PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA CANDAL HAR III DI PT PETROKIMIA GRESIK

Diajukan Oleh :

Nunung Wardani

4518012136

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul	:	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Candal Har III Di Petrokimia Gresik
Nama	:	Nurung Wardani
NIM	:	4518012136
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Tempat Penelitian	:	Candal Har III PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. A. Arifuddin Mana, SE., M.Si., SH., MH	Idrawani Nur, S. Pd., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonom Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa	Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Hj. Hermanawati., SE., MM	Ahmad Sumardin., SE., MM

Tanggal Pengesahan.....

PERYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nunung Wardani

Nim : 4518012136

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Candal Har III Di Petrokimia Gresik.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar 4 Juni 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan

METERAI TEMPEL

Nunung Wardani

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, daan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil judul **"Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Candal Har III Di Petrokimia Gresik".**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama- pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk berkuliah sehingga penulis dapat menyelesikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada semua teman-teman seperjuangan di Universitas Bosowa dan terkhusus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih telah bersama-sama melalui suka duka yang telah dilalui bersama. Semoga kita semua diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kabaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin Yaa Rabbal Amin.

Makassar, 5 Juni 2022

Penulis

Nunung Wardani

EFFECT OF OCCUPATIONAL HEAL AND OCCUPATIONAL SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY CANDAL HAR III IN PT PETROKIMIA GRESIK

By:
Nunung Wardani
Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University

ABSTRACT

Nunung Wardani. 2022. Thesis on the effect of occupational health and safety (K3) on employee productivity on CANDAL DAY III in Gresik petrochemicals supervised by A. Arifuddin Mane and Indrayani Nur.
The purpose of the study was to determine the effect of occupational health and safety (K3) on employee productivity on Candal Har III at PT Petrokimia Gresik.

The object of research is Candal Har III PT Petrokimia Gresik. The analytical tools used are descriptive analysis models and multiple linear analysis models.

The results showed that the three variables had a simultaneous or partial effect on employee productivity; variable Protection for Employees (X1), Provision of Socialization Programs (X2), Medical Work Environment (X3) where the value of t_count is 7,257>t_table 2,052 and the significance is 0.000<0.05 for the variable (X1) then for the variable (X2) t_count 4,325>t_table 2,052 and a significance value of 0.000<0.05 and the last (X3) t-count 3.670>t-table 2.052 and a significance value of 0.002<0.05. So that the three variables have an influence on employee productivity at Candal Har III PT Petrokimia Gresik.

Keywords: *Occupational Health, Occupational Safety K3, Employee Productivity.*

PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA CANDAL HAR III DI PETROKIMIA GRESIK

Oleh:

Nunung Wardani

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Nunung Wardani. 2022. Skripsi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap produktivitas pegawai pada candal har iii di petrokimia gresik dibimbing oleh A. Arifuddin Mane dan Indrayani Nur .

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik.

Objek penelitian adalah Candal Har III PT Petrokimia Gresik. Alat analisis yang digunakan yaitu model analisis deskritif dan model analisis linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ke tiga variabel berpengaruh secara simultan atau parsial terhadap produktivitas pegawai ; variabel *Perlindungan Pada Pegawai* (X1), *Penyediaan Program Sosialisasi* (X2), Lingkungan Kerja Secara Medis (X3) yang mana nilai t_ hitung 7,257>t_tabel 2,052 dan signifikasi 0,000<0,05 untuk variabel (X1) kemudian untuk variabel (X2) t_hitung 4,325>t_tabel 2,052 dan nilai signifikansi 0,000<0,05 dan yang terakhir (X3) t hitung 3,670>t tabel 2,052 dan nilai signifikansi 0,002<0,05. Sehingga ke tiga variabel mempunyai pengaruh terhadap produktivitas Karayawan pada Candal Har III PT Petrokimia Gresik.

Kata Kunci: Kesehatan kerja, Keselamatan Kerja K3, Produktivitas Pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAAN ..... **ii**
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
ABSTRACK ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7
2.1 Kerangka Teori 7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 7
2.1.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 9
2.1.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 10
2.1.4 Faktor Yg Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 12
2.1.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja 15
2.1.6 Usaha2 dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja 16
2.1.7 Alasan Penting Program Keselamatan Kerja 16
2.1.8 UU yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja 17
2.1.9 Hub Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas 19
2.1.10 Sebab-Sebab Kecelakaan Kerja 20
2.1.11 Pencegahan Kecelakaan Kerja 21
2.1.12 Pengertian Produktivitas 22
2.1.13 Pengukuran Produktivitas 24

2.1.14 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas 26
2.1.15 Indikator Produktivitas 27
2.1.16 Peningkatan Produktivitas Kerja 29
2.1.17 Hub Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja 32
2.1.2 Karyawan 35
2.2 Kerangka Pikir 39
2.3 Hipotesis 39
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian 41
3.2 Jenis Dan Sumber Data 41
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian 42
3.4 Metode Pengumpulan Data 43
3.5 Metode Analisis 44
3.6 Defenisi Operasional 45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 46
4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan 46
4.1.2 Tujuan Perusahaan 46
4.1.3 Sejarah Perusahaan 47
4.1.4 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas 48
4.2 Deskripsi Data 57
4.2.1 Hasil Observasi 57
4.2.2 Hasil Wawancara 57
4.2.3 Karaktersitik Tanggapan Responden 58
4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel 60
4.3 Analisis Data 63
4.3.1 Analisis Deskritif 63
4.3.2 Analisis Linear Berganda 66
4.4 Pembuktian Hipotesis 69
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial) 69

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan) 71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 75
5.1 Kesimpulan 75
5.2 Saran 75
DAFTAR PUSTAKA 77
LAMPIRAN 78

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Karyawan Candal Har Iii Pt. Petrokimia Gresik.....4

2.1 Kerangka Pikir .....…….……39

4.1 Struktur Organisasi Candal Har III PT Petrokimia Gresik……....48

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia…….…..58

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin……58

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir…….59

4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja……59

4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1 60

4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2…..... ……..…..61

4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X3 62

4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai …...…63

4.10 Hasil Uji Validitas……..64

4.11 Hasil Uji Reabilitas……66

4.12 Hasil Olahan Data Regresi……67

4.13 Hasil Uji Determinasi (Model Summary)…….…68

4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)……..70

4.15 Hasil Uji Simultan (Uji f)……..72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema kerangka Pikir..... 39

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Candal Har III PT Petrokimia Gresik.....48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat. Proses industrialisasi makin cepat dengan berdirinya perusahaan dan tempat kerja yang beraneka ragam. Hal ini diiringi pula oleh adanya resiko bahaya yang lebih besar dan beraneka ragam karena adanya ahli teknologi dimana penggunaan mesin dan peralatan kerja yang semakin kompleks untuk mendukung proses produksi sehingga menimbulkan masalah kesehatan dan keselamatan kerja

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja. Dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan kesejahteraan tenaga kerja.

Tujuan dan sasaran sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang kurang aman, efisien dan produktif. Keselamatan kerja

merupakan unsur perlindungan terhadap tenaga kerja, pengusaha dan aset perusahaan.

Pengendalian secara teknis dan teknologi terhadap potensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja adalah hal yang utama dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan. Setiap kecelakaan adalah suatu kerugian dan kerusakan yang selalu mengamcam jiwa manusia dan harta benda baik terhadap tenaga kerja, keluarganya maupun pengusaha. Maka upaya pencegahan merupakan suatu hal yang tidak bisa ditawar. Kesehatan kerja dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerjaa, sehingga tenaga kerja sebagai pelaku usaha dapat merasakan dan menikmati hasilnya. Upaya pelayanan kesehatan kerja dalam suatu bidang usaha memegang peran penting, karena menyangkut sumber daya manusia, produktivitas dan kesejahteraan. Keberhasilan dalam merealisasikan usaha kesehatan kerja akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerjanya. Usaha ini hanya dapat berhasil jika semua pihak dapat ikut serta dengan kesadaran yang penuh tanggung jawab.

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan merupakan bukti sebuah perusahaan menerapkan sistem manajemen pekerjaan yang handal atau tidak. Keselamatan kerja adalah jaminan keselamatan karyawan saat bekerja di perusahaan. Keselamatan kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman apabila bebas dari resiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan pekerja

cidera atau bahkan meninggal dunia, sedangkan kesehatan kerja dapat terealisasikan kalau tempat kerja sehat dan dapat dianggap seha kesehatan

Ancaman keselamatan kerja biasanya terjadi secara mendadak dan langsung mengakibatkan kerugian nyata yang banyak menelan korban adalah kecelakaan industri dan pabrik-pabrik, sedangkan faktor ancaman keselamatan kerja umumnya membutuhkan periode lama untuk menjalankan. Karena memang saat ini banyak industri yang masih menyepelekan keselamatan kerja karyawannya, padalah jaminan untuk karyawan yang bekerja dan memberi pengetahuan dan menyadarkan karyawan bisa dengan banyak cara.

Berdasarkan data ILO (2003) dalam Tarwaka (2014), ditemukan bahwa di Indonesia tingkat pencapaian penerapan kinerja K3 di perusahaan masih sangat rendah. Dari data tersebut ternyata hanya 2% (sekitar 317 buah) perusahaan yang sudah menerapkan K3. Sedangkan sisanya 98% (sekitar 14.700) perusahaan belum menerapkan K3 secara baik. Kondisi tersebut dari tahun ke tahun terus membaik, hal ini dapat dilihat dari data Kemenakerstrans pada tahun 2009 jumlah perusahaan yang memperoleh penghargaan sertifikat SMK3 berjumlah 150 perusahaan pada tahun 2010 jumlahnya meningkat menjadi 192 perusahaan. Sehingga dari tahun 1997 sampai tahun 2010 jumlah totalnya sudah mencapai 1.492 perusahaan. Selanjutnya pada tahun 2012 terdapat sebanyak 739 perusahaan berhasil meraih penghargaan kecelakaan nihil *(Zero Accident)*. Jumlah perusahaan *zero accident* ini meningkat sebesar 44% (227 perusahaan) dibandingkan tahun 2011 yang berjumlah 512 perusahaan. Sedangkan penghargaan Sistem

Manajeman Kesehatan dan Keselamatan Kerja diberikan kepada 254 perusahaan yang berhasil berdasarkan evaluasi hasil audit lembaga audit eksternal.

TABEL 1.1

JUMLAH KARYAWAN DI BAGIAN CANDAL HAR III
PT. PETROKIMIA GRESIK

No.	Nama	Jumlah Karyawan
1	Candal Har III AVP Candal	1
2	Candal Har III Scheduler	2
3	Candal Har III Planner Mekanik	6
4	Candal har III Plenner Listrik	5
5	Candal Har III Planner Bengkel	6
6	FJM Candal har III Administrasi (Komputer)	3
7	FJM Candal Har III Drafter / juru Gambar	2
8	Candal Material III	3
9	Candal jasa III	2
	Jumlah	30

Sumber : PT. Petrokimia Gresik 2020

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik memilih judul penelitian **"Pengaruh Kesehatan dan Keselematan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Candal Har III Di PT Petrokimia Gresik ".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor perlindungan pada pegawai atau pekerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Candal Har III pada PT.Petrokmia Gresik
2. Apakah faktor penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Candal Har III Pada PT.Petrokimia Gresik .
3. Apakah faktor lingkungan secara medis berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Candal Har III Pada PT Petrokimia Gresik.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perlindungan pada pegawai atau pekerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Candal Har III PT .Petrokimia Gresik
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III Pada PT.Petrokimia Gresik .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan secara medis terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III Pada PT.Petrokimia Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan meneliti topik ini sebagai berikut :

1. Manfaat akademik

a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai refrensi dan mampu memotivasi bagi peneliti berikutnya untuk meneliti ke tahap yang lebih lanjut tentang permasalahan yang ada.

b. Penelitian ini dapat berguna dan memberikan pemahaman bagi penelitian yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Sosial

a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, pengetahuan dan informasi bagi penulis.

b. Bagi institusi yang diteliti, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, terutama dalam Kesehatan dan Keselamatan Keja (K3)

c. Bagi Perusahaan untuk memberikan wawasan tentang kesehahatan suatu perusahaan untuk kemudian di jadikan tolak ukur kinerja suatu perusahaan tersebut.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya tujuan pencapaian organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dunia secara mendasar dan menyeluruh, adanya perubahan juga terlihat di dunia industri pada saat ini. Perubahan itu terlihat dalam perkembangan konsep pemikiran mengenai hubungan sistem industri yang memperlihatkan sistem produksi sebagai pertimbangan utama dan lambat laun akan mengarah pada kebutuhan suatu barang dan jasa bermutu baik serta aman yang tidak terlepas dari dari tahapan masalah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Pada era grobalisasi ini tuntutan produk yang berkualitas dan aman menjadi salah satu persyaratan dalam meningkatkan daya saing pasar bebas. Dilain sisi perkembangan yang menerapkan kemajuan teknologi juga dapat menyebabkan

terjadinya kecelakaan, peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja apabila tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang mampu mengendalikan jalannya proses produksi dengan aman. Karena adanya bentuk proteksi yang terkait dengan permasalahan K3, 12 Desember 1996, Departemen

Tenaga Kerja telah mengeluarkan regulasi baru yaitu peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem majemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan dan keselamatan kerja perlu diupayakan untuk melindungi asset human capital dan menunjang keunggulan kompetitif bangsa. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sulit untuk dinilai, karena terdiri dari beberapa faktor internal maupun eksternal dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Faktor internal yang mempengaruhi contohnya adalah motivasi, harapan dan tujuan karyawan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perusahaan, lingkungan fisik berupa gedung dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting karena sebagai penggerak seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup

perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Sebagai upaya pengembangan karyawan, pihak manajerial perusahaan selalu berupaya melakukan tugasnya melalui planning, organizing, actuating, dan controlling dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran perusahaan. Yakni dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang dapat mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi serta membuat sistem yang adil dan struktur perusahaan yang fleksibel dengan pembagian tugas.

2.1.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Widodo (2017, p.234), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2016, p.792), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diripada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.

5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

2.1.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Rachmawati (2016, p.171), tujuan manajemen K3 adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggitingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2016, p.793), tujuan Keselamatan Kerja adalah:

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu mengingkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

   Surya Alfandy Dwi Anugrah, Arifuddin Mane (2021) dalam Fajar (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan akan maksimal
2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat

kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakitpenyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (Widodo:2017,p.236), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik- baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016, p.112), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Kebersihan

   Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerluakan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga

harus dibersihkan tiap hari Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2. Air minum dan kesehatan

   Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3. Urusan rumah tangga

   Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

   Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

   Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpat mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. dalam keadaan tertentu

kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat

6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senatiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi

   Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.1.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan diukur dengan indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Hedianto, Mukzam dan Iqbal (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yag melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat- alat perlindungan yang sesuai dan baik.

2. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegewai atau pekerja.
3. Lingkungan 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 di tempat kerja. c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2.1.6 Usaha – Usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

Usaha – usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakan kebaran dan peledakan
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja dan dilingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya
3. Mengantar suhu kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang yang menakjubkan/ dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit 5. Memlihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja

   6. Meningkatkan suasana kerja yang mengairahkan.

2.1.7 Alasan Penting Program Keselamatan Kerja

Terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahan untuk melaksanakannya, yaitu sebagai berikut:

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sudah sepantasnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusialaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

2. Hukum

Alasan lain yang sama pentingnya dengan moral adalah hukum. Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Setiap Negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja. Namun kesamaan dalam hal tujuan yaitu melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam tujuan menjalankan tugasnya.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Dewasa ini pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi, karena semakin tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja. Hal ini akan berdampak pada rendahnya produktivitas yang berakibat pada kerugian yag dialami pihak perusahaan.

2.1.8 Undang-undang yang Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Undang-undang keamanan dan kesehatan kerja diatur dalam UU yang diluluskan oleh Kongres tahun 1970 " untuk memastikan sejauh mungkin setiap pria dan wanita yang bekerja dinegara ini aman dan berada dalam kondisi kerja yang sehat dan untuk menjaga sumber daya manusia kita".

   UU ini menciptakan *Occupational Safety and Health Administratiin / OSHA (Administrasi Keamanan dan Kesehatan Kerja)* di dalam Tenaga Kerja. Tujuan dari OSHA adalah menyampaikan UU itu dan menetapkan serta melaksanakan standar keamanan dan kesehatan yang diterapkan kepada hampir semua pekerja di Amerika Serikat. Departemen Tenaga kerja melaksanakan standar tersebut, dan OSHA memiliki inspektur yang bekerja dikantor-kantor cabang seluruh AS untuk memastikan pelaksanaannya.[22] OSHA beroperasi dengan standar "umum" dimana setiap pengusaha: *Akan memberikan pekerjaan dan tempat pekerjaan kepada karyawannya yang bebas dari bahaya yang dikenali menyebabkan atau akan mungkin menyebabkan kematian atau bahaya fisik yang serius kepada para karyawannya.*[23]

2. Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan Kerja.

   Undang-undang ini untuk menggantikan *Veiligheidsregement* Tahun 1970 (stb. No. 406). UU No/ 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja ini tidak secara tegas dicabut, dengan demikian hal-hal yang belum diatur dalam peraturan pelaksana lainnya maka ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam UU No. 1 Tahun 1970 dianggap masih berlaku dan mencakup disemua tempat kerja di darat, di dalam tanah, di permukaan

air, di dalam air, maupun di udara di wilayah Negara Republik Indonesia.

3. Pengusaha wajib memberikan hak pekerja yakni melindungi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tenaga kerja sesuai dengan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-undang Uap (*Stoom Ordonatie, stbl No. 225 Tahun 1930*).
4. Undang-undang keselamatan kerja merupakan undang-undang pokok yang mengatur keselamatan kerja secara umum bersifat nasional. Disamping undang-undang keselamatn kerja yang mengatur secara umum, masih terdapat peraturan-peraturan keselamatan kerja yang mengatur secara khsusus atau dikenal dengan azas Lex Specialist.

   Peraturan tersebut antara lain Undang- undang dan Peraturan Uap Tahun 1930. Peraturan yang bersifat khsusus tersebut dