidang K3.
- 2) Anggaran yang memadai.
- 3) Prosedur operasi/kerja, informasi, dan pelaporan serta pengdokumentasian.
- 4) Instruksi kerja.

Perusahaan yang ingin melaksanakan rencana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus melakukan kegiatan untuk memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Kegiatan tersebut meliputi :

- 1) Tindakan pengendalian.
- 2) Perancangan atau desain.
- 3) Prosedur dan Instruksi kerja.
- 4) Penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Pembelian/pengadaan barang dan jasa.
- 6) Produk akhir.
- 7) Upaya menghadapi keadaan darurat
- 8) Rencana dan pemulih keadaan darurat

Kegiatan tersebut dilaksanakan berdasarkan identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko. Disamping itu, kegiatan tersebut dilaksanakan berdasarkan potensi bahaya, investigasi dan analisis kecelakaan.

Perusahaan Dalam melaksanakan kegiatan perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perusahaan harus berdasarkan kepada beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Menunjuk sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi kerja dan kewenangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- 2) Melibatkan seluruh pekerja/buruh.
- 3) Membuat petunjuk keselamatan dan kesehatan (K3) yang harus dipenuhi oleh seluruh pekerja/buruh dan para pemangku kepentingan lainnya.
- 4) Membuat prosedur informasi.
- 5) Membuat prosedur pelaporan.
- 6) Mendokumentasikan seluruh kegiatan

Kegiatan tersebut harus diintegrasikan dengan kegiatan manajemen perusahaan.

Prosedur pelaporan terdiri atas pelaporan sebagai berikut :

- 1) Terjadinya kecelakaan di tempat kerja.
- 2) Ketidaksihinggaan terhadap peraturan dan perundang-undangan.
- 3) Kinerja K3.
- 4) Identifikasi sumber bahaya.
- 5) Yang diwajibkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

d. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3

Pengusaha wajib melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3. Peninjauan dilakukan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil peninjauan dilakukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

e. Penilaian SKM3

Penilaian penerapan SMK3 dilakukan oleh lembaga audit independen yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja atas permohonan perusahaan. Penilaian tersebut dilakukan melalui audit SMK3 meliputi:

- 1) Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen.
- 2) Pembuatan dan pendokumentasian rencana Keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- 3) Pengendalian perancangan dan peninjauan kontrak.
- 4) Pengendalian dokumen.
- 5) Pembelian dan pengendalian produk.
- 6) Keamanan bekerja berdasarkan SMK3.
- 7) Standar pemantauan.
- 8) Pelaporan dan perbaikan kekurangan.
- 9) Pengelolaan materil dan perpindahan
- 10) Pengumpulan dan penggunaan data.
- 11) Pemeriksaan SMK3.
- 12) Pengembangan keterampilan dan kemampuan.

f. Pengawasan K3

Pengawasan SMK3 dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berada di tingkat pusat, tingkat provinsi dan/ atau kabupaten kota sesuai dengan kewenangannya.

Pengawasan tersebut meliputi :

- 1) Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen.
- 2) Organisasi.
- 3) Sumber daya manusia.

- 4) Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- 5) Keamanan bekerja.
- 6) Pemeriksaan, Pengujian, dan pengukuran penerapan SMK3.
- 7) Pengendalian keadaan darurat dan bahaya industry.
- 8) Pelaporan dan perbaikan kekurangan.
- 9) Tindak lanjut audit.

Secara garis besar upaya untuk menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja antara lain adalah:

- 1) Mendesain suatu tempat kerja yang aman. Tempat kerja termasuk bangku-bangku kerja, kenveyor, mebeler, mesin-mesin, peralatan dan kendaraan. Tata ruang suatu tempat kerja untuk melaksanakan pekerjaan sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan luka parah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan tempat kerja yang bersih dan nyaman. Suatu tempat kerja yang bersih dan nyaman merupakan tempat kerja yang aman dan memungkinkan para tenaga kerja menciptakan kinerja tinggi dan dapat pula meningkatkan produktivitas. Tempat kerja yang kotor dan tidak nyaman mempunyai peran dalm menimbulkan stress kerja dan kelelahan yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja.
- 3) Manajer dan para pekerja bersama-sama merencanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan bersama-sama manajer dan para pekerja menyebabkan

para pekerja merasa keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi diri dari kecelakaan dan penyakit kerja.

- 4) Menyediakan manual, pedoman, dan standar prosedur operasi melaksanakan pekerjaan . Semua manual , pedoman dan standar prosedur operasi tersebut dibahas dengan para pekerja diuji coba dikembangkan secara terus-menerus, diterapkan dan ditegakkan.
- 5) Analisis problem kecelakaan yang mungkin terjadi. Hasil analisis dipergunakan untuk mencegah pelanggaran peraturan keselamatan kerja.
- 6) Mendorong para pegawai untuk membawa setiap masala ke manajemen. Para pegawai yang memberikan informasi dan pendapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 mengenai keselamatan kerja alinea ke III syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja

- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

3. Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (2013:162) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

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

4. Indikator Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2013:199), bahwa indikator keselamatan kerja adalah:

- a. Pemakaian peralatan kerja / Alat pelindung diri
- b. Beban Kerja
- c. Peraturan Keselamatan kerja
- d. Komunikasi dan dukungan
- e. Pelatihan dan keselematan kerja.

5. Indikator Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2013:221) pengukuran kesehatan kerja dapat dilakukan dengan :

- A. Lingkungan kerja fisik.
- B. Sarana dan pelayanan kesehatan.
- C. Sarana rekreasi dan.
- D. Peraturan kesehatan kerja.

E. Produktivitas Karyawan

1. Pengeertian Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Hasibuan (2014: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- a. Tanah
- b. Bahan baku dan bahan pembantu
- c. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2013:84). Sinungan (2013:64) juga

mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1) Kelompok pertama

- a) Tingkat pendidikan dan keahlian
- b) Jenis teknologi dan hasil produksi
- c) Kondisi kerja
- d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2013: 84). Kusriyanto (2013 : 2), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan

jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja perlu dilakukan Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan ,2013: 262)

Menurut Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

3. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2013:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

F. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berupa teori – teori atau temuan – temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan ialah terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian jurnal – jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil – hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan dapat mempengaruhi variable lain yaitu produktivitas karyawan. Dalam memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Metode Analisis	Haasil Penelitian
1.	Fendy Budianto, 2014	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi pt.sumber kencana di bojonegoro	Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
2.	Lokot Muda Harahap, dan Andri R Tampubolon, 2017	Pengaruh program pensiun dan program keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) terhadap semangat kerja Karyawan pt. Biro klasifikasi Indonesia (persero) cabang belawan	Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Program Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Program Pensiun dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

				(K3) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bang Belawan
3.	Dellia Pansiang, Victor P.K. ,Lengkong Greis M. Sendow, 2017	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar insane	Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. dangkan kesehatan kerja tidak berpengaruh.
4.	Mohammad Mahmoud Alglilat, Tengku Mohammad Ariff, Osama Mohammad Abu Nawwas, and Ahmad Zubaidi A. Latif, 2017	Do Occupational Safety and Health Environment Influence Work-Related Risks in Arab World?	scriptive analysis with qualitative approach	Occupational safety and risk management should be of great concern to all authorities and entities. All governmental and non-governmental establishments should contribute to achieving high level of safety in the industries to boost occupational safety and health plans, and the problems faced by workers. Establishment of a specialized

				<p>department for the management of occupational safety and health within each organization can also help greatly. Future efforts may focus on determining the extent of employees' exposure to occupational injuries and occupational diseases. production. Attention should be paid to the development of</p>
5.	S.n. akorede, E.o. alebiosu, Q.o. jamiu, O.d. nofiu, S.g. ahmed, S.c. ayuba, A.a. mustapha, 2017	Influence of Safework Practices on Occupational Health Hazards Prevention among Sawmill Workers in Ilorin South Local Government Area, Ilorin	Descriptive analysis with quantitative approach	Use of use of protective material will significantly prevent occupational health hazards among sawmill workers in Ilorin South Local Government Area, Ilorin. Use of warning signals will significantly prevent occupational health hazards among sawmill workers in Ilorin South Local Government Area, Ilorin.

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan beberapa contoh hasil penelitian di atas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaan ini dengan hasil –hasil penelitian sebelumnya adalah pada variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan, yaitu variable keselamatan dan kesehatan kerja.

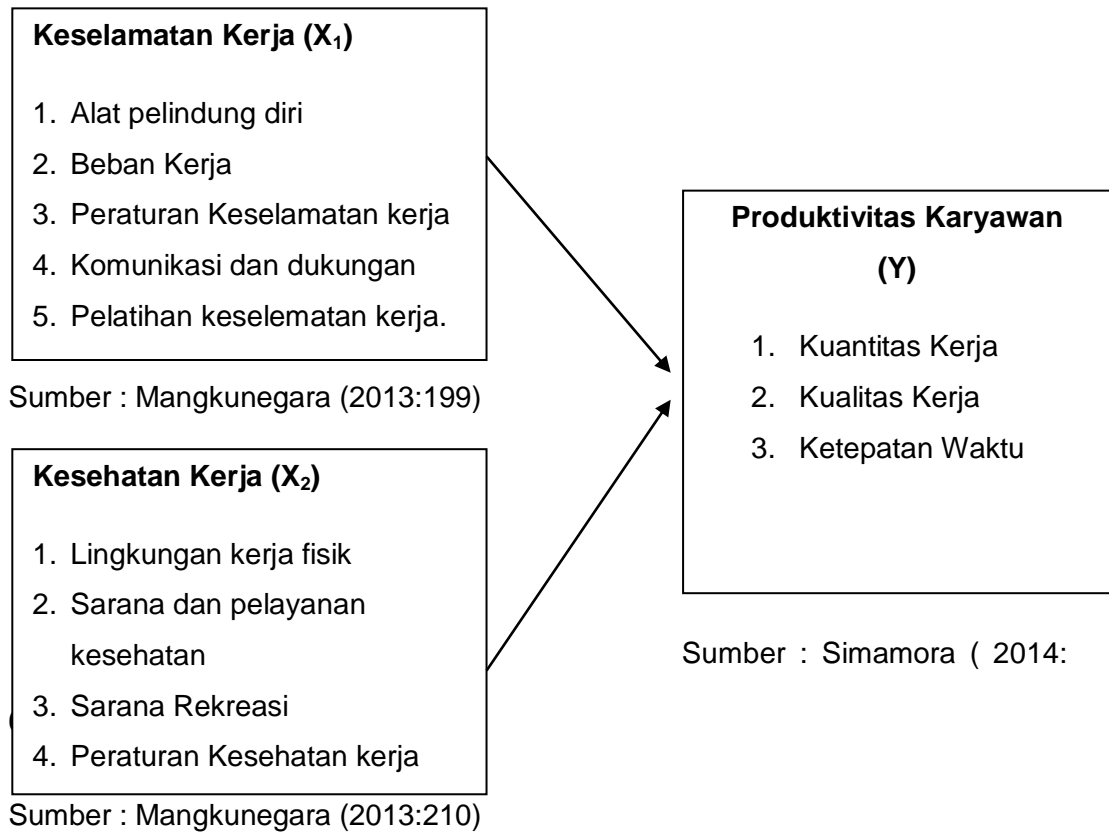
Sedangkan perbedaannya terletak di hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan variabel keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri. Dari beberapa jurnal di atas keselamatan kerja merupakan varibael yang sangat dominan mempengaruhi produktivitas karyawan dibandingkan dengan kesehatan kerja.

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam beberapa contoh di atas ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya tentu membawa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperolehnya. Bila pada hasil-hasil penelitian sebelumnya ditujukan untuk memperoleh gambaran / deskriptif variabel itu sendiri (Variabel kesemalatan dan kesehatan kerja) beserta dengan indikator- indikatornya di lingkungan kerja instansi pemerintah ataupun swasta, maka pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

G. Kerangka Konseptual

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan

dan kesehatan kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Kerangka konseptual penelitian ditunjukkan oleh gambar dibawah ini:



Gambar 1.1

Kerangka Konseptual Penelitian

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa..
2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa.
3. Variabel Kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Olehnya itu peneliti mengambil pendekatan kuantitatif. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Penelitian Eksplanatori bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan yang menganalisis bagaimana pengaruh K3 terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab-akibat antar variabel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa Jl.Poros Malino Km.21, Pakatto-Gowa, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia.

2. Waktu

Perencanaan waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan mulai bulan April-Mei 2018.

C. Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Oprasional

a. Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2013:196) Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Mangkunegara (2013:199), bahwa indikator keselamatan kerja adalah:

- 1) Pemakaian peralatan kerja / Alat pelindung diri
- 2) Beban Kerja
- 3) Peraturan Keselamatan kerja
- 4) Komunikasi dan dukungan
- 5) Pelatihan dan keselematan kerja.

b. Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2013:210) Kesehatan kerja adalah upaya dari perusahaan,pemerintah dan para pekerja/buruh sendiri untuk mencegah para pekerja/buruh mendapatkan penyakit karena melaksanakan pekerjaanya. Mangkunegara (2013:221) pengukuran kesehatan kerja dapat dilakukan dengan :

- 1) Lingkungan kerja fisik.
- 2) Sarana dan pelayanan kesehatan.
- 3) Sarana rekreasi dan.
- 4) Peraturan kesehatan kerja.

c. Produktivitas Kerja

Kusriyanto (2013 : 2), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi (output) dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat. Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu.

Tabel 1.3

Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item
keselamatan Kerja (X_1) Sumber : Mangkunegara, 2013)	a. Alat Pelindung Diri (APD)	<ul style="list-style-type: none"> • Kewajiban menggunakan APD
	b. Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja yang proporsional
	c. Peraturan Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan keselamatan kerja yang lengkap
	d. Komunikasi dan Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen manajemen □□□□Pentingnya komunikasi mengenai K3

	e. Pelatihan Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pelatihan K3 secara rutin
Kesehatan kerja (X_2) Sumber : Mangkunegara, 2013)	a. Lingkungan kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> Infrastruktur, perlengkapan dan peralatan
	b. Sarana dan pelayanan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> Sarana, prasarana dan layanan kesehatan
	c. Sarana rekreasi	<ul style="list-style-type: none"> Sarana kegiatan Rekreasi
	d. Peraturan kesehatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kelengkapan peraturan kesehatan kerja
Produktivitas Karyawan (Y) Sumber: Simamora,2014)	d. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. <input type="checkbox"/> Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil yang dicapai sesuai dengan target perusahaan.
	e. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengevaluasi. Standar hasil kerja <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/> Keterampilan dan kecakapan kerja
	f. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Datang ke tempat kerja tepat waktu. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tidak menunda-nunda pekerjaan.

2. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item pernyataan (Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5. Contoh jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah:

- a. Sangat Tidak Setuju = 1
- b. Tidak Setuju = 2
- c. Kurang Setuju = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat Setuju = 5

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:199). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di PT Dharana Inti Boga Devisi Produksi, di mana seluruh karyawan devisi produksi berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Sampel adalah unsur dari populasi sehingga karakteristik sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Karena populasi berjumlah 51 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *non probability sampling* dengan teknik sensus (*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber data berupa sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu sumber data yang berasal dari objek penelitian yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data tersebut diperoleh langsung melalui pembagian dan pengisian kuesioner oleh Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

b. Data sekunder adalah data yang mendukung data primer yaitu segala bentuk data yang didapatkan melalui data pustaka yakni berbagai macam bacaan baik berupa buku-buku, jurnal, tesis, artikel, internet, dan berbagai hasil penelitian yang terkait dengan penelitian ini, serta menelaah berbagai dokumen-dokumen dan laporan tertulis PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian yakni pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi/kelembagaan, biasanya berbentuk selebaran yang berisi pertanyaan/ Pernyataan dengan beberapa pilihan jawaban yang telah disediakan dengan skor tertentu, pada penelitian ini kuesioner tersebut akan diberikan kepada

karyawan Devisi Produksi pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food di Kabupaten Gowa.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total..

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis. Apabila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan).

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Jika pada grafik *scatterplot* dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011:107).

4. Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Persamaan linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen (Keselamatan dan kesehatan kerja) dan variabel independen (produktivitas karyawan) dengan menggunakan rumus (Sugiono, 2013:250) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Produktivitas Karyawan

X₁ = Keselamatan kerja

X₂ = Kesehatan kerja

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung.

e = standard error

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial untuk mengukur tingkat signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Dominan

Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh dominan. Untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien regresi antar variabel independen. Variabel independen yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT.Dharana Inti Boga

1. Sejarah PT.Dharana Inti Boga



Gambar 4.1

PT. Dharana Inti Boga (*SUNTORY GARUDA BEVERAGE*) berdiri di bawah naungan Tudung Group. Tudung Group adalah induk perusahaan yang memiliki 3 *Line of Business* (LOB) Yaitu LOB *Food and Beverage* (GarudaFood Group) yang focus di manufaktur makanan ringan dan minuman, *Distribution* (PT. Sinar Niaga Sejahtera) LOB yang mendistribusikan produk GarudaFood untuk penetrasi pasar seluruh Indonesia, dan *Agribusiness* (PT. Garuda Bumi Perkasa) Dengan bisnis *Crude Palm Oil* (CPO). Seiring dengan permintaan pasar, ditahun 2009 GarudaFood

terus memperluas ekspansinya, dengan membuka salah satu cabang yang memproduksi minuman dan diresmikan pada tanggal 09 Maret 2010 oleh Bupati Kabupaten Gowa Bapak H.Ichsan Yasin Limpo,SH,MH. Perusahaan ini terletak di JL.Poros Malino KM 21, Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Perusahaan ini mempunyai luas keseluruhan 13326.65 m², dengan luas bangunan utama 3.670.00 m² dan luas fasilitas umum 263.10 m² yang terdiri dari ruangan *Plant Manager*, ruangan kantor, ruangan rapat, ruangan produksi, ruangan kantor produksi, laboratorium, mushollah, kantin, ruangan security, toilet, tempat parkir, gudang warehouse material dan produk jadi. Untuk mempercepat pencapaian visinya, pada tahun 2011 GarudaFood Group bekerjasama dengan perusahaan dari jepang, Suntory Beverage and Food divisi *non-alcohol* yang kemudian menjadi cikal bakal berdirinya anak perusahaan PT. Suntory Garuda Beverage yang focus pada pembangunan industry minuman. PT. Suntory Garuda Beverage- Plant Gowa memproduksi minuman dengan kategori produk Okky Jelly Drink (JDO), Okky Koko Drink (JBC), dan Mountea (MT) untuk target distribusi pemasaran diseluruh area Sulawesi.

Tabel 4.1. Data Infrastruktur PT.Dharana Inti Boga

INFRASTRUKTUR	KETERANGAN
Luas area :	13.326,65 M2
- Area Terbuka Hijau	4.12 M2 (30%)
- Bangunan Pabrik	9.314 M2 (70%)
Jumlah Mesin	2 lines ACS 16 (304 cpm)
Kapasitas Produksi	31.200 dus/hari
Major Product	Okky Jelly Drink (JDO) Okky Koko Drink (JBC) Mountea (MTC)
Jumlah tenaga kerja (Des 17)	154 Orang
- Permanen	116 Orang
- Kontrak	6 Orang
- Outsource	32 Orang
Kapasitas Gudang Barang Jadi	752 Pallet

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 4.2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	111	72.55
2	Perempuan	42	27.45
Total		153	100%

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 4.3. Jumlah Karyawan Bagian Produksi

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	35	68,63
2	Perempuan	16	31,37
Total		51	100

Sumber : Data diolah 2018

2. Visi, Misi dan Nilai- Nilai Dasar PT.Dharana Inti Boga

a. Visi PT.Dharana Inti Boga

Mencapai Goal penjualan terbesar di Indonesia

b. Misi Perusahaan

Semangat “ Yatte Minahare”, untuk terus berinovasi mengembangkan produk minuman dalam kemasan, berpengalaman dan fokus pada kesukaan pelanggan.

c. Nilai-Nilai Dasar Perusahaan

1) Semangat Pendiri

2) Sukses itu lahir dari kemajuan, keuletan dan ketekunan yang diiringi Doa.

3) Filosofi Perusahaan

Damai dan dinamis dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, etika bisnis, persatuan melalui keharmonisan cepat dan unggul dalam inovasi bekerja cerdas dalam budaya pembelajaran.

d. Ambisi Perusahaan

Tercapainya profit yang berkelanjutan

1) Penjualan senilai 3 T di tahun 2020

2) Laba operasional sebesar 10% di tahun 2020

3. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Dharana Inti Boga (*SUNTORY GARUDA BEVERAGE*).

Alamat Perusahaan : Jl. Poros Malino Km. 21, Pakatto - Gowa,Sulawesi Selatan, Indonesia.

Telp : 0411 8212433
Fax : 0411 8212434
Bidang Usaha : Industri Beverages
Kapasitas Produksi : 5.232.000 dus /Tahun

4. Lokasi dan Tatat Letak Perusahaan

PT. Dharana Inti Boga Gowa terletak di desa Pakkatto Kec. Pakkatto Kab. Gowa Propinsi Sulawesi Selatan atau sekitar \pm 21 km dari kota Makassar, dan berkantor pusat di jalan Poros Malino KM 21. Gowa, Makassar, Sulawesi Selatan.

Pemilihan lokasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendirikan suatu pabrik serta kelangsungan dan keberhasilan pabrik itu sendiri. Adapun pemilihan lokasi pabrik PT. Dharana Inti Boga, Gowa berdasarkan atas pertimbangan – pertimbangan sebagai berikut :

a. Sumber Bahan Baku

PT. Dharana Inti Boga, Gowa menggunakan bahan baku utama air, gula dan ekstrak teh hijau, dimana ketersediaan bahan baku utama dengan deposit yang cukup memadai yang menjadi penentu dalam pendirian suatu pabrik. Oleh karena itu, PT. Dharana Inti Boga, Gowa ini didirikan di Kabupaten Gowa, Desa Pakkatto.

b. Fasilitas Transportasi

Penentuan lokasi suatu pabrik juga ditentukan oleh faktor mudahnya akses transportasi dalam mengangkut bahan baku maupun produk yang dihasilkan.

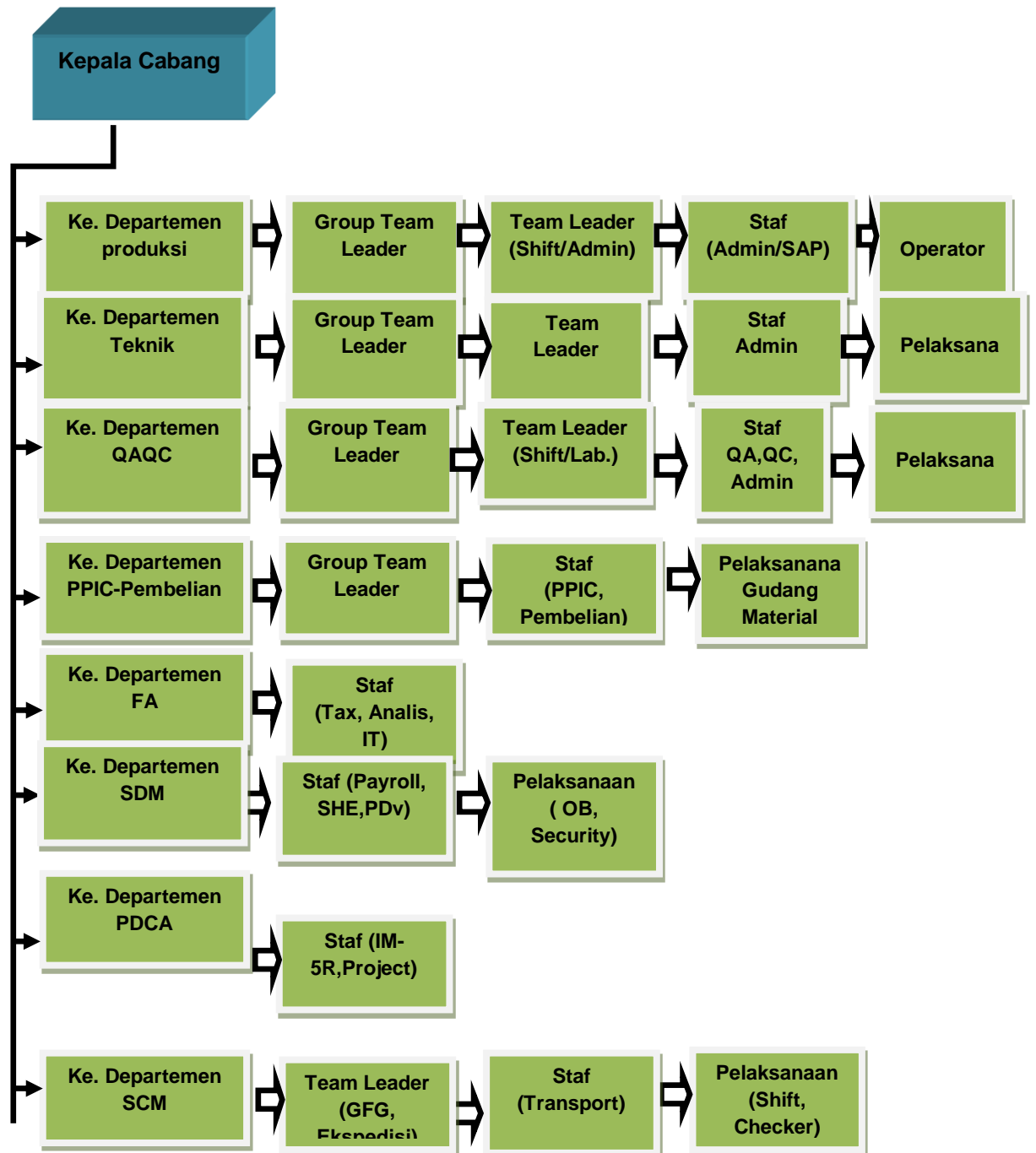
c. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran yang sangat potensial saat ini adalah Sulawesi Selatan dan daerah – daerah kawasan Indonesia Timur, mengingat pembangunan sarana fisik yang giat dilakukan guna mensejajarkan diri dengan daerah – daerah lain di Indonesia.

d. Ketersediaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang ada sangat menentukan berhasil tidaknya suatu industri. Makassar adalah daerah yang padat penduduknya, hal ini merupakan potensi yang bisa diandalkan untuk mensuplai tenaga kerja bagi PT. Dharana Inti Boga Garudafood. Adapun saat ini, PT. Dharana Inti Boga Garudafood di Kabupaten Gowa memiliki karyawan 153 orang yang berasal dari Makassar, Gowa, dan sekitarnya serta sebagian dari luar daerah seperti Pulau Jawa dan Sumatera.

5. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi PT. Sundry Garuda Beverage-Plant Gowa

a. Susunan Organisasi

Susunan organisasi pada PT. Dharana Inti Boga Garudafood di Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

1) Kepala Cabang (*Plant Manager*), membawahi :

Kepala Departemen : Produksi, Teknik, QAQC, PPIC-Pembelian-Gudang material, FA-IT, SDM, PDCA, dan SCM.

2) Kepala Departemen, membawahi :

Group Team Liader, Team Leader, Staff, dan Oprator/Pelaksana.

b. Pembagian Tugas

Struktur organisasi pada suatu perusahaan besar diperlukan untuk mengorganisir setiap departemen yang ada, anggota serta tugas dan tanggung jawabnya dan dimaksudkan sebagai alat kontrol bahkan diharapkan mampu mempersatukan fungsi – fungsi yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut.

PT. Dharana Inti Boga mempunyai struktur organisasi dan tanggung jawab antara lain :

1) *HCS Department*

HCS Departmen bertanggung jawab terhadap komposisi ideal SDM agar jumlah karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan jumlah dan kualitas SDM dan mensuplai secara tepat waktu.

Adapun tugas dan tanggung jawab HCS antara lain :

a) Membuat perencanaan kebutuhan pemenuhan SDM guna menjalankan rencana bisnis perusahaan jangka pendek/panjang jenjang kepangkatan, jumlah dan waktu.

- b) Memenuhi kebutuhan SDM disetiap unit kerja secara tepat waktu dan sejalan dengan prosedur yang berlaku.

2) *Accounting & Finance Department*

Accounting & Finance Department bertanggung jawab dalam mengelola dan mengontrol aktivitas kerja bagian keuangan guna mendukung pencapaian target department dengan menerbitkan laporan keuangan secara berkala yang penyusunannya berdasarkan standar akuntansi keuangan yang berlaku.

Adapun tugas pokok Accounting & Finance Department antara lain:

- a) Mengelola, mengontrol penyusunan laporan keuangan guna mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh bagian keuangan.
- b) Mengelola serta mengontrol pelaksanaan penjualan.

3) *Purchase Departement*

Purchase bertanggung jawab untuk pengadaan material, spare part/mesin dan barang kebutuhan terkait sesuai dengan kebutuhan standar. Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya.

Adapun tugas pokok Purchase antara lain :

- a) Menerima purchase indent untuk diidentifikasi, jumlah dan waktu yang dibutuhkan.
- b) Membuat laporan pengadaan barang guna menginformasikan tipe, jumlah, biaya, dan waktu yang digunakan untuk pengadaan barang serta hal lainnya yang mencerminkan tingkat produktifitas yang berhasil dicapai.

- c) Mengadakan barang/material/spare part yang dibutuhkan sesuai dengan tipe, jumlah, dan batasan harga serta pembayaran yang telah ditetapkan.

4) *Quality Assurance dan Quality Control Department*

Quality Assurance dan *Quality Control* Department bertanggung jawab menjaga kualitas bahan baku, bahan dalam proses dan produk jadi sesuai dengan standar yang dipersyaratkan maupun spesifikasi produk yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun tugas pokok Quality Assurance Department dan Quality Control antara lain :

- a) Mengidentifikasi titik kritis/penting yang mempengaruhi mutu dari pada produk dan proses operasional serta kemampuan peralatan yang digunakan.
- b) Menentukan lokasi tempat pengambilan sampel yang mampu mempresentasikan keseluruhan material per satuan kualitas serta mempunyai tingkat keamanan dan kemudahan yang tinggi bagi pelaksana sampling.
- c) Menentukan jenis dan macam pengujian yang dipersyaratkan untuk produk jadi yang ditetapkan oleh standar acuan yang digunakan perusahaan.

5) *Maintenance Department*

Maintenance Department bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perbaikan peralatan-peralatan, mesin-mesin produksi, serta alat-alat listrik.

6) *Production Department*

Production Department bertanggung jawab untuk melakukan proses produksi sesuai dengan rencana produksi yang dibuat oleh production planner mulai dari penerimaan bahan baku dan bahan kemas dari gudang material sampai dengan menghasilkan produk jadi sesuai dengan standar yang dipersyaratkan maupun spesifikasi produk yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Pengaturan Jam Kerja

Pengaturan Jam Kerja di PT. Dharana Inti Boga Gowa terbagi dua yaitu :

a. Reguler Non Office

- 1) Jam kerja selama 8 jam dalam sehari Senin – Jumat (08.00 - 16.00) WITA
- 2) Jam kerja selama 5 jam khusus hari sabtu (08.00 – 13.00) WITA

b. Reguler Office

- 1) Jam kerja selama 9 jam dalam sehari Senin – Jumat (08.00 – 17.00) WITA

c. Shift

Untuk karyawan shift terbagi tiga yaitu:

- 1) Shift 1 : 07.00 – 15.00 WITA
- 2) Shift 2 : 15.00 – 23.00 WITA
- 3) Shift 3 : 23.00 – 07.00 WITA

7. Keselamatan dan Kesehatan pada PT. Dharana Inti Boga Garudafood

a. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan (K3) adalah menciptakan sistemn K3 ditempat kerja dengan unsure manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, efisien dan efektif. Sasarannya yaitu untuk :

- 1) Untuk memenuhi Undang- Undang No.1/1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- 2) Memenuhi Depnaker No. PER/05/MEN/1996 tentang sistemn manajemen K3.
- 3) Mencapai *Zero Accident*.

b. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT. Dharana Inti Boga Garudafood bertekad menjadi produk minuman dalam kemasan yang produknya paling diminati oleh konsumen dan mengutamakan K3. Sesuai dengan hal tersebut, maka pihak PT. Dharana Inti Boga Garudafood berupaya untuk selalu meningkatkan perlindungan K3 bagi setiap orang yang berda di tempat kerja serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan dan menetapkan kebijakan K3 sebagai berikut :

- 1) Membuat Marka jalan pada saat memasuki area pabrik, semua karyawan harus berjalan sesuai dengan marka yang telah ditetapkan.

- 2) Pengadaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan helm, pada saat melakukan area gudang material dan gudang *finish good* para karyawan diwajibkan memakai APD.
- 3) Pengadaan APD diruang produksi, pada saat memasuki area produksi karyawan diwajibkan untuk memakai perlengkapan produksi berupa jas produksi, pelindung kepala, sepatu produksi, sarung tangan dan masker.

B. Deskripsi Umum Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden penelitian ini berjumlah 51 orang, yang dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, lama Kerja dan tingkat pendidikan. Berikut penjelasan mengenai hasil data karakteristik responden.

1. Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Usia)	Presentase (%)
19 - 24 tahun	14	27,45
25 - 30 tahun	22	43,14
31 - 36 tahun	10	19,61
> 37 tahun	5	9,8
Jumlah	51	100

Sumber : Data Diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden berumur 25-30 tahun paling banyak yaitu sebesar 43.14 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden berumur >37 tahun yaitu sebesar 9.8%. Data di atas menunjukkan bahwa usia 25-30 menunjukkan sebagian besar karyawan yang ada di PT.Dharana Inti Boga masih berusia produktif untuk bekerja, sehingga diharapkan dapat memaksimalkan produktivitas. Dan

Responden yang berusia >37 menunjukkan mampu berpikiran maju,berpengalaman dan berpengetahuan luas, penghasilan tinggi dan memiliki produktivitas yang tinggi.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jenis Kelamin)	Presentase (%)
Laki-Laki	35	68,63
Perempuan	16	31,37
Jumlah	51	100

Sumber : Data Diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden Laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden Laki-laki lebih tinggi 68.63% dibandingkan responden Perempuan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa responden laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan responden perempuan dikarenakan Perusahaan ini menggunakan mesin-mesin yang tidak kecil dalam memproduksi barang sehingga dibutuhkan lebih banyak tenaga laki-laki dalam menunjang peningkatan produktivitas.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.6

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi (Lama Bekerja)	Presentase (%)
1-4 Tahun	31	60,79
5-9 Tahun	20	39,21
Jumlah	51	100

Sumber : Data Diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang memiliki masa kerja kurang dari 4 tahun namun cukup berimbang dengan masa kerja antara 5-9 tahun. Banyaknya karyawan yang masa kerjanya di bawah 4 tahun menunjukkan bahwa masih banyak

karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan sehingga diharapkan mampu loyal terhadap perusahaan dan masa kerja karyawan antara 5-9 tahun menunjukkan semakin banyak pengalaman kerja yang mereka dapatkan yang akan berdampak kepada tingkat produktivitas.

4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Tingkat Pendidikan)	Persentase(%)
SMA/SMK	33	64,7
Diploma	3	5,88
Sarjana/S1	6	11,77
Pasca Sarjana	-	-
Lainnya	9	17,65
Jumlah	51	100

Sumber : Data Diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan akhir SMA/SMK yaitu sebesar 64,7 %. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden memiliki jenjang pendidikan yang masih kurang, Perusahaan memilih pendidikan karyawannya di bagian produksi lebih banyak berpendidikan SMA/SMK dikarenakan perusahaan ingin mempekerjakan anak mudah yang sudah sesuai dengan keahliannya sewaktu mengikuti jenjang pendidikan di SMK pada bagian produksi guna menunjang produktivitas yang memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi.

C. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja

Penelitian ini pada Variabel Keselamatan Kerja (X1), ini digunakan 6 butir pernyataan dengan indikator pemakaian peralatan kerja / alat pelindung diri, beban kerja, peraturan keselamatan kerja, komunikasi dan dukungan, pelatihan dan keselamatan kerja untuk mengukur Keselamatan Kerja, yaitu :

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	STS		TS		KS		S		SS				
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
KL1	-	-	-	-	1	2	38	74,5	12	23,5	51	100	4,22
KL2	-	-	-	-	7	13,7	33	64,7	11	21,6	51	100	4,08
KL3	-	-	-	-	3	5,9	38	74,5	10	19,6	51	100	4,14
KL4	-	-	-	-	3	5,9	34	66,7	14	27,5	51	100	4,22
KL5	-	-	-	-	-	-	35	68,6	16	31,4	51	100	4,31
KL6	-	-	-	-	1	2	37	72,5	13	25,5	51	100	4,24

Sumber : Data diolah 2018

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja

Penelitian Ini pada Variabel Kesehatan Kerja (X2), ini digunakan 4 butir pernyataan dengan indikator Lingkungan kerja fisik, sarana dan pelayanan kesehatan, sarana rekreasi dan, peraturan Kesehatan kerja untuk mengukur Kesehatan Kerja, yaitu :

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	STS		TS		KS		S		SS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
KL1	1	2	6	11,8	2	3,9	31	60,8	11	21,6	51	100	3,88
KL2	1	2	1	2	4	7,8	30	58,8	15	29,4	51	100	4,12
KL3	1	2	3	5,9	10	19,6	25	49	12	23,5	51	100	3,86
KL4	2	3,9	5	9,8	17	33,3	16	31,4	11	21,6	51	100	3,57

Sumber : Data diolah 2018

3. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan

Penelitian ini pada Variabel Produktivitas Karyawan (X2), ini digunakan 4 butir pernyataan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu untuk mengukur Produktivitas Karyawan, yaitu :

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	STS		TS		KS		S		SS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
P1	1	2	6	11,8	2	3,9	31	60,8	11	21,6	51	100	3,88
P2	1	2	1	2	4	7,8	30	58,8	15	29,4	51	100	4,12
P3	1	2	3	5,9	10	19,6	25	49,0	12	23,5	51	100	3,86
P4	2	3,9	5	9,8	17	33,3	16	31,4	11	21,6	51	100	3,57
P5	1	2	6	11,8	2	3,9	29	56,9	13	25,5	51	100	3,92
P6	1	2	1	2	4	7,8	30	58,8	15	29,4	51	100	4,12
P7	1	2	3	5,9	10	19,6	25	49	12	23,5	51	100	3,86
P8	2	3,9	5	9,8	17	33,3	16	31,4	11	21,6	51	100	3,57

Sumber : Data diolah 2018

D. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Analisis data diawali dengan uji validitas. Validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karenanya, semua item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan memiliki nilai korelasi. Dimana suatu butir pertanyaan valid yang digunakan nilai r tabel. Dimana nilai r tabel dapat dicari dengan menggunakan persamaan:

$$R \text{ tabel} = \text{jumlah responden } (n) - 2, \text{ Maka } R \text{ tabel} = 51 - 2 = 49$$

Pada uji validitas, variable dinyatakan valid, bila nilai r hitung $<$ r tabel. Dengan demikian semua variable dapat dinyatakan valid, karena masing-masing variable yang diuji memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,281). Berikut ini disajikan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Item	hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	KL1	0,755	0,281	Valid
	KL2	0,523	0,281	Valid
	KL3	0,832	0,281	Valid
	KL4	0,816	0,281	Valid
	KL5	0,832	0,281	Valid
	KL6	0,819	0,281	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	KS1	0,819	0,281	Valid
	KS2	0,646	0,281	Valid
	KS3	0,839	0,281	Valid
	KS4	0,804	0,281	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	P1	0,522	0,281	Valid
	P2	0,513	0,281	Valid
	P3	0,553	0,281	Valid
	P4	0,473	0,281	Valid
	P5	0,443	0,281	Valid
	P6	0,513	0,281	Valid
	P7	0,533	0,281	Valid
	P8	0,473	0,281	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa masing-masing Item dari koesioner pengukur variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) sudah valid berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,281.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrumen. Hasil pengujian reliabilitas tampak pada tabel sebagai berikut: Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Items	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,858	6	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,783	4	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,902	8	Reliabel

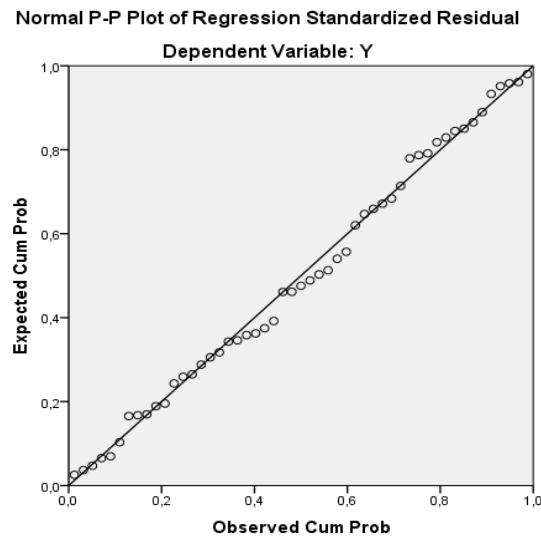
Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis. Uji normalitas data dengan menggunakan pengolahan SPSS 22 untuk menghasilkan grafik tersebut :



Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Secara Grafis

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan).

