

4.1	Hasil Penelitian	62
4.2	Deskripsi Responden.....	62
4.3	Uji Kualitas Alat Ukur	64
4.3.1	Uji Validitas	64
4.3.2	Uji Reliabilitas	66
4.3.3	Hasil Analisis Deskriptif	67
4.3.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja	68
4.3.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja	71
4.3.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan	74
4.4	Hasil Analisis Verifikatif	77
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	77
4.4.1.1	Uji Normalitas	77
4.4.1.2	Uji Multikolinearitas	78
4.4.1.3	Uji Heteroskedastisitas	79
4.5	Pengujian Hipotesis.....	80
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.5.2	Analisis Korelasi	82
4.5.3	Analisis Determinasi	83
4.5.4	Uji T	83
4.5.4.1	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	84
4.5.4.2	Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	85
4.5.5	Uji F	85

4.5.5.1	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	85
4.6	Pembahasan Deskriptif.....	87
4.6.1	Gambaran Keselamatan Kerja di PT Grantextile Industry Bandung	87
4.6.2	Gambaran Kesehatan Kerja di PT Grantextile Industry Bandung	88
4.6.3	Gambaran Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry	89
4.7	Pembahasan Verifikatif.....	90
4.7.1	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	90
4.7.2	Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	90
4.7.3	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		92
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA		95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kecelakaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Keselamatan Kerja	5
Tabel 1. 3 Data Kesehatan Kerja Karyawan.....	5
Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Kesehatan Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1. 5 Data Produktivitas Kerja Karyawan.....	7
Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan	8
Tabel 1. 7 Waktu Penelitian	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1 Desain Penelitian	43
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan Bagian Produksi	46
Tabel 3. 4 Pemberian Bobot Nilai Skala Likert.....	49
Tabel 3. 5 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden.....	54
Tabel 3. 6 Tingkat Keeratan Korelasi.....	57
Tabel 3. 7 Kategori Koefisien Korelasi	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Keselamatan Kerja.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Kesehatan Kerja.....	65
Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Produktivitas Karyawan.....	65

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner	67
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja	68
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Kerja	71
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Karyawan	74
Tabel 4. 12 Tabel Uji Normalitas	78
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4. 14 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4. 15 Uji Analisis Korelasi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	82
Tabel 4. 16 Uji Analisis Determinasi Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	83
Tabel 4. 17 Hasil Uji T Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan...	84
Tabel 4. 18 Uji F Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian	38
Gambar 4. 1 Histogram	77
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas	79
Gambar 4. 3 Kurva T Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	84
Gambar 4. 4 Kurva Uji F Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tanggapan Responden

Lampiran 3 Distribusi R Tabel

Lampiran 4 Distribusi F Tabel

Lampiran 5 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia perusahaan industry sangat berkembang dengan cepat oleh karena itu adanya dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Persaingan di dunia bisnis, banyak perusahaan melakukan berbagai hal agar bisa meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas kerja tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan (Manusia) lah yang menjadi penggerak dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan tersebut.

Dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa antar negara termasuk bangsa Indonesia di tetapkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja sangatlah berperan. Industri tekstil merupakan salah satu sektor manufaktur yang mencatat pertumbuhan paling tinggi, dan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting karena memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Nasional. Perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja dipengaruhi oleh Keselamatan dan kesehatan kerja. Suatu hal yang penting bagi perusahaan yaitu dampak dari kecelakaan kerja ini bukan hanya merugikan karyawan saja tetapi juga dapat merugikan perusahaan selain itu keselamatan kerja perlu di tingkatkan agar mampu meminimalkan kecelakaan dalam bekerja. Di sebuah Instansi karyawan perlu diberikan sosialisasi dan pengarahan terlebih dulu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, sebelum karyawan bekerja. Pada hakikatnya memang tidak ada sanksi berat bagi perusahaan yang melanggar standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan oleh pemerintah namun ada

peraturannya yang ditetapkan uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni penyelamatan aset perusahaan jika melanggar ketentuan K3 namun Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak diinginkan atau diharapkan, suatu yang tidak dapat diduga, juga tidak sengaja terjadi dalam hubungan kerja, yang pada umumnya semua ini dapat terjadi diakibatkan oleh berbagai faktor, meliputi peristiwa seperti kebakaran atau penyakit akibat kerja serta pencemaran pada lingkungan kerja yang memiliki potensi bahaya dan resiko kecelakaan kerja yang dapat membahayakan para pekerja pada saat para pegawai sedang melaksanakan tugasnya tersebut.

Namun adakalanya sebagian besar perusahaan merasa keberatan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini karena setiap perusahaan atau industri berfikir mereka harus mengeluarkan biaya tambahan, padahal dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan langkah penghematan dan meningkatkan produktivitas sehingga hasil kerja karyawan bisa meningkat. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan tidak terlalu dibebani jika suatu waktu terjadi gangguan kesehatan maupun kecelakaan kerja di dalam perusahaan karena keselamatan dan kesehatan karyawan telah terjamin. pemerintah membuat aturan keselamatan dan kesehatan kerja seperti pada Pasal 3 Ayat 1 UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan, mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, mencegah dan mengurangi bahaya peledakan, memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya, memberikan pertolongan pada kecelakaan, memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja, mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu,

kelembaban, debu kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran. Dari uraian di atas menunjukkan sangat pentingnya komitmen dari seluruh pemimpin perusahaan untuk memperhatikan Keselamatan Dan Kesehatan kerja karyawan di lingkungan kerjanya. Akan jauh lebih optimal apabila dalam menempatkan karyawan tidak pada tempat yang menyebabkan kondisi memburuknya kesehatan kerja karyawan atau jika sekalipun itu suatu hal kondisi pekerjaan yang memang berbahaya, perusahaan diharuskan mampu meminimalisir ataupun menghilangkannya. Jika hal ini dilakukan karyawan akan merasa tenang dan feedback yang diberikan positif terhadap perusahaan seperti salah satunya produktivitas kerja yang meningkat sehingga perusahaan dan karyawan dari waktu ke waktu menjadi lebih baik.

PT. Grantextile Industry Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri textile memproduksi benang menjadi kain dengan kualitas yang sangat bagus. Kegiatan utama PT. Grantextile Industry Bandung ini adalah memproses benang menjadi kain jadi yang siap dipasarkan. Bahan baku yang digunakan merupakan kapas yang diperoleh import dari berbagai negara yakni diantaranya china dan india yang kemudian dipasarkan ke beberapa perusahaan-perusahaan garment. Perusahaan tekstil seperti PT. Grantextile Industry Bandung ini sangat tergantung kepada karyawan terutama pada bagian produksi karena dalam prosesnya dibutuhkan ketelitian dan ketepatan dari sumber daya manusia yang mengerjakannya meskipun sudah menggunakan mesin dengan teknologi tinggi dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang lebih besar adanya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan lain sebagainya.

Oleh karena itu PT. Grantextile Industry Bandung menganggap perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang berakibat terhambatnya proses produksi. Adapun untuk membuktikan kondisi tersebut berdasarkan wawancara dengan Manajer Produksi PT. Grantextile Industry Bandung dimana banyaknya karyawan mengalami kecelakaan kerja sehingga target produksi tidak tercapai. Berikut ini adalah data mengenai data kecelakaan kerja yang telah terjadi di perusahaan selama tahun 2020.

Tabel 1. 1 Data Kecelakaan Kerja Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan Kecelakaan Kerja	Kasus Kecelakaan
Jan - Feb	20 orang	<ul style="list-style-type: none"> • Tangan kanan yang dipakai untuk memasukan material terjepit pressing blade yang menyebabkan jari tangan terputus • Hijab yang menjuntai sehingga menyebabkan terlilit kedalam mesin produksi. • Ketika membuat bahan baku zat pewarna kain mengenai anggota tubuh. • Ketika memindahkan benang roving terjatuh terkena kaki sehingga mengakibatkan memar.
Mar - Apr	16 orang	
Mei- Jun	10 orang	
Jul - Agu	20 orang	
Sep- Oct	15 orang	
Nov - Des	13 orang	
Total	94 Orang	

Sumber: Manager Produksi PT. Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan hasil dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa selama tahun 2020 total kecelakaan kerja yang terjadi sebanyak 94 kasus kecelakaan. Faktor dominan terjadinya kecelakaan tersebut dikarenakan Penyusunan atau tata letak mesin yang ada di perusahaan kurang memberikan jaminan atas keselamatan karyawan. Selain itu penyebab kecelakaan juga di akibatkan oleh ketidaktelitian karyawan sehingga

menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja hal lainnya juga di sebabkan karena mengalami kelelahan sehingga mengurangi fokus dalam bekerja. Peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisioner terhadap responden sebanyak 15 orang pada bagian produksi.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Keselamatan Kerja

No	PERNYATAAN	Jawaban responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Perusahaan selalu menyediakan APD bagi karyawan	5	33	10	67
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti	9	60	6	40
3	Alat atau mesin produksi kondisinya baik	4	27	11	73
TOTAL RATA-RATA			40%		60%

Sumber: Karyawan PT. Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.2 yang diperoleh menghasilkan bahwa perusahaan tidak menyediakan APD untuk setiap karyawan, kondisi mesin produksi kondisinya sangat tidak baik sehingga sangat mempengaruhi keselamatan karyawan dan mempengaruhi hasil produksi dilapangan.

Tabel 1. 3 Data Kesehatan Kerja Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan yang Sakit	Kasus Gangguan Kesehatan
Jan – Feb	8 orang	<ul style="list-style-type: none"> • Gangguan Pernafasan akibat menghirup serpihan kapas kecil • Gangguan Pendengaran akibat suara bising dari mesin produksi • Gangguan Penglihatan akibat serpihan kapas kecil yang menempel
Mar – Apr	17 orang	
Mei- Jun	10 orang	
Jul – Agu	23 orang	
Sep- Oct	10 orang	
Nov – Des	12 orang	
Total	80 Orang	

Sumber: Manager Produksi PT. Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa selama tahun 2020 sebanyak 80 kasus gangguan kesehatan yang dialami oleh karyawan. Biasanya gangguan kesehatan yang sering dialami oleh setiap karyawan karena beberapa faktor adalah gangguan pernapasan, pendengaran dan penglihatan. Terjadinya hal tersebut dikarenakan sarana dan prasarana yang kurang seperti jalur ventilasi udara yang kurang, alat peredam suara yang tidak berfungsi, juga kurangnya kesadaran karyawan untuk selalu menggunakan APD sesuai dengan ketentuannya. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan kepada 15 responden mengenai kesehatan kerja.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Kesehatan Kerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kebersihan lingkungan kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan	3	20	12	80
2	Persediaan air konsumsi untuk karyawan layak atau tidak	2	14	13	86
3	Saya diperiksa secara berkala kesehatannya oleh perusahaan	5	34	10	66
TOTAL RATA-RATA			22,6%		57,3%

Sumber: Karyawan PT. Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kebersihan dilingkungan perusahaan masih kurang diperhatikan, persediaan air konsumsi tidak layak untuk diminum sehingga berdampak pada kesehatan karyawan. Selain itu juga pihak perusahaan telah berupaya dalam menyediakan beberapa fasilitas dan jaminan Keselamatan Dan Kesehatan kerja karyawan dengan menyediakan APD seperti helm kerja, masker, dan sarung tangan dengan tujuan memberikan jaminan

keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Namun dalam pelaksanaannya jaminan keselamatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memberikan jaminan atas Keselamatan Dan Kesehatan kerja karyawan. Dibuktikan dengan masih sering terjadinya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kurang kehati-hatian dari para karyawan itu sendiri dalam bekerja juga dikarenakan saranan dan prasarana yang diberikan.

Tabel 1. 5 Data Produktivitas Kerja Karyawan

Bulan	Benang polyester	Benang Kapas	Tingkat Produktivitas yang di hasilkan (Ketepatan Waktu)		
			Jumlah Target	Realisasi Target	Selisih
Jan – Feb	3 Ton	5 Ton	8 Ton	5 Ton	3 Ton
Mar – Apr	2 Ton	6 Ton	8 Ton	5 Ton	3 Ton
Mei- Jun	3 Ton	5 Ton	8 Ton	4 Ton	4 Ton
Jul – Agu	2 Ton	7 Ton	9 Ton	6 Ton	3 Ton
Sept-Okt	1 Ton	3 Ton	4 Ton	2 Ton	2 Ton
Nov-Des	7 Ton	4 Ton	11 Ton	9 Ton	2 Ton
TOTAL	18 Ton	30 Ton	48 Ton	31 Ton	17 Ton

Sumber: Manager Produksi PT. Grantextile Industry

Berdasarkan dari hasil Tabel 1.5 tersebut dapat dikatakan bahwa adanya penurunan atas produktivitas setiap karyawan yang mana pada akhirnya jumlah produksi benang yang dihasilkan menunjukkan adanya penurunan sehingga sangat mempengaruhi target perusahaan. Penulis juga telah melakukan pra survey terhadap produktivitas karyawan di PT. Grantextile Industry Bandung untuk memperkuat data yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Grantextile Industry Bandung**

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN			
		YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan	5	33	10	67
2	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya	10	67	5	33
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	3	20	12	80
TOTAL RATA-RATA			40%		60%

Sumber: Karyawan Produksi PT. Grantextile Industry

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.6 diatas menunjukkan kondisi produktivitas karyawan masih terbilang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase pada pengerjaan tugas atau suatu pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Faktor dominan terjadinya penurunan produktivitas kerja dikarenakan rendahnya kesadaran karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dilapangan.

Uraian tadi mendorong peneliti untuk melihat sejauh mana Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terutama pada PT. Grantextile Industry Bandung. Sehingga peneliti mengambil judul **Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di bagian Produksi (Study Kasus pada PT. Grantextile Industry Bandung)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk mempermudah dan memperjelas penelitian maka dapat ditarik identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak menyediakan APD untuk karyawan
2. Alat atau mesin produksi kondisinya kurang baik untuk digunakan
3. Kebersihan dilingkungan perusahaan kurang diperhatikan
4. Persediaan air konsumsi tidak layak untuk diminum
5. Kesehatan karyawan tidak diperhatikan
6. Penyusunan atau tata letak mesin yang ada di perusahaan kurang memberikan jaminan atas keselamatan karyawan.
7. Pengerjaan tugas tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti dan supaya pembahasan lebih berfokus dan tidak menyimpang dari pokok masalah yang ingin diketahui kepastiannya maka peneliti perlu membatasi kajian penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi keselamatan kerja, kesehatan kerja, produktivitas kerja PT. Grantextile Industry Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry.
3. Seberapa besar pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry.

4. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi keselamatan kerja, kesehatan kerja, produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan konsep dengan memperluas kajian dalam program keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Sebagai referensi bagi berbagai pihak dalam melakukan penelitian tentang K3.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas dan wawasan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja,

sehingga dapat menjadi bahan acuan dalam melakukan aktivitas apapun bahwa pentingnya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu referensi untuk memperluas pengetahuan dalam penelitian atau penulisan karya ilmiah, khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu referensi dalam melanjutkan penelitian dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Grantextile Industry Bandung. PT.Grantextile Industry Bandung terletak di Jl. A.H Nasution No.127 Kota Bandung.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada September 2021 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 7 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2021				Tahun 2022							
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
1	Pengajuan judul												
2	Penyusunan BAB I												
3	Penyusunan BAB II												
4	Penyusunan BAB III												
5	Sidang UP												
6	Pengolahan Data												
7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran, Abstrak												
8	Sidang Akhir												

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Kata “Manajemen” sering diartikan sebagai sebuah proses rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau target yang telah dilakukan sebelumnya, di dalam suatu perusahaan manajemen mempunyai suatu arti penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut R.Tery (2018) Manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai manajemen maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang terdiri dari berbagai proses yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1 Fungsi manajemen

Menurut Hasibuan (2019:3) menyebutkan bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi lima bagian yaitu sebagai berikut:

1. *Planing* (Perencanaan)

Rencana diperlukan untuk memasok organisasi dengan tujuan dan membangun strategi terkemuka untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perluasan, rencana memungkinkan:

- a. Organisasi dapat memperoleh dan meningkatkan aset yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- b. Individu organisasi untuk melakukan latihan yang andal dengan tujuan dan prosedur yang dipilih.
- c. Kemajuan dapat terus-menerus diperiksa dan diukur, sehingga kegiatan perbaikan dapat diambil ketika kemajuan tidak sesuai.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Memutuskan aset dan latihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Penataan dan kemajuan suatu organisasi atau perkumpulan kerja yang dapat “membawa” hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- b. Tugas kewajiban tertentu dan kemudian, Pendelegasian spesialis fundamental kepada orang-orang untuk melaksanakan tugas. Pekerjaan ini membuat struktur formal dimana pekerjaan diturunkan, dipartisi, dan difasilitasi.

3. *Staffing* (Penyusunan Personalia)

Staffing adalah pendaftaran, persiapan dan perbaikan, serta situasi dan pengenalan pekerja di lingkungan kerja yang menguntungkan dan menguntungkan. Pekerjaan ini menggabungkan latihan seperti pembuatan kerangka keuangan untuk melakukan pekerjaan yang menarik, pemeriksaan perwakilan untuk kemajuan, trade-off, atau penurunan dan nilai; dan persiapan dan kemajuan pekerja

3. *Leading* (Pengarahan)

Kerja koordinasi atau penggerak pada hakekatnya adalah membentuk atau mendapatkan wakil-wakil untuk melakukan apa yang mereka butuhkan dan mengkoordinasikan wakil-wakil untuk melakukan sesuatu yang diturunkan kepada mereka. Pekerjaan mengemudi ini sering disinggung dengan berbagai istilah seperti mengemudi, mengkoordinasikan, memacu, menghasut, atau lainnya.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Kontrol atau pemantauan adalah penemuan dan penerapan metode dan perangkat untuk memastikan bahwa rencana dilakukan sesuai dengan apa yang ditetapkan. Fungsi pengawasan pada dasarnya terdiri dari empat unsur:

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan

Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, dan

- c. Pengambilan Tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:5), sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi menetapkan tujuan tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:9) Tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda-beda dalam setiap organisasi, disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Untuk mengatur kegiatan perusahaan tersebut, khususnya dibidang kepegawaian diperlukan manajemen personalia. Menurut Hasibuan (2019:21), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. *Planing* (Perencanaan)

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. 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. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. 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. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka

tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan Sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma -norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengikuti perkembangan zaman yang pesat peran manajemen sumber daya manusia mengalami banyak perubahan. Pada masa lalu peran manajemen sumber daya manusia lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan dan absensi, sedangkan sekarang peran manajemen lebih kompleks.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:14) peranan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job*

requirement, dan job evaluation).

2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi).
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

2.3 Keselamatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:16) Keselamatan kerja adalah sesuatu yang menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Megginson dalam Taryaman (2018:137) Keselamatan Kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, rantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, seta metode kerja.

Resiko keselamatan dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

Menurut pendapat Sumakmur dalam Taryaman (2016:138) Keselamatan Kerja adalah “Keselamatan yang bertalian dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara melakukan pekerjaan. Atau gangguan- gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit umum.”

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2018:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko Keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2018:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2017:203) dimensi dan indikator Keselamatan kerja adalah:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan

Keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: sarung tangan, sepatu boots, dan masker

2. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas karyawan atau pekerja yang meliputi:

1. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua karyawan tanpa kecuali.
2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

2.4 Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko Kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang

bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik Mangkunegara (2017:161).

Ahli lainnya yaitu Kasmir dalam Marwansyah (2016:266) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja adalah “Upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.”

Kesehatan Kerja Menurut Megginson dalam Taryaman (2016:137) Kesehatan Kerja adalah “Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.

Perusahaan memperhatikan Kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatankegiatan tersebut, terutama bagi organisasi - organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan Kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2018:163) yaitu:

a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja,

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

- 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
2. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
 3. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
 4. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang usang atau rusak.
 - 2) Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh

2.4.1 Dimensi dan Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2018: 87), dimensi dan indikator Kesehatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap Perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut

- a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
2. Sarana Kesehatan tenaga kerja Upaya-upaya dari perusahaan untuk Meningkatkan Kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari:
 - a. Penyediaan air bersih

- b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
 - c. Sarana kamar mandi dan wc
3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja
- a. Pemberian makanan yang bergizi
 - b. Pelayanan Kesehatan tenaga kerja
 - c. Pemeriksaan Kesehatan tenaga kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi Karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan Kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

2.4.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Manullang (2017:87) adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat Kesehatan tenaga kerja yang setinggi tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktifitas kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan Kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:176) Faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya
2. Pengaturan Udara.
 - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan.
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
5. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan.
 - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
 - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi

kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengaturan dalam gangguan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.4.4 Undang-Undang Kesehatan Kerja

PP 88 tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja adalah aturan pelaksanaan UU 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, letak pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan terdapat sumber bahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pertimbangan Peraturan Pemerintah Nomor 88 tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja adalah:

- a. bahwa kesehatan pekerja sebagai bagian dari kesehatan masyarakat perlu mendapat perhatian dan perlindungan agar pekerja sehat dan produktif sehingga mendukung pembangunan bangsa;
- b. bahwa dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja agar sehat, selamat, dan produktif perlu dilakukan upaya kesehatan kerja yang merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 164 ayat (5) Undang-

Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Kesehatan Kerja.

2.4.5 Produktivitas Kerja

Menurut Adiyanta (2019) dalam kehidupan produktivitas mempunyai peran yang sangat penting didalam dunia pekerjaan karena dapat dilihat baik atau buruknya sumber daya yang digunakan ataupun yang dimanfaatkan dalam mencapai hasil akhir dari sebuah proses produksi. Dapat disimpulkan bahwa produktifitas mempunyai arti yang perbandinganya dapat dilihat secara keseluruhan (*output*) maupun dalam sumber daya yang telah digunakan (*input*).

Menurut Wulandari (2018) Produktivitas kerja merupakan sasaran utama bagi perusahaan kerana sangat mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawanya agar dapat terus mempertahankan hasil yang optimal.

Produktivitas dapat dikatakan sarana atau bentuk aktivitas dalam menentukan tujuan yang efektif dan efesien dalam mengatasi sumber daya manusia (SDM) agar lebih produktif dan bisa menghasilkan produk yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas merupakan suatu hasil yang mempunyai kualitas yang sangat baik di suatu perusahaan. Dan produktivitas dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting karena dapat memberikan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.4.6 Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Fridayanti & Kusumasmoro (2016) berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan.

- a. Pendidikan dan Pelatihan

Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti dengan hal dalam mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat atau pandangan-pandangan orang atau pimpinan perusahaan. Sedangkan dalam pelatihan kerja dapat menjadikan para karyawan kerja semakin terampil.

b. Kedisiplinan

Tenaga kerja yang mempunyai sikap disiplin sangat berpengaruh dan selalu taat dalam segala aturan tertulis maupun lisan, sangat mudah diatur dan bekerja dengan sungguh-sungguh atau serius. Dalam sikap kedisiplinan seseorang/sekelompok yang senantiasa mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Etos Kerja

Setiap tenaga kerja/karyawan harus mempunyai sikap mental yang kuat dan mempunyai etika kerja yang baik, dan pada umumnya harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam setiap tugas yang diperintahkan pimpinan.

d. Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan dalam suatu perusahaan itu sangat penting karena para karyawan bisa merasakan aman dan nyaman ketika bekerja sehingga terjauh dari suatu ancaman atau gangguan lingkungan sekitar.

e. Hubungan Industry

Dalam terikatnya suatu hubungan kerja antar perusahaan, pihak manajemen harus bisa menjaga Nama baik perusahaan sendiri agar hubungan tersebut bisa berjalan dengan baik dan semestinya.

f. Manajemen

Karyawan dalam perusahaan merasakan diperhatikan ketika pihak manajemen bisa lebih baik dalam mengatur progress yang sedang dijalankan sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2.4.7 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan perusahaan merasakan produktif dalam bekerja karena mereka terjamin dalam program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Dan perusahaan harus bisa menjaga kualitas dari hasil produktivitas tersebut. Berbeda dengan karyawan yang tidak terjamin dalam program keselamatan dan kesehatan kerja mereka merasakan tidak adanya perhatian dari pihak perusahaan keselamatan mereka. Karyawan yang tidak merasakan perhatian dari pihak perusahaan sangat mempengaruhi hasil produktivitas perusahaan. Kesejahteraan mereka tertanggguhkan sehingga tidak ada motivasi dalam bekerja.

Menurut Wulandari (2018) Produktivitas kerja merupakan sasaran utama bagi perusahaan kerana sangat mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya agar dapat terus mempertahankan hasil yang optimal. Dalam program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan sangat berperan penting untuk memberikan arahan kepada karyawannya untuk selalu mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh pihak manajemen. Perusahaan mencapai tujuan jika sumber daya manusia (SDM) merasakan terjaminnya dalam program keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga tidak muncul masalah atau risiko yang terlalu besar dalam perusahaan tersebut.

Berjalannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masalah yang timbul dengan perusahaan dapat teratasi, karena karyawan merasakan kesejahteraan jika program K3 berjalan dengan baik.

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani dengan tepat menjadi gangguan bagi para pekerja dan perusahaan dimana mereka bekerja. Karena bisa mempengaruhi hasil produksi yang didapatkan. Dan sangat berpengaruh pada citra perusahaan yang tidak bisa menghasilkan kualitas produksi yang baik.

2.4.8 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki dua dimensi menurut sedarmayanti (2018:58) yaitu:

1. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
3. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Selain faktor ada juga indikator-indikator Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2019:104):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil

Hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan sesuatu, artinya pegawai itu mampu bekerja secara produktif dengan apa yang diembannya secara efisien dan efektif sehingga apa yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemerintah itu tercapai.

2.5 Studi Empiris

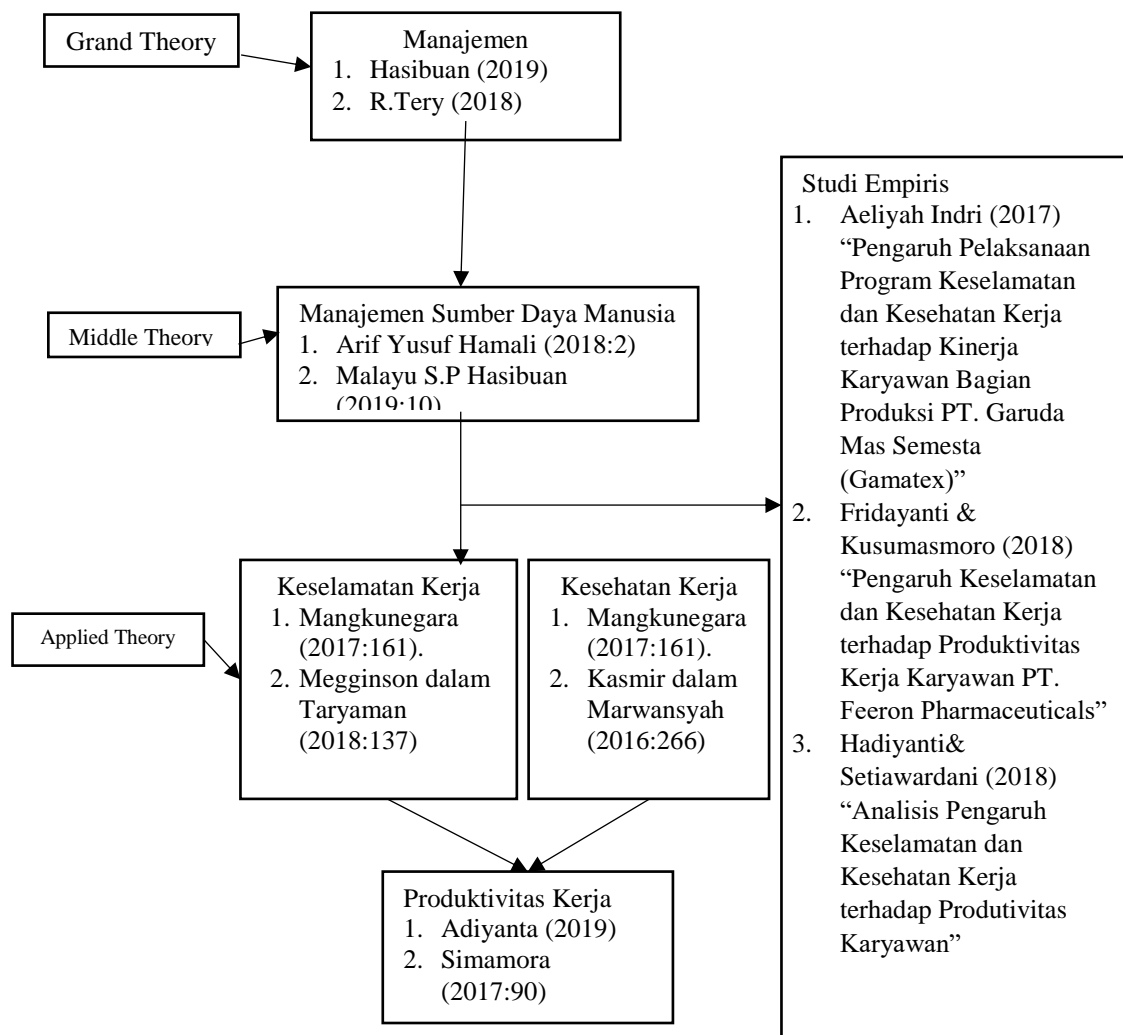
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis perbandingan
1	Aeliyah Indri (2017)	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian produksi factor lain yang mempengaruhi namun tidak diteliti oleh peneliti.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X1 dan X2 sedangkan perbedaannya terdapat variable Y
2	Fridayanti & Kusumasmoro (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Feeron Pharmaceuticals	Hasil pengujian terhadap Ha yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji regresi sebesar 0,214 dengan signifikansi sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hipotesis ini juga didukung dengan nilai indeks semua indikator yang memperoleh kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X1, X2 dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.
3	Hadiyanti & Setiawardani (2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi variabel produktivitas kerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X1, X2 dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.

Sumber : Diolah Peneliti

2.6 Kerangka Pemikiran

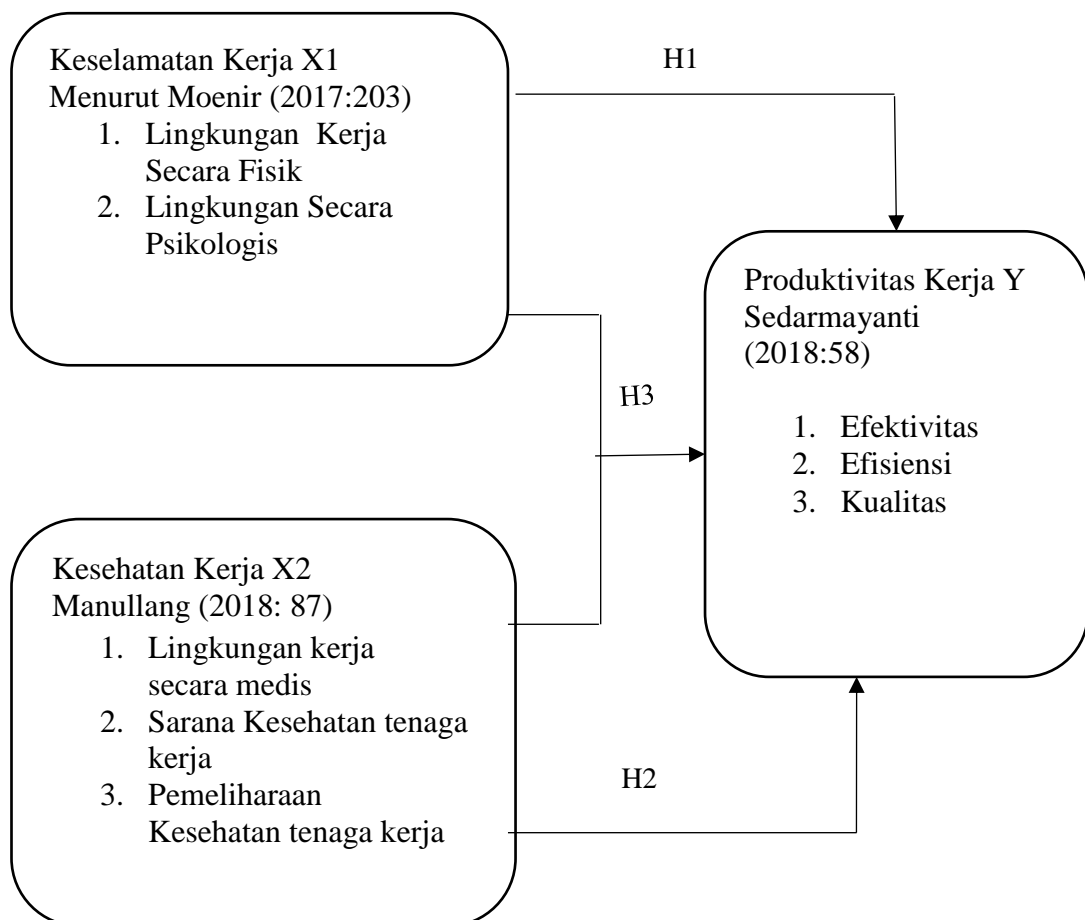
Menurut Sugiyono (2009) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting untuk lebih jelas terdapat gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah pola hubungan antar variable yang akan di teliti (Sugiyono, 2017:65) Paradigma penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sugiyono (2017:64) menjelaskan tentang hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara

karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis memberikan hipotesis bahwa:

- H₁ Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Grantextile Industry.
- H₂ Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Grantextile Industry.
- H₃ Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grantextile Industry.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian tentang apa atau siapa objek dari penelitian juga tentang dimana dan kapan penelitian tersebut dilakukan. Dengan mengetahui obyek penelitian maka penelitian bisa dengan mudah tercapai dan bisa meminimalisir kesalahan yang tidak perlu. Obyek penelitian tersebut terkandung masalah yang nantinya akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya.

Lingkup obyek penelitian yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan teliti yaitu mengenai Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian Produksi. Obyek penelitian yang diambil terdapat pada Karyawan PT.Grantextile Industry Bandung.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan serangkaian prosedur yang dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan baik, tidak menyimpang serta tujuan dari penelitian menjadi lebih efektif dan efisien. Tujuan dari desain penelitian ini adalah merencanakan dan menentukan jenis dari penelitian yang akan digunakan mengenai hubungan antar variabel di dalam suatu penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Menurut Adiyanta (2019:701) penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan

kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode survey yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dengan melakukan pengumpulan data seperti menyebarkan kuesioner, test, wawancara, dan lain sebagainya.

Menurut Sugiyono, (2017:9) metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data dengan cara kuesioner guna mengetahui apakah terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Grantextile Industry Bandung.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian menurut Iqbal Hasan (2018:4) adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu masalah dengan perlakuan tertentu seperti memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat dan sungguh sehingga diperoleh sesuatu seperti mencapai kebenaran memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya.

Pengertian menurut Sujoko (2017:7) metode penelitian merupakan bagian dari metodologi yang secara khusus mendeskripsikan tentang cara mengumpulkan data dan menganalisis data.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian.

Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung.

Sugiyono (2017:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Definisi metode verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2017:15) menjelaskan metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Metode penelitian verifikatif bertujuan untuk mengecek kebenaran dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Alasan penulis menggunakan metode ini adalah untuk mengetahui kebenaran hubungan antar variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Produksi PT Grantextile Industry Bandung.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

NO	KOMPONEN	KARAKTERISTIK
1	Tujuan Penelitian	Menguji hipotesis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja
2	Tipe Penelitian	Sebab akibat
3	Unit Analisis	Karyawan PT.Grantextile Industry Bandung
4	Cakupan Waktu	Tahun 2021

Sumber : Diolah Peneliti, 2021

3.4 Operasional Variabel

Menurut Umi Narimawati (2018:30) pengertian Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Variabel Independen (X1) dan (X2)*

Yaitu yang mempengaruhi variabel lain adalah variabel bebas. Yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2). Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2. *Variabel Dependen (Y)*

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain yang bersifat terikat yaitu Produktivitas Kerja.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala	Item Quisioner
Keselamatan Kerja (X) Moenir dan Manulang (Hamid 2017)	Lingkungan Kerja Fisik	Tata letak peralatan kerja diberi batas dan peringatan yang cukup	Ordinal	1
		perawatan mesin secara berkala		2
		Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan Diri		3
	Lingkungan Sosial Psikologis	Perusahaan menyediakan peralatan pertolongan seperti P3K dan alat pemadam kebakaran.	Ordinal	4
		Asuransi kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.		5
Kesehatan Kerja (X) Manullang (2018: 87)	Lingkungan Kerja medis	Kebersihan lingkungan kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan	Ordinal	6
		Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja		7
	Sarana kesehatan	Ketersediaan air bersih		8

Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala	Item Quisioner
	tenaga kerja	Sarana kamar mandi	Ordinal	9
	Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	Pelayanan kesehatan tenaga kerja		10
Produktivitas Karyawan (Y) sedarmayanti (2019:58)	Kualitas kerja	menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Ordinal	11
		menyelesaikan tugas dengan teliti		12
		menyelesaikan pekerjaan dengan rapi		13
	Kuantitas Kerja	Menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal	14
	Efektivitas Kerja	Tingkat respon dalam melaksanakan tugas baru	Ordinal	15
Tingkat rasa tanggung jawab dalam bekerja		Ordinal	16	

Sumber : Diolah Peneliti

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atasobyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Produksi PT. Grantextile Industry Bandung, tercatat seluruhnya

100 karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang.

Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan Bagian Produksi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Devisi	1
2	Kepala Bagian Produksi	2
3	Kepala Regu	2
4	Kepala Bag.Packing	1
4	Maintenance Back	15
5	Staff Administrasi	10
6	Operator	69
	Total	100

Sumber : data diolah peneliti

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:119) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *random sampling* berdasarkan jumlah karyawan Produksi PT. Grantextile Industry, sedangkan pengertian *Random sampling* menurut Sugiyono (2018 : 217) adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri – sendiri atau bersama – sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih.

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin (Umi Narimawati, 2018:38), pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (10%)

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{2,03}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yang bisa dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017:63).

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana menurut Sugiyono, (2017:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner/angket dan data sekunder sebagai pendukung yang diperoleh dari studi kepustakaan. Menurut Sugiyono, (2017:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner adalah informasi dari responden mengenai Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan

kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian Produksi. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan alternative jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

3.6.2 Instrument Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono, (2017:102). Dalam melakukan pengukuran dibutuhkan alat ukur yang baik, maka pada setiap instrument harus memiliki skala pengukuran.

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan peneliti berupa kuesioner dengan metode skala *Likert*, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan peneliti sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:93). Kuesioner disusun berdasarkan indikator Keselamatan dan Kesehatan dan Produktivitas Kerja. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Membuat kisi-kisi instrumen

Kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas disesuaikan dengan kajian teori yang telah dikemukakan.

2. Menyusun butir-butir pernyataan

Butir-butir pernyataan berbentuk pilihan dengan lima alternatif pilihan dan berupa pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif berupa pernyataan yang mendukung gagasan yang ada dalam studi pustaka sedangkan pernyataan negatif adalah sebaliknya.

3. Membuat *scoring*.

Pengukuran kuesioner menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi mempunyai dua alternatif jawaban yaitu pernyataan positif dan pernyataan negative. Adapun pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Pemberian Bobot Nilai Skala Likert

Pernyataan	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : (Sugiyono, 2017:94)

Sebelum di analisis lebih lanjut guna mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat, maka dalam hal ini dilakukan pengujian validitas dan pengujian reabilitas. Kedua uji ini dilakukan selain merupakan syarat yang mutlak untuk memenuhi hasil penelitian juga untuk memenuhi persyaratan keakurasian atau belum.

3.7 Uji Validitas

Validitas didalam penelitian merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam instrumen penelitian. Menurut Wulandari (2018:11) untuk mengetahui valid atau tidaknya

instrumen penelitian, Dalam mencari skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r = Nilai koefisien korelasi pearson
 - X = Skor item pertanyaan
 - Y = Skor total item pertanyaan
 - N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument
- Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji (taraf signifikansi 10%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas item instrumen, menggunakan taraf signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi $\alpha=0,1$
2. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 *for windows* diperoleh hasil pengujian validitas dari item pernyataan yang diajukan peneliti

3.8 Uji Reliabilitas

Menurut Wulandari (2018:11) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Menurut (Sugiyono, 2018) uji reabilitas menggunakan rumus Alfa Chombach:

$$R = a = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = mean kuadran antara subyek

$\sum s_i^2$ = Kuadran kesalahan s_i^2

s_i^2 = Varians total

Menurut (Supriyanto dan Machfud, 2018) dalam rumus Cronbach's alpha variabel yang dikatakan reliable jika $(\alpha) > 60\%$ (0.60). Sebaliknya *cronbach's alpha* $(\alpha) < 60\%$ (0.60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

3.9 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua dara ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjaddi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (MSI).

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

- a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

- b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$\text{Means Of Interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area at Below}}$$

Dimana:

Means of Interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di bagian Produksi. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grantextile Industry yang mana menggunakan metode analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

3.10 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.10.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan

cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap datayang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan Verifikatif (kuantitatif).

3.10.2 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis Deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$Skor\ Aktual = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

- a) Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- b) Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan.

Tabel 3. 5 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	75% - 100%	Baik
2	60% - 75%	Cukup Baik
3	40% - 60%	Kurang Baik
4	< 40%	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2017:476)

3.10.3 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui *Method of Successive Interval*. Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

3.10.3.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat pada pemeriksaan kekambuhan yang berbeda, dilakukan uji praduga klasik sehingga hasil yang didapat adalah keadaan kekambuhan yang memiliki sifat Leading Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian ada tidaknya pelanggaran praduga klasik adalah premis dalam acara straight relapse berbeda yang dilakukan beberapa waktu lalu untuk menguji teori tersebut.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel yang diteliti, terdiri dari:

3.10.3.2 Uji Normalitas

Uji biasa digunakan untuk menguji apakah gejala kekambuhan termasuk distribusi normal atau tidak. Anggapan biasa mungkin merupakan persyaratan yang sangat penting dalam menguji sentralitas (signifikansi) dari koefisien kekambuhan. Pertunjukan relaps yang hebat mungkin merupakan peragaan kambuhan yang mencakup alat angkut biasa atau mendekati biasa, sehingga dapat dilakukan pengujian terukur..

3.10.3.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas mungkin merupakan keadaan di mana beberapa atau semua faktor independen terhubung secara tegas. Jika ada hubungan yang kuat antara faktor bebas, hasilnya adalah: 1. Koefisien kekambuhan menjadi tak terhingga 2. Nilai kesalahan standar setiap koefisien kekambuhan menjadi tak terhingga. Dengan demikian, ini menyiratkan bahwa semakin menonjol hubungan antara faktor-faktor otonom, semakin besar tingkat kesalahan koefisien kekambuhan, yang muncul dalam kesalahan standar yang lebih menonjol. Strategi yang digunakan untuk mengidentifikasi dekat atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan memanfaatkan Change Expansion Components (VIF). Menurut Gujarati (2019: 362), jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinieritas dalam informasi tersebut.

3.10.3.4 Uji Heteroskedastitas

Senada dengan Gujarati (2019: 406), keadaan heteroskedastisitas akan menyebabkan estimasi koefisien relaps menjadi boros dan estimasi menjadi kurang atau lebih dari yang seharusnya. Dengan cara ini, agar koefisien kekambuhan tidak

menipu, keadaan heteroskedastisitas harus dikeluarkan dari pertunjukan kekambuhan. Untuk menguji kedekatan atau ketidakhadiran heteroskedastisitas, digunakan uji Rank Spearman, khususnya dengan menghubungkan setiap variabel otonom dengan harga tertinggi dari sisanya. Dalam hal koefisien hubungan harga masing-masing variabel otonom terhadap harga tertinggi sisanya (blunder) perlu diperhatikan, maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas (fluktuasi sisa tidak homogen)

3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Asep Suryana Natawiria (2018:88) analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal 2 atau lebih.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan dari variabel dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di bagian Produksi. Persamaan liner berganda adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan

\hat{Y} = nilai taksiran untuk variabel Produktivitas Karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

ϵ = kesalahan residual

3.11.1 Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:183), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = Koefisien korelasi

x = Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

y = Produktivitas Karyawan

n =Jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi yang digunakan.

Tabel 3. 6 Tingkat Keeratan Korelasi

$-1 \leq r \leq +1$	Tingkat Keeratan
0,80 - 1,00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0,60 - 0,79	Korelasi Kuat
0,40 - 0,59	Korelasi Sedang
0,20 - 0,39	Korelasi Rendah
0,00 - 0,19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono (2018:193)

3.11.2 Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

RSS = jumlah kuadrat residual

TSS – jumlah kuadrat total

3.12 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah yaitu Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di bagian Produksi. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

3.12.1 Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.k

Rumus uji F yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)R_r^2 x}{k(1-R_y^2 x)}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *Analysis of Variance (ANOVA)* dari hasil perhitungan dengan *Microsoft*. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$ maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan produktivitas karyawan) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (produktivitas karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Sudjana (2019:369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi *product moment (Pearson)*.

A. Hipotesis

$H_0; \beta = 0$, Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

$H_1; \beta \neq 0$, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

B. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha=0,10)$

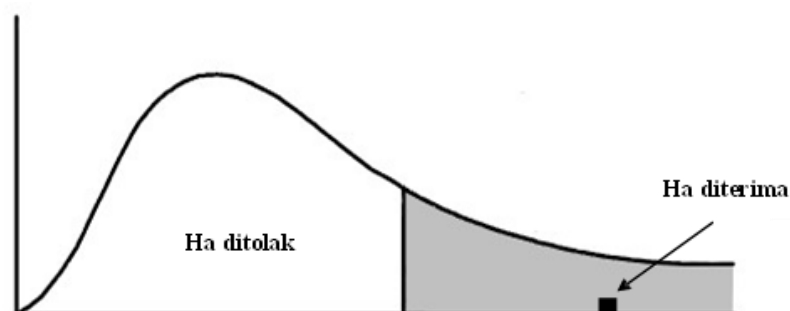
Tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian.

Tabel 3. 7 Kategori Koefisien Korelasi

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{xyi} \neq 0$. Untuk mengetahui ρ_{xyi} yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3. 1 Kurva Uji F

3.12.2 Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_1 = r_{x_1y} \sqrt{\frac{n - k - 1}{(1 - r_{x_1y^2})}}$$

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung}

A. Hipotesis

H_{0.1}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas PT.Grantextile Industry.

H_{1.1}. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Grantextile Industry.

H_{0.2}. $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Grantextile Industry.

H_{1.2}. $\beta_2 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Grantextile Industry.

B. Kriteria pengujian

Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,1$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H₀ ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya:

Diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3. 2 Kurva Uji t

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2 Deskripsi Responden

Data kuesioner yang telah terkumpul memiliki data responden yang bervariasi. Untuk mengetahui variasi data responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Keterangan	Jumlah orang	Persentase
Gender	Laki Laki	16	32%
	Perempuan	34	68%

Sumber : Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebesar 34 orang atau 68% dan responden laki-laki sebesar 16 orang atau 32%, hal ini dikarenakan Sebagian besar karyawan produksi ada di bagian operator dan di bagian tersebut hanya dilakukan oleh karyawan perempuan.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Keterangan	Jumlah orang	Persentase
Usia	<25 Tahun	22	44 %
	25 – 35 Tahun	21	42 %
	36 - 40 tahun	6	12 %
	>40 tahun	1	2 %

Sumber : Data yang telah diolah, 2022

Data pada Tabel 4.2 menunjukkan pengelompokan responden yang didasarkan pada 4 rentang kelompok usia. Responden dengan rentang usia <25 tahun berjumlah 22 responden (44%). Responden dengan rentang usia 25-35 tahun

berjumlah 21 responden (42%). Responden dengan rentang usia 36-40 tahun berjumlah 6 responden (12%). Responden dengan rentang usia >40 tahun sebanyak 1 responden (2%). Dominasi responden dengan rentang usia 25-30 tahun berjumlah 22 responden (40%) karena rentang usia tersebut adalah usia yang produktif dalam bekerja.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

KATEGORI	KETERANGAN	JUMLAH ORANG	PERSENTASE
Pendidikan Terakhir	SLTA/Sederajat	48	96 %
	Diploma	0	0%
	Sarjana	2	4 %
	Magister	0	0 %
	Jumlah :	50	100%

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat responden dengan pendidikan terakhir Strata I (S1) sebanyak 2 orang atau sebesar 4% responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 48 orang atau sebesar 96% serta pendidikan terakhir SD dan SMP sebanyak 0 atau sebesar 0%. Dominasi responden dengan kategori SLTA/Sederajat berjumlah 48 responden (96%) karena lulusan SLTA/Sederajat dianggap lebih mumpuni oleh perusahaan di bagian operator pelaksana serta mudah diarahkan.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

KATEGORI	KETERANGAN	JUMLAH ORANG	PERSENTASE
Masa Kerja	1-5 Tahun	31	62%
	6-10 Tahun	19	38%
	11-15 Tahun	0	0%
	16-20 Tahun	0	0%

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 31 responden atau 62 % telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, dan 19 responden atau 38 % telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun, sehingga disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun (62%), ini dikarenakan karyawan lama banyak yang masa kontraknya berakhir sehingga perusahaan merekrut karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong.

4.3 Uji Kualitas Alat Ukur

Kualitas alat ukur penelitian sebaiknya dievaluasi untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas untuk mengukur secara akurat apa yang sedang dievaluasi. Jadi, periksa keakuratan dan keandalan perangkat pengukuran terlebih dahulu.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,235:

Tabel 4. 5
Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Keselamatan Kerja

Variabel Laten	No Kuesioner	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Keselamatan Kerja (X1)	1	0,789	0,235	Valid
	2	0,825	0,235	Valid
	3	0,834	0,235	Valid
	4	0,897	0,235	Valid
	5	0,839	0,235	Valid

Tabel 4.5 hasil titik kritis menunjukkan angka 0,235. Artinya semua hasil uji validitas bernilai valid. Item kuesioner pada variabel keselamatan kerja telah ditentukan telah memenuhi standar validitas dan layak digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan informasi tentang keselamatan kerja untuk penelitian ini berdasarkan temuan yang dikumpulkan.

Tabel 4. 6
Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Kesehatan Kerja

Variabel Laten	No Kuesioner	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kesehatan Kerja (X2)	6	0,910	0,235	Valid
	7	0,956	0,235	Valid
	8	0,968	0,235	Valid
	9	0,948	0,235	Valid
	10	0,867	0,235	Valid

Tabel 4.6 hasil titik kritis menunjukkan angka 0,235. Artinya semua hasil uji validitas bernilai valid. Item kuesioner pada variabel kesehatan kerja telah ditetapkan telah memenuhi standar validitas dan layak digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data kesehatan kerja untuk penelitian ini berdasarkan temuan yang diperoleh.

Tabel 4. 7
Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Produktivitas Karyawan

Variabel Laten	No Kuesioner	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Produktivitas Karyawan (Y)	11	0,714	0,235	Valid
	12	0,637	0,235	Valid
	13	0,637	0,235	Valid
	14	0,672	0,235	Valid
	15	0,692	0,235	Valid
	16	0,697	0,235	Valid

Atas dasar Tabel 4.7 hasil titik kritis menunjukkan angka 0,235. Artinya semua hasil uji validitas bernilai valid. Item kuesioner variabel produktivitas karyawan telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan sebagai alat untuk

mengumpulkan data produktivitas karyawan untuk penelitian ini, dapat disimpulkan dari temuan.

Berdasarkan ketiga tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur masing-masing variabel lebih besar dari titik kritis 0,235 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan sudah melakukan fungsi ukurnya sehingga seluruh instrumen pernyataannya dinyatakan valid. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Alat ukur tidak hanya harus valid, tetapi juga harus dapat diandalkan. Bila suatu penghitung digunakan berulang kali dan menghasilkan temuan yang sebagian besar sama atau tidak berbeda nyata, maka dapat dikatakan reliabel. Tujuan dari uji ketergantungan ini adalah untuk mengevaluasi derajat konsistensi dalam perangkat pengukuran penelitian. Pendekatan *split-half* adalah yang digunakan untuk pengujian ketergantungan. Jika nilai koefisien ketergantungan suatu konstruk lebih dari atau sama dengan 0,6 maka dapat diterima. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dianggap reliabel (Priyatno, 2013:30).

Hasil Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *split half*, maka diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Keselamatan Kerja	0,891	0,600	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,960	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,759	0,600	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 4.8 dihasilkan angka koefisien reliabilitas $> 0,600$ artinya seluruh pernyataan sudah menunjukkan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa alat ukur yang digunakan atau (kuesioner) dinyatakan dapat diandalkan dan tanggapan yang diberikan oleh responden konsisten dengan klaim yang dibuat dalam referensi penelitian dan dapat dipercaya (dapat diandalkan) dan digunakan untuk mengumpulkan data lagi dari waktu ke waktu beberapa responden.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji kesahihan (*validity*) serta keandalannya (*reliability*) sehingga seluruh pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data kepada 50 responden dengan waktu yang berbeda. Jadi, kuesioner dapat dijadikan alat untuk mengumpulkan data mengenai variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Produktivitas Karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai PT Grantextile Industry Bandung. Deskripsi tanggapan dari responden akan diberikan sebelum hipotesis

diuji. Percakapan dapat dibuat lebih menarik dengan menggunakan deskripsi data tanggapan responden. Melalui uraian ini akan menjadi jelas bagaimana kondisi masing-masing indikator dan variabel yang diperiksa. Adapun kriteria penilaian skor persentase mengacu pada Sugiyono (2017:476) sebagai berikut:

Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden menggunakan kuartil yang ditafsirkan sebagai berikut

4.3.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja

Tanggapan atas pernyataan penulis dalam kuesioner yang diberikan kepada responden mengungkapkan variabel keselamatan kerja. Tanggapan-tanggapan responden mengenai Keselamatan Kerja diukur 5 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori	
		5	4	3	2	1					
1	Segala sesuatu yang dapat membahayakan keselamatan ditandai dan diberi label dengan jelas.	F	13	20	17	0	0	196	250	78,4	Baik
		%	26	40	34	0	0				
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	F	11	22	17	0	0	194	250	77,6	Baik
		%	22	44	34	0	0				
3	Tempat kerja saya menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja	F	10	23	17	0	0	193	250	77,2	Baik
		%	20	46	34	0	0				
4	Ada lebih dari cukup kotak P3K, alat pemadam kebakaran, dan peralatan	F	8	18	19	5	0	179	250	71,6	Cukup Baik
		%	16	36	38	10	0				

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
		5	4	3	2	1				
	keselamatan kerja lainnya di perusahaan.									
5	Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja diberikan tunjangan kecelakaan kerja yang lebih dari cukup.	F	6	16	19	9	169	250	67,6	Cukup Baik
		%	12	32	38	18				
Total Akumulasi							931	1.250	74,48	Cukup Baik

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

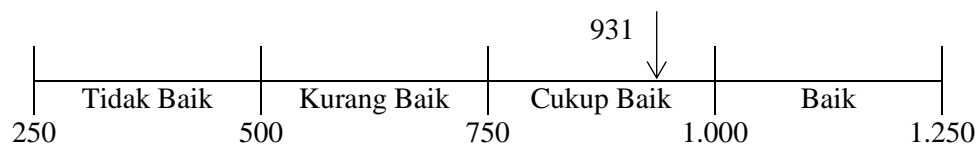
Tabel 4.9 menjelaskan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Keselamatan Kerja Pada PT Grantextile Indusrtly Bandung. Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa deskripsi keselamatan kerja yang di lakukan perusahaan mendapatkan skor sebesar 74,48 % masuk dalam kategori Cukup Baik, nilai ini masuk dalam rentang kelas 60% - 75%. Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, skor tanggapan responden tertinggi ada pada kuesioner “Segala sesuatu yang dapat membahayakan keselamatan ditandai dan diberi label dengan jelas” dengan skor tanggapan 78,4% dalam kategori Baik dimana sebanyak 20 responden menyatakan setuju, 17 responden cukup setuju, 13 sangat setuju, 0 responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Serta kuesioner “Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai” dengan skor 77,6% dalam kategori Baik dimana sebanyak 22 responden menyatakan setuju, 17 cukup setuju, 11 sangat setuju, 0 responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner “Tempat kerja saya menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja” dengan skor 77,2% dalam kategori Baik dimana sebanyak 23 responden menyatakan setuju, 17 cukup setuju,

10 sangat setuju, 0 responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan skor terendah ada pada kuesioner “Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja diberikan tunjangan kecelakaan kerja yang lebih dari cukup” dengan skor tanggapan 67,6 dalam kategori Cukup Baik dimana sebanyak 19 responden menyatakan cukup baik, 16 setuju, 6 sangat setuju, 9 tidak setuju dan 0 sangat tidak setuju. Kuesioner “Ada lebih dari cukup kotak P3K, alat pemadam kebakaran, dan peralatan keselamatan kerja lainnya di perusahaan” dengan skor 71,6% masuk dalam kategori Cukup Baik dimana 19 responden menyatakan cukup setuju, 18 setuju, 8 sangat setuju, 5 tidak setuju dan 0 sangat tidak setuju.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada Tabel 4.9 tersebut diinterpretasikan ke dalam perhitungan distribusi rentang kuartil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= 5 \times 5 \times 50 = 1.250 \\ \text{Skor Minimal} &= 1 \times 5 \times 50 = 250 \\ \text{Median} &= (1.250 + 250) : 2 = 750 \\ \text{Kuartil I} &= (250 + 750) : 2 = 500 \\ \text{Kuartil III} &= (1.250 + 750) : 2 = 1.000 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut kemudian dijelaskan dalam tabel skala interpretatif berikut untuk persentase skor tanggapan responden:



Berdasarkan penafsiran kuartil pada gambar diatas, nilai sebesar 931 berada dalam interval 750-1.000 yang termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keselamatan kerja dinilai cukup baik pada PT Grantextile Industry Bandung. Namun, masih terdapat *gap* sebesar 25,52% yang

menunjukkan kurang baiknya keselamatan kerja yang terjadi dikarenakan Penyusunan atau tata letak mesin yang ada diperusahaan kurang memberikan jaminan atas keselamatan karyawan serta kurang tersedianya alat K3 di tempat seharusnya. Selain itu penyebab kecelakaan juga di akibatkan oleh ketidaktelitian karyawan sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja hal lainnya juga di sebabkan karena mengalami kelelahan sehingga mengurangi fokus dalam bekerja serta tunjangan kecelakaan yang diberikan kurang dari cukup.

4.3.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja

Tanggapan atas pernyataan penulis dalam kuesioner yang diberikan kepada responden mengungkapkan variabel kesehatan kerja. Tanggapan-tanggapan responden mengenai kesehatan kerja diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Kerja

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori	
		5	4	3	2	1					
1	Kebersihan ruangan dan ditempat kerja saya sangat bersih	F	8	5	15	17	5	144	250	57,6	Kurang Baik
		%	16	10	30	34	10				
2	Di kantor saya, aliran udara sangat lancar.	F	10	3	15	18	4	147	250	58,8	Kurang Baik
		%	20	6	30	36	8				
3	Air bersih berlimpah di tempat saya bekerja,	F	11	3	11	20	5	145	250	58	Kurang Baik
		%	22	6	22	40	10				
4	Penyediaan kamar mandi ditempat kerja saya sangat memadai	F	9	4	17	14	6	146	250	58,4	Kurang Baik
		%	18	8	34	28	12				
5	Perusahaan sangat memperhatikan pelayanan	F	8	5	28	8	1	161	250	64,4	Cukup Baik
		%	16	10	56	16	2				

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
		5	4	3	2	1				
	kesehatan karyawan									
Total Akumulasi							743	1.250	59,44	Kurang Baik

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

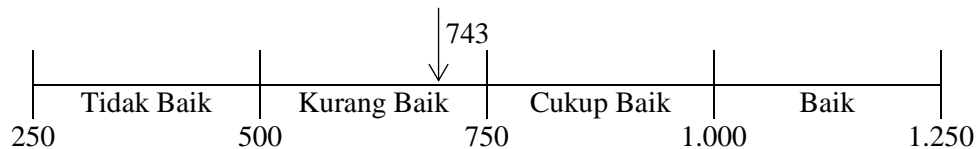
Rangkuman tanggapan terhadap survei kesehatan kerja PT Grantextile Industri Bandung ditunjukkan pada tabel di atas nilai persentasenya adalah 59,44% yang tergolong kurang baik. Apabila dilihat dari masing masing kuesioner skor tanggapan responden tertinggi ada pada kuesioner “Perusahaan sangat memperhatikan pelayanan kesehatan karyawan” dengan skor tanggapan 64,4% dalam kategori Cukup Baik dimana sebanyak 28 responden menyatakan cukup setuju, 8 sangat setuju dan tidak setuju, 5 setuju, 1 sangat tidak setuju. Sedangkan skor terendah ada pada kuesioner “Kebersihan ruangan dan ditempat kerja saya sangat bersih” dengan skor tanggapan 57,6 dalam kategori Kurang Baik dimana sebanyak 17 responden menyatakan tidak setuju, 15 cukup setuju, 5 setuju dan sangat tidak setuju, 8 sangat setuju. Kuesioner “Air bersih berlimpah di tempat saya bekerja, yang luar biasa” dengan skor 58% masuk dalam kategori Kurang Baik dimana sebanyak 20 responden menyatakan tidak setuju, 11 sangat setuju dan cukup setuju, 5 sangat tidak setuju dan 3 setuju. Kuesioner “Penyediaan kamar mandi ditempat kerja saya sangat memadai” dengan skor tanggapan 58,4% masuk dalam kategori Kurang baik dimana sebanyak 17 Responden menyatakan cukup setuju, 14 responden tidak setuju, 6 responden sangat tidak setuju, 4 responden setuju, 9 responden sangat setuju dan kuesioner “Di kantor saya, aliran udara sangat lancar” dengan skor tanggapan 58,8% masuk dalam kategori Kurang Baik dimana

sebanyak 18 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden sangat tidak setuju, 15 responden cukup setuju, 3 responden setuju dan 10 responden sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja pada PT Grantextile Industry Bandung dinilai kurang baik. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada Tabel 4.10 tersebut diinterpretasikan ke dalam perhitungan distribusi rentang kuartil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= 5 \times 5 \times 50 = 1.250 \\ \text{Skor Minimal} &= 1 \times 5 \times 50 = 250 \\ \text{Median} &= (1.250 + 250) : 2 = 750 \\ \text{Kuartil I} &= (250 + 750) : 2 = 500 \\ \text{Kuartil III} &= (1.250 + 750) : 2 = 1.000 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut kemudian dijelaskan dalam tabel skala interpretatif berikut untuk persentase skor tanggapan responden:



Berdasarkan penafsiran kuartil pada gambar diatas, nilai sebesar 743 berada dalam interval 500 - 750 yang termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja dinilai kurang baik oleh 59,44% pegawai PT Grantextile Industry Bandung. Namun, masih terdapat *gap* sebesar 40,56% yang menunjukkan bahwa terdapat masalah yang sesuai dengan fenomena yang terjadi yaitu kebersihan ruangan serta lingkungan perusahaan masih kurang diperhatikan sehingga terkesan tidak bersih, persediaan kamar mandi kurang memadai sehingga berdampak pada kesehatan karyawan.

4.3.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel Produktivitas Karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan penulis dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Tanggapan-tanggapan responden mengenai produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan enam indikator yang dioperasionalkan kedalam 6 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Karyawan

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori	
		5	4	3	2	1					
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	F	16	32	1	1	0	213	300	71	Cukup baik
		%	30	64	2	2	0				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	F	24	22	4	0	0	220	300	73,3	Cukup Baik
		%	48	44	8	0	0				
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	F	29	19	2	0	0	227	300	75,6	Baik
		%	58	38	4	0	0				
4	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	F	22	27	1	0	0	221	300	73,6	Cukup Baik
		%	44	54	2	0	0				
5	Saya selalu merespon dengan cepat ketika diberi pekerjaan baru	F	21	25	4	0	0	217	300	72,3	Cukup Baik
		%	42	50	8	0	0				
6	Saya selalu bertanggung jawab dalam	F	22	26	2	0	0	220	300	73,3	Cukup Baik
		%	44	52	4	0	0				

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
		5	4	3	2	1				
	menyelesaikan pekerjaan									
Total Akumulasi							1.318	1.800	73,22	Cukup Baik

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

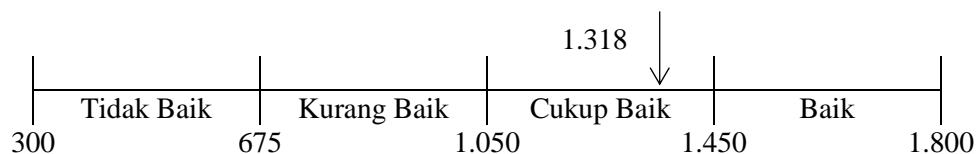
Rangkuman jawaban responden tentang produktivitas karyawan pada PT Grantextile Industry Bandung dapat dilihat pada tabel di atas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa Persentase yang diperoleh adalah 73,22 % yang berada dalam kisaran yang cukup baik. Apabila dilihat dari masing-masing kuesioner skor tanggapan responden tertinggi ada pada kuesioner “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi” dengan skor tanggapan 75,6% dalam kategori Baik dimana 29 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan skor terendah ada pada kuesioner “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan” dengan skor tanggapan 71% dalam kategori Cukup Baik dimana 32 responden setuju, 16 sangat setuju, 1 cukup setuju, 1 tidak setuju. Kuesioner “Saya selalu merespon dengan cepat ketika diberi pekerjaan baru” dengan skor 72,3% masuk dalam kategori Cukup Baik dimana 25 responden setuju, 21 sangat setuju, 4 cukup setuju, 0 tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti” cukup baik dimana 24 responden sangat setuju, 22 setuju, 4 cukup setuju, 0 tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner “Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” skor tanggapan 73,3 masuk dalam kategori Cukup Baik dimana 26 responden setuju, 22 sangat setuju, 2 cukup setuju, 0 tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner “Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai

target yang ditetapkan oleh perusahaan” dengan skor 73,6 masuk dalam kategori Cukup Baik dimana 27 responden setuju, 22 sangat setuju, 1 cukup setuju dan 0 tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan pada PT Grantextile Industry dinilai cukup baik. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada Tabel 4.11 tersebut diinterpretasikan ke dalam perhitungan distribusi rentang kuartil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= 6 \times 6 \times 50 = 1.800 \\ \text{Skor Minimal} &= 1 \times 6 \times 50 = 300 \\ \text{Median} &= (1.800 + 300) : 2 = 1.050 \\ \text{Kuartil I} &= (300 + 1.050) : 2 = 675 \\ \text{Kuartil III} &= (1.800 + 1.050) : 2 = 1.425 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut kemudian dijelaskan dalam tabel skala interpretatif berikut untuk persentase skor tanggapan responden:



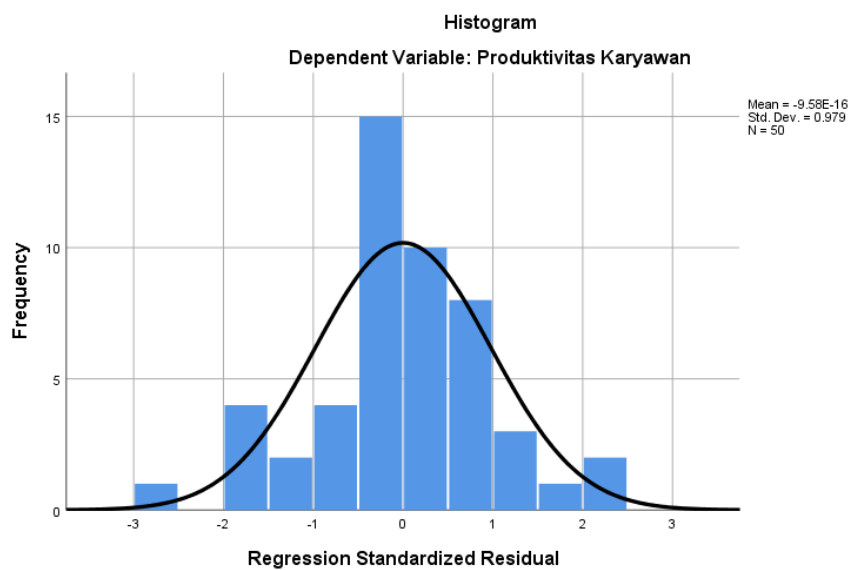
Berdasarkan penafsiran kuartil pada gambar diatas, nilai sebesar 1.318 berada dalam interval 1.318 - 1.450 yang termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dinilai cukup baik oleh 73,22% pegawai PT Grantextile Industry Bandung. Namun, masih terdapat *gap* sebesar 26,78% yang menunjukkan bahwa terdapat masalah yang sesuai dengan fenomena yang terjadi yaitu rendahnya kesadaran karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dilapangan dengan batas waktu yang di tentukan sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja.

4.4 Hasil Analisis Verifikatif

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memverifikasi apakah populasi dari mana data diambil berdistribusi normal. Model regresi yang layak memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Estimasi biasa akan dihasilkan jika data tidak sesuai dengan pola distribusi normal. Koreksi *Lilliefors* dan uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas. Dengan bantuan software SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Histogram

Tabel 4. 12
Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80595715
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.070
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, pada Tabel 4.12 ditunjukkan hubungan normal. Berdasarkan hasil output SPSS, besarnya nilai signifikansi. *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,089, lebih besar dari 0,005. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) diterima atau berdistribusi secara normal.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas atau variabel terikat akan terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Nilai cut off yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance 0.1 dan nilai VIF 10. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Uji Multikolinieritas

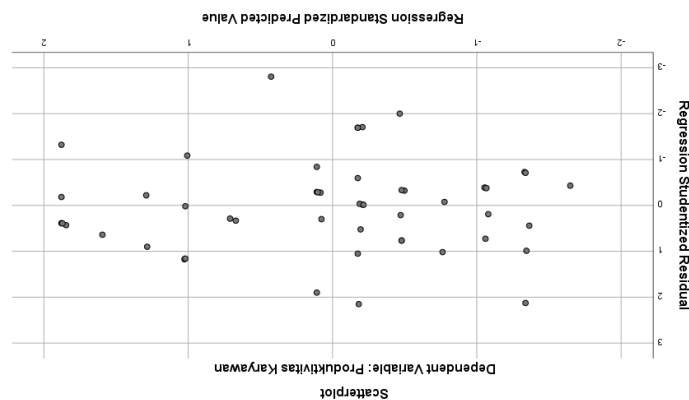
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.872	1.995		8.959	.000		
	Keselamatan Kerja	.448	.175	.636	2.554	.014	.195	5.129
	Kesehatan Kerja	.010	.106	.024	.097	.923	.195	5.129

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF variable Keselamatan Kerja 5.129 dan variabel Kesehatan Kerja 5.129 keduanya kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat hubungan yang konsisten antara ukuran satu atau lebih variabel bebas dengan ketidaksamaan variabel pada semua pengamatan dan kesalahan, yang menunjukkan bahwa kesalahan tersebut tidak acak.



Gambar 4. 2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.5 Pengujian Hipotesis

Analisis statistik dari data yang dikumpulkan diperlukan untuk menguji hipotesis saat ini dalam penelitian ini. Analisis regresi adalah metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam uji regresi, khususnya uji F dan uji T, sangat dipengaruhi oleh nilai residual yang mengikuti distribusi normal, sehingga jika asumsi ini menyimpang dari distribusi normal maka menyebabkan uji statistik menjadi tidak valid. Oleh karena itu, jika terdapat data yang menyimpang dari penyebabnya, maka data tersebut tidak disertakan dalam analisis.

Hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat, dan kelima pada penelitian ini akan diuji menggunakan uji parsial (Uji-T) untuk mengetahui apakah variabel bebas individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji model akan diuji menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Sebelum melakukan uji-T dan uji-F, maka dilakukan uji regresi linier berganda terlebih dahulu.

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.740	1.449	
	Keselamatan Kerja	.463	.077	.657
	Kesehatan Kerja	.010	.106	.024

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian persamaan regresi pada Tabel 4.14 tersebut diketahui bahwa variabel kesehatan tidak signifikan, karena nilai sig > 0,10. Maka dari itu model regresi diubah dengan menghilangkan variabel kesehatan kerja. Hasil estimasi dengan OLS dapat dilihat dalam Tabel 4.15

Hasil pengujian persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

$$Y = \alpha + (\beta_1 \cdot \text{Keselamatan Kerja})$$

$$\text{Produktivitas Karyawan} = 17,740 + 0,463 \text{ Keselamatan Kerja}$$

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan sebagai berikut

- a. Nilai a sebesar 17,740 merupakan nilai variabel produktivitas karyawan yang belum di pengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable keselamatan kerja.
- b. β_1 adalah nilai koefisien regresi x1 sebesar 0,463 menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable keselamatan kerja maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,463 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini

4.5.2 Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:183) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x_1 , x_2 dan y dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson*. Analisis korelasi antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan akan di jelaskan berikut ini:

Tabel 4. 15
Uji Analisis Korelasi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Correlations

		Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Produktivitas Karyawan
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	1	.897**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	.897**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.657**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Berdasarkan data diatas nilai signifikansi variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,000 artinya variable tersebut berkorelasi. Dengan hubungan variable $x_1 > y$ sebesar 0,657 dikategorikan berhubungan kuat dan $x_2 > y$ sebesar 0,595 masuk kategori hubungan sedang.

4.5.3 Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS atau secara, berikut ini analisis determinasi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. 16
Uji Analisis Determinasi Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.408	1.844

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini, uji R^2 yang disesuaikan menghasilkan skor 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa 43,2 persen produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, dan sisanya 56,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

4.5.4 Uji T

Uji T di lakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel - variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t. Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

4.5.4.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis :

H_1 : Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung

H_2 : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung

Kriteria Uji :

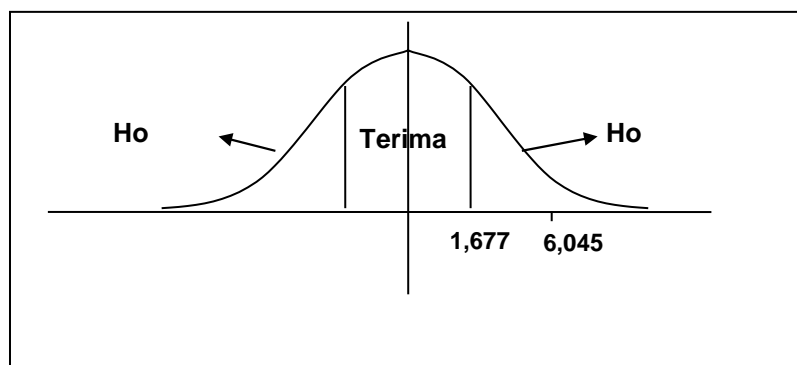
1. Terima H_0 jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2. Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Uji T Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.740	1.449		12.242	.000
	Keselamatan Kerja	.463	.077	.657	6.045	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



Gambar 4. 3
Kurva T Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Sesuai dengan table diatas bahwa hasil uji t menunjukkan signifikansi x_1 terhadap y adalah $0,000 < 0,10$ dan nilai t hitung $6,045 > 1,677$. Maka h_0 ditolak dan h_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan

4.5.4.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis :

H_1 : Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung

H_2 : Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung

Kriteria Uji :

1. Terima H_0 jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
2. Tolak H_0 jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Hasil uji T berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

4.5.5 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel - variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

4.5.5.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis :

H_1 : Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung.

H_2 : Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung

Kriteria Uji :

1. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

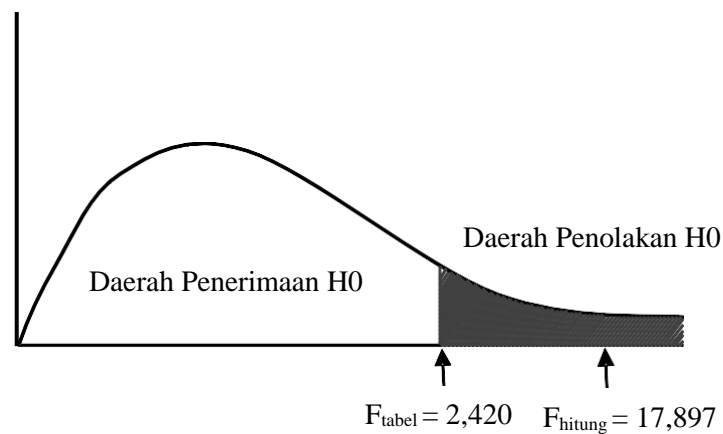
Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 18
Uji F Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.707	2	60.854	17.897	.000 ^b
	Residual	159.813	47	3.400		
	Total	281.520	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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



Gambar 4. 4
Kurva Uji F Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,10$ dan f_{hitung} 17, 897. Artinya membuktikan

bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap y secara signifikan.

4.6 Pembahasan Deskriptif

4.6.1 Gambaran Keselamatan Kerja di PT Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Keselamatan Kerja di PT Grantextile Industry Bandung menunjukkan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel keselamatan kerja adalah sebesar 931 dengan skor ideal 1.250 dengan presentase 74,48%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja di PT Grantextile Industry Bandung termasuk ke dalam kategori cukup baik. Keselamatan kerja yang terdiri dari dua dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial serta terdapat 5 indikator yaitu tata letak peralatan, perawatan mesin, ketersediaan perlengkapan, ketersediaan k3 dan asuransi kerja

Dari kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa indikator asuransi kerja menunjukkan nilai skor terendah sebesar 67,6% dengan kategori cukup baik. Serta jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pernyataan masih menunjukkan adanya responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan di masing-masing indikator pada variabel keselamatan kerja. Hal ini berarti meskipun tingkat keselamatan kerja yang dialami pegawai PT Grantextile Industry Bandung termasuk ke dalam kategori cukup baik, namun masih menunjukkan adanya tingkat keselamatan kerja yang rendah selama mereka bekerja di PT Grantextile Industry Bandung. Hal tersebut berkaitan dengan fenomena perusahaan yaitu penyusunan atau tata letak mesin yang ada di perusahaan kurang memberikan jaminan atas

keselamatan karyawan serta kurang tersedianya alat K3 di tempat seharusnya. Selain itu penyebab kecelakaan juga di akibatkan oleh ketidaktelitian karyawan sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja hal lainnya juga di sebabkan karena mengalami kelelahan sehingga mengurangi fokus dalam bekerja serta tunjangan kecelakaan yang diberikan kurang dari cukup.

4.6.2 Gambaran Kesehatan Kerja di PT Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kesehatan kerja di PT Grantextile Industry Bandung menunjukkan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 743 dengan skor ideal 1.250 dengan presentase 59,44%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja pegawai PT Grantextile Industry Bandung termasuk ke dalam kategori kurang baik. Kesehatan kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu kebersihan ruangan, sirkulasi udara, penyediaan air bersih, penyediaan kamar mandi dan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa indikator kesehatan kerja yaitu kebersihan ruangan menunjukkan nilai skor terendah sebesar 57,6% dengan kategori kurang baik. Serta jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pernyataan masih menunjukkan adanya responden yang menjawab kurang baik dan sangat tidak baik pada pernyataan di masing-masing indikator pada variabel kesehatan kerja. Hal ini berarti meskipun kesehatan kerja pada PT Grantextile Industry Bandung termasuk ke dalam kategori kurang baik, namun masih menunjukkan adanya kekurangan pada variabel kesehatan kerja di PT Grantextile Industry Bandung.

Hal tersebut berkaitan dengan fenomena yang terjadi dilapangan yaitu kebersihan ruangan serta lingkungan perusahaan masih kurang diperhatikan sehingga terkesan tidak bersih, persediaan kamar mandi kurang memadai sehingga berdampak pada kesehatan karyawan.

4.6.3 Gambaran Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung

Berdasarkan hasil penelitian mengenai produktivitas karyawan di PT Grantextile Industry Bandung menunjukkan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel produktivitas karyawan adalah sebesar 1.318 dengan skor ideal 1.800 dengan presentase 73,22%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT Grantextile Industry Bandung termasuk ke dalam kategori cukup baik. Produktivitas karyawan yang terdiri dari enam indikator yaitu tepat waktu, teliti, rapi, sesuai target respon, tanggung jawab.

Berdasarkan keenam indikator tersebut menunjukkan bahwa indikator produktivitas karyawan yaitu tepat waktu menunjukkan nilai skor terendah sebesar 71% dengan kategori cukup baik. Serta jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pernyataan masih menunjukkan adanya responden yang menjawab kurang baik pada pernyataan di masing-masing indikator pada variabel produktivitas karyawan. Hal ini berarti meskipun produktivitas karyawan pada PT Grantextile Industry Bandung termasuk ke dalam kategori cukup baik, namun masih menunjukkan adanya kekurangan pada variable produktivitas karyawan di PT Grantextile Industry Bandung.

Hal tersebut berkaitan dengan fenomena yang terjadi yaitu rendahnya kesadaran karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dilapangan dengan batas waktu yang di tentukan sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja

4.7 Pembahasan Verifikatif

4.7.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dan keselamatan kerja memiliki hubungan satu arah. Dengan t hitung 6,045 dan probabilitas 0,000, variabel keselamatan kerja. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan (0,000-0,10) yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh langsung, substansial, dan positif terhadap produktivitas karyawan, maka hipotesis pertama diterima.

Artinya terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang Dilakukan Oleh Aeliyah Indri (2017)

4.7.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kesehatan kerja memiliki dampak satu arah terhadap produktivitas pekerja. Probabilitas variabel kesehatan kerja adalah 0,000 dan t hitungnya adalah 5,123. Hipotesis kedua diterima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diantisipasi ($0,000 > 0,10$), menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh langsung, bermakna, dan bermanfaat terhadap produktivitas karyawan. Artinya terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan.

4.7.3 Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Uji F digunakan untuk menentukan signifikansi model regresi berdasarkan uji simultan. Tujuan uji F ini adalah untuk menunjukkan secara statistik seberapa signifikan koefisien regresi total yang digunakan dalam penelitian ini. Model regresi signifikan secara statistik jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,10. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,897 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Koefisien *determinasi (Adjusted R²)* digunakan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi berganda, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Dengan kata lain, nilai *Adjusted R²* menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel dependen

Temuan tes Adjusted R² dalam penyelidikan ini menghasilkan nilai 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa 43,2 persen produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, dan sisanya 56,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis di atas tentang Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Grantextile Industry Bandung dapat kita simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menjabarkan kondisi PT Grantextile Industri Bandung bahwa kondisi Keselamatan Kerja dinilai cukup baik serta kondisi kesehatan kerja PT Grantextile Industri Bandung dalam kondisi kurang baik hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja PT Grandtextile Industri Bandung dalam kondisi kurang baik dan kondisi produktivitas kerja masuk dalam kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Grantextile Industry Bandung dinilai cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Grantextile Industri Bandung menunjukkan nilai signifikansi X_1 terhadap Y Artinya terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Grantextile Industry terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Grantextile Industry

bahwa H0 di tolak dan H1 diterima maka terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat kita sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Tanggapan responden pada X1 di peroleh hasil terendah terdapat pada kuesioner “Pemberian tunjangan kecelakaan kerja pada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sangat mencukupi” yaitu masuk dalam kategori Cukup Baik. Artinya masih terdapat masalah dalam hal tunjangan kecelakaan kerja yang masih dinilai kurang cukup, saran penulis dalam hal ini sebaiknya pihak perusahaan memberikan tunjangan yang setimpal dan tidak merugikan karyawan sehingga karyawan merasa terbantu secara materi.
2. Tanggapan responden pada X2 diperoleh hasil terendah terdapat pada kuesioner “Kebersihan ruangan dan ditempat kerja saya sangat bersih” masuk dalam kategori kurang baik. Artinya masih terdapat masalah dalam hal kebersihan ruangan maupun lingkungan kerja sehingga di khawatirkan menimbulkan penyakit. Saran penulis dalam hal ini selalu di berlakukan pembersihan secara berkala setiap hari untuk menjamin dan menjamin kebersihan sehingga kerja nyaman dan sehat.
3. Tanggapan responden pada Y diperoleh hasil terendah terdapat pada kuesioner “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan” masuk dalam kategori cukup baik, hal ini

masih terdapat masalah dalam hal ketepatan waktu, sebaiknya di maksimalkan dan selalu di pantau atasan agar hasil kerja bagus dan efektif dalam mengatur waktu kerja sehingga pekerjaan sesuai dengan arahan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, F. C. S. (2019). *Hukum dan Studi Penelitian Empiris : Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris*. 2(4), 697–709.
- Aeliyah, I. (2007). *Indri Aeliyah, 2014 Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu*. 1–6.
- Anwar, M. (2015). *Pelaksanaan Program Kesehatan*. 05, 758–764.
- Fauziyah, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 2(8), 60–73.
<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1208>
- Fridayanti, N., & Kusumasmoro, R. (2016). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Par Pharmaceuticals Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 211–234.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 12.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.941>
- Huda, U. F., Sukmawati, A., & Sumertajaya, I. M. (2016). Model Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan pada Industri Berisiko Tinggi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 51–66.
<https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.4>
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Sipil Statik*, 1(3), 219–225.

- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*. 2(3), 3059–3069.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cv. Alfabeta.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>