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja	0,517	1,935
Kesehatan Kerja	0,517	1,935

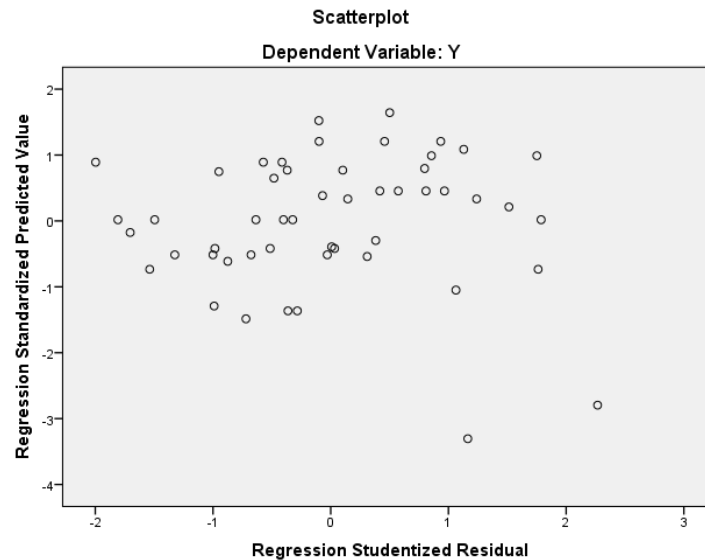
Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dari hasil uji *Variance Inflation Factor (VIF)* pada hasil output SPSS.24, tabel *coefficient*, masing-masing variabel independen VIF dari < 10 yaitu untuk variabel Keselamatan Kerja 1,935 variabel Kesehatan Kerja sebesar 1,935 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel Keselamatan Kerja 0,517 dan untuk variabel Kesehatan Kerja 0,517. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah secara grafik.



Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara Grafis

Dari diatas grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011:107).

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen (keselamatan dan kesehatan kerja) dan variabel independen (produktivitas karyawan). Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi. Secara ringkas hasil analisis regresi linear berganda terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan

Variabel	B (Kofisien Regresi)	Beta	t _{hitung}	Sig t
Konstanta	-2,762		-1,332	0,189
Keselamatan Kerja	1,848	,368	2,595	0,013
Kesehatan Kerja	1,977	,401	2,827	0,007
N = 51				F _{hitung} = 24,106
R = 0,708				
R Square = 0,501				Sig = 0,000
Adjusted R Square = 0,480				

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi

diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,762 + 1,848 X_1 + 1,977 X_2$$

Dimana :

Y : Produktivitas Karyawan

X₁ : Keselamatan Kerja

X₂ : Kesehatan Kerja

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $\beta_0 = -2,762$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar -2,762. Hal ini menunjukkan angka yang negatif yang artinya ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini tidak dipedulikan maka produktivitas karyawan akan kurang.

b. $\beta_1 = 1,848$

Nilai koefisien dari variabel X₁ adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X₁ sebesar 1,848 dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil

yaitu 0.013 dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan keselamatan kerja (X1) akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan.

d. $\beta_2 = 1,977$

Nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 1,977 dan signifikansi menunjukkan angka 0.007 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel kesehatan kerja (X2) akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,762	2,073		-1,332	,189
	Keselamatan Kerja	1,848	,712	,368	2,595	,013
	Kesehatan Kerja	1,977	,699	,401	2,827	,007

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : data diolah dari (SPSS 22), Mei 2018

Berdasarkan gambar 4.15 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 4.15 di atas nilai t hitung untuk Keselamatan Kerja sebesar 2,595 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.676. Maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung } 2,595 > t \text{ tabel } 1.676$ dan nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian H1 diterima

- 2) Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai t hitung Kesehatan Kerja sebesar 2,827 sedangkan nilai t tabel 1.676. Maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung } 2,827 > t \text{ tabel } 1,676$ dan nilai signifikan 0,007

lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian H2 diterima.

- 3) Variabel kesehatan kerja (X1) berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

Uji dominan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui perbandingan nilai koefisien regresi antar variabel independen. Variabel independen yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan uji regresi linear berganda koefisien yang memiliki nilai tertinggi yaitu variabel Kesehatan Kerja dengan nilai koefisien 1,977 dengan tingkat signifikansi 0,007 sedangkan koefisien variabel Keselamatan Kerja yaitu 1,848 dengan tingkat signifikansi 0,013.

6. Hasil koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 1997:2011).

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Detreminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 ^a	0,501	0,480	2,590

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

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, Mei 2018

Tabel 4.17 diatas menunjukkan Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 48 % variasi pada variabel Produktivitas Karyawan mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja), sedangkan sisanya yang sebesar 52 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan Hasil pengujian di atas , maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa”

Berdasarkan uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel Keselematan Kerja (X1) adalah sebesar 2,595 sedangkan t tabel 1.676. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel. Dan nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fendy Budianto, (2014), yang meneliti “Pengaruh keselamatan dan

kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT.Sumber Kencana di Bojonegoro”, yang menyatakan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan Indikator Keselamatan Kerja yaitu Alat pelindung diri, Beban Kerja, Peraturan Keselamatan kerja, Komunikasi dan dukungan, Pelatihan keselamatan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

Fakta di PT.Dharana Inti Boga menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan persetujuannya, artinya implementasi Keselamatan Kerja yang diberikan oleh PT.Dharana Inti Boga mempengaruhi Produktivitas Karyawan, dan hal inilah yang dirasakan oleh para karyawan di Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa. Oleh karena itu perusahaan PT. Dharana harus mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi Implementasi dari program Keselamatan Kerja agar dapat menambah tingkat Produktivitas Karyawan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel Kesehatan Kerja (X₂) adalah sebesar 2,827 sedangkan t tabel 1,676. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktaviani, (2014), yang meneliti “Pengaruh keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, menyatakan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Kesehatan Kerja yaitu Lingkungan kerja fisik, Sarana dan pelayanan kesehatan, Sarana Rekreasi, Peraturan Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan pada Devisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa. Yang diartikan semakin Program dan Implementasi dari Keselamatan Kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap perusahaan dan meningkatkan Produktivitas Karyawan.

3. Variabel yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Dharan Inti Boga adalah Kesehatan Kerja.

Variabel yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Dharan Inti Boga adalah Kesehatan Kerja. Dilihat dari perbandingan nilai koefisien regresi antara variabel independen. Variabel independen yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan uji regresi linear berganda koefisien yang memiliki nilai tertinggi yaitu variabel Kesehatan Kerja dengan nilai koefisien 1,977 dengan tingkat signifikansi 0,007 sedangkan Koefisien variabel Keselamatan Kerja yaitu 1,848 dengan tingkat signifikansi 0,013.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Dharana Inti Boga. Hasil koefisien persamaan regresi menunjukkan hubungan yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan nilai variabel keselamatan kerja akan meningkatkan pula produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Dharana Inti Boga. Hasil koefisien persamaan regresi menunjukkan hubungan yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan nilai variabel kesehatan kerja akan meningkatkan pula nilai pada produktivitas karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X1) memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi linear berganda terbesar 1,977 dengan nilai signifikan 0,007 jika dibandingkan dengan variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien 1,848 dengan nilai signifikan 0,013. Dengan kata lain, implementasi program kesehatan kerja merupakan faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Dharan Inti Boga.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Melihat adanya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan, maka penting bagi manajemen PT. Dharana Inti Boga untuk meningkatkan penerapan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga produktivitas karyawan akan semakin meningkat.
2. Kesehatan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh, oleh karena itu untuk mewujudkan kesehatan kerja yang lebih baik sebaiknya PT. Dharana Inti Boga dapat meningkatkan program-program, kebijakan maupun fasilitas-fasilitas mengenai kesehatan kerja, atau dapat mempertahankan apa yang telah diterapkan pada penerapan Kesehatan Kerja sehingga produktivitas karyawan akan semakin tinggi pula.
3. Variabel Keselamatan kerja merupakan variabel yang tidak terlalu berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Tindak lanjut yang diperlukan oleh Perusahaan PT.Dharana Inti Boga terkait penerapan atau implementasi keselamatan adalah dengan mendesain ulang penerapan keselamatan kerja. Hal ini dikarenakan penerapan keselamatan di perusahaan belum cukup baik sehingga belum mendukung produktivitas karyawan. Manajemen PT.Dhrana Inti Boga sebaiknya memperbaiki sistem mengenai program-program, kebijakan dan fasilitas-fasilitas yang terkait keselamatan kerja karyawan. Tindakan perbaikan dapat dilakukan dengan

menyediakan fasilitas keselamatan Kerja dan Manajemen Keselamatan kerja difungsikan dengan baik karena sebagian besar dari karyawan bagian produksi sudah tahu mengenai program dari keselamatan kerja namun kurang kepedulian mereka terhadap keselamatannya, olehnya itu perlu adanya kerjasama antara manajer dan para karyawan sehingga karyawan tertarik dan nantinya program-program, kebijakan dan fasilitas-fasilitas kesehatan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akorede, S.N., Alebiosu, E.O., Jamiu, Q.O., Nofiu, O.D., Ahmed, S.G., Ayuba, S.C., Mustapha, A.A. 2017. Influence of Safework Practices on Occupational Health Hazards Prevention among Sawmill Workers in Ilorin South Local Government Area, Ilorin. *KIU Journal of Humanities*, (Online), No.2, No.2B, (www.ijhumas.com), diakses 22 februari 2018)
- Algililat, M.M, Ariff, T.M., Osama Mohammad Abu Nawwas, O.M.A., and Latif, A.Z.A. 2017. Do Occupational Safety and Health Environment Influence Work-Related Risks in Arab World?. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, (Online), Vol.4, No.8, (<https://www.researchgate.net>), diakses 22 Februari 2018)
- Budianto, Fendy. 2014. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi pt.sumber kencana di bojonegoro. *AGORA*, (Online), Vol. 2, No. 1, (<https://media.neliti.com>), diakses 21 Februari 2018).
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harahap, L.M dan Tampubolon, A.R. 2017. Pengaruh program pensiun dan program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap semangat kerja Karyawan PT. Biro klasifikasi Indonesia (persero) cabang belawan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, (Online), Vol 3 No. 1, (ojs.uma.ac.id), diakses 30 Desember 2017).
- Kussriyanto, Bambang. 2013. *Meningkatkan Produktivitas Kerja Karywan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Kusnendi,. 2013. *Pengantar Manajemen*. Malang: Unibra.
- Mangkunegara, A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mirwan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta.: PT RajaGrafindo Persada.
- Pansiang, D., Lengkong, V.P.K, dan Sendow, G.M. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol.5, No.2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>), diakses 22 Februari 2018).
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.

- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Sani, A Dan Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- ILO, 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana Untuk Produktivitas*, Jakarta : Score Diakses 9 Februari 2018.
<http://ilo.org/global/topics/safety-and health-at-work/lang--en/index.htm>
- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DEVISI PRODUKSI PADA PT. DHARANA INTI BOGA GARUDA FOOD DI KABUPATEN GOWA

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Dharana Inti Boga Garuda Food Di Kabupaten Gowa”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

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

Makassar, April
2018

Rosniah

No.Hp 085240531560

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita* (*lingkari yang benar)

Usia :

Lama Kerja : Tahun

Tingkat Pendidikan : SMA / Diploma / Sarjana / Pasca Sarjana / Lainnya*
(*lingkari yang benar)

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna:
 - 5 = Sangat setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 2 = Tidak Seuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Keselamatan (X1) Dan Kesehatan Kerja (X2)

Keselamatan Kerja (X1)						
NO.	Pernyataaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Perusahaan mewajibkan penggunaan Alat Pelindung Diri ketika berada di perusahaan.					
	Perusahaan senantiasa memberikan beban kerja yang proporsional atau yang sesuai dengan keahlian saya.					
	Perusahaan memiliki peraturan keselamatan kerja yang lengkap.					
	Manajemen perusahaan memiliki komitmen yang tinggi dalam hal keselamatan kerja.					
	Perusahaan senantiasa mengkomunikasikan pentingnya					

	keselamatan dan kesehatan kerja secara rutin.					
	Perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.					

Kesehatan Kerja (X2)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	FS	STS
		5	4	3	2	1
	Ditempat saya bekerja lingkungan kerja fisiknya memenuhi standar kesehatan.					
	Ditempat saya bekerja terdapat sarana dan prasarana serta layanan kesehatan yang lengkap					
	Perusahaan memiliki sarana dan kegiatan rekreasi yang sesuai dengan kebutuhan saya.					
	Perusahaan memiliki peraturan kesehatan kerja yang lengkap.					

B. Produktivitas Karyawan (Y)

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	FS	STS
		5	4	3	2	1
	Saya mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.					
	Saya mampu untuk menilai kualitas kinerja saya					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
	Saya memiliki kompetensi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan saya.					

	ya selalu masuk kerja tepat pada waktunya.					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.					
	Saya dapat memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					

Kolom ini disediakan kepada bapak/ibu untuk menulis komentar/masukan yang berkaitan pada penelitian ini.

.....

.....

.....

.....

TABULASI DATA KOESIONER

Variabel Keselamatan Kerja (X1)									Variabel Kesehatan Kerja (X2)						
NO	1	2	3	4	5	6	Jumlah	Rata-rata	NO	1	2	3	4	Jumlah	Rata-rata
1	4	3	3	3	3	3	19	3,17	1	4	3	3	3	13	3,25
2	2	4	3	2	3	2	16	2,67	2	4	4	4	4	16	4
3	4	4	2	2	2	2	16	2,67	3	4	4	2	2	12	3
4	4	4	4	3	4	3	22	3,67	4	4	4	4	3	15	3,75
5	4	2	4	4	4	4	22	3,67	5	4	2	4	4	14	3,5
6	2	4	3	2	3	2	16	2,67	6	4	4	4	4	16	4
7	2	4	3	2	3	2	16	2,67	7	2	4	3	2	11	2,75
8	3	5	4	3	4	3	22	3,67	8	3	5	4	3	15	3,75
9	4	4	4	5	4	5	26	4,33	9	4	4	4	5	17	4,25
10	2	4	3	2	3	2	16	2,67	10	4	4	4	4	16	4
11	4	4	3	3	3	3	20	3,33	11	4	4	3	3	14	3,5
12	2	4	4	3	4	3	20	3,33	12	2	4	4	3	13	3,25
13	2	3	3	3	3	3	17	2,83	13	2	3	3	3	11	2,75
14	2	3	3	3	3	3	17	2,83	14	2	3	3	3	11	2,75
15	2	4	4	3	4	3	20	3,33	15	5	5	5	5	20	5
16	2	1	2	1	2	1	9	1,50	16	2	1	2	1	6	1,5
17	4	4	3	3	3	3	20	3,33	17	4	4	3	3	14	3,5
18	2	4	3	2	3	2	16	2,67	18	4	4	4	4	16	4
19	4	4	4	3	4	3	22	3,67	19	4	4	4	3	15	3,75
20	2	3	3	3	3	3	17	2,83	20	4	4	4	4	16	4
21	2	3	3	3	3	3	17	2,83	21	5	5	5	5	20	5
22	4	4	4	3	4	3	22	3,67	22	4	4	4	3	15	3,75
23	4	4	4	3	4	3	22	3,67	23	4	4	4	3	15	3,75
24	4	4	4	2	4	2	20	3,33	24	4	4	4	2	14	3,5
25	5	5	5	2	5	2	24	4,00	25	5	5	5	2	17	4,25
26	4	5	3	2	3	2	19	3,17	26	4	5	3	2	14	3,5
27	4	4	4	5	4	5	26	4,33	27	4	4	4	5	17	4,25
28	4	5	4	4	4	4	25	4,17	28	4	5	4	4	17	4,25
29	4	4	4	5	4	5	26	4,33	29	4	4	4	5	17	4,25
30	3	4	4	3	4	3	21	3,50	30	3	4	4	3	14	3,5
31	5	4	2	5	2	5	23	3,83	31	5	4	2	5	16	4
32	1	5	1	1	1	1	10	1,67	32	1	5	1	1	8	2
33	2	4	3	3	3	3	18	3,00	33	2	4	3	3	12	3
34	5	4	3	5	3	5	25	4,17	34	5	4	3	5	17	4,25

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Keselamatan Kerja

Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,22	4,08	4,14	4,22	4,31	4,24

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	38	74,5	74,5	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,7	13,7	13,7
	4	33	64,7	64,7	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,9	5,9	5,9
	4	38	74,5	74,5	80,4
	5	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5,9	5,9	5,9
	4	34	66,7	66,7	72,5
	5	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	68,6	68,6	68,6
	5	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	37	72,5	72,5	74,5
	5	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

2. Kesehatan Kerja

Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,88	4,12	3,86	3,57

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	6	11,8	11,8	13,7
	3	2	3,9	3,9	17,6
	4	31	60,8	60,8	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	1	2,0	2,0	3,9
	3	4	7,8	7,8	11,8
	4	30	58,8	58,8	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	5,9	5,9	7,8

	3	10	19,6	19,6	27,5
	4	25	49,0	49,0	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	5	9,8	9,8	13,7
	3	17	33,3	33,3	47,1
	4	16	31,4	31,4	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

3. Produktivitas Karyawan

Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,88	4,12	3,86	3,57	3,92	4,12	3,86	3,57

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	6	11,8	11,8	13,7
	3	2	3,9	3,9	17,6
	4	31	60,8	60,8	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	1	2,0	2,0	3,9
	3	4	7,8	7,8	11,8

	4	30	58,8	58,8	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	5,9	5,9	7,8
	3	10	19,6	19,6	27,5
	4	25	49,0	49,0	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	5	9,8	9,8	13,7
	3	17	33,3	33,3	47,1
	4	16	31,4	31,4	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	6	11,8	11,8	13,7
	3	2	3,9	3,9	17,6
	4	29	56,9	56,9	74,5
	5	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	1	2,0	2,0	3,9
	3	4	7,8	7,8	11,8
	4	30	58,8	58,8	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	5,9	5,9	7,8
	3	10	19,6	19,6	27,5
	4	25	49,0	49,0	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	
Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	5	9,8	9,8	13,7
	3	17	33,3	33,3	47,1
	4	16	31,4	31,4	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

HASIL UJI VALIDITAS

1. Keselamatan Kerja

		Correlations							
		KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6	JUMLAH	RATA2
KL1	Pearson Correlation	1	,315*	,501**	,512**	,501**	,547**	,755**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
KL2	Pearson Correlation	,315*	1	,446**	,179	,446**	,182	,523**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,024		,001	,210	,001	,202	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
KL3	Pearson Correlation	,501**	,446**	1	,484**	1,000**	,468**	,832**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
KL4	Pearson Correlation	,512**	,179	,484**	1	,484**	,972**	,816**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,210	,000		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
KL5	Pearson Correlation	,501**	,446**	1,000**	,484**	1	,468**	,832**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
KL6	Pearson Correlation	,547**	,182	,468**	,972**	,468**	1	,819**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,202	,001	,000	,001		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
JUM LAH	Pearson Correlation	,755**	,523**	,832**	,816**	,832**	,819**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
RAT A2	Pearson Correlation	,755**	,523**	,832**	,816**	,832**	,819**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

2. Kesehatan Kerja

		Correlations					
		KS1	KS2	KS3	KS4	JUMLAH	RATA2
KS1	Pearson Correlation	1	,364**	,577**	,581**	,819**	,819**
	Sig. (2-tailed)		,009	,000	,000	,000	,000

PR5	Pearson Correlation	,980**	,323*	,501**	,525*	1	,323*	,501**	,525**	,443**	,443**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000		,021	,000	,000	,001	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
PR6	Pearson Correlation	,364**	1,000**	,491**	,276	,323*	1	,491**	,276	,513**	,513**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,050	,021		,000	,050	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
PR7	Pearson Correlation	,577**	,491*	1,000**	,554*	,501**	,491**	1	,554**	,553**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
PR8	Pearson Correlation	,581**	,276	,554**	1,000**	,525**	,276	,554**	1	,473**	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000	,050	,000	,000	,000	,050	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
JUM LAH	Pearson Correlation	,522**	,513*	,553**	,473*	,443**	,513**	,553**	,473**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
RAT A2	Pearson Correlation	,522**	,513*	,553**	,473*	,443**	,513**	,553**	,473**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

HASIL UJI REABILITAS

1. Keselamatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	6

2. Kesehatan Kerja

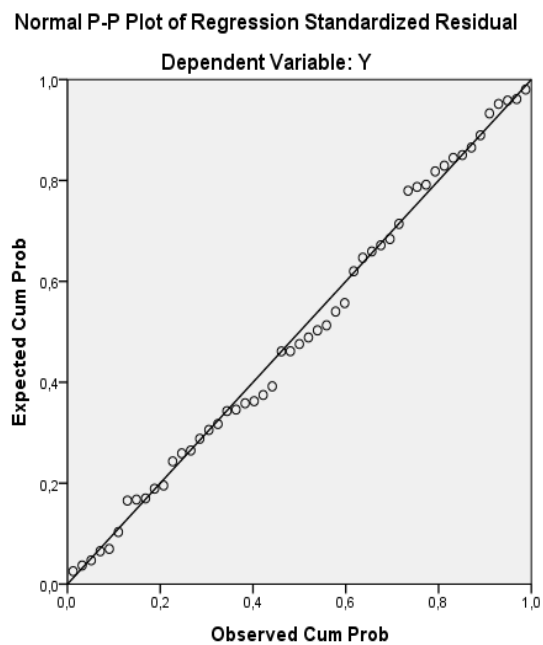
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	4

3. Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	8

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



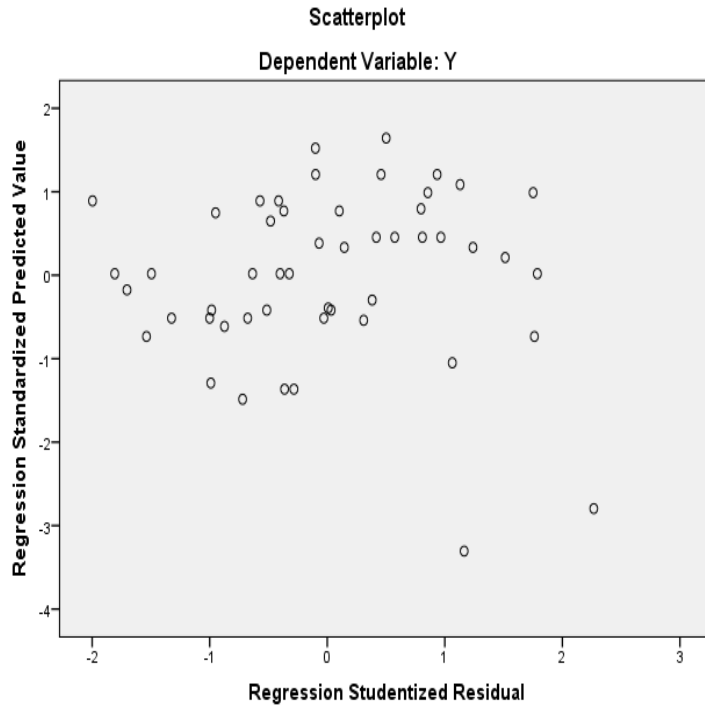
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,762	2,073		-1,332	,189					
X1	1,848	,712	,368	2,595	,013	,647	,351	,265	,517	1,935
X2	1,977	,699	,401	2,827	,007	,657	,378	,288	,517	1,935

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,708 ^a	,501	,480	2,590	,501	24,106	2	48	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,319	2	161,660	24,106	,000 ^b
	Residual	321,901	48	6,706		
	Total	645,220	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,762	2,073		-1,332	,189					
	X1	1,848	,712	,368	2,595	,013	,647	,351	,265	,517	1,935
	X2	1,977	,699	,401	2,827	,007	,657	,378	,288	,517	1,935

a. Dependent Variable: Y

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,708 _a	,501	,480	2,590	,501	24,106	2	48	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel t**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

BIOGRAFI PENULIS



Rosniah lahir di Buttu Batu pada tanggal 07 Mei 1995 dari pasangan suami istri bapak Amran dan Ibu Darawia. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Asrama Mahasiswa Pinrang Jl. Mamoia 1 No. 46A Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 150 Kaluku lulus tahun 2008, SMP Negeri 2 Duampanua lulus tahun 2011, SMK Negeri 1 Pinrang lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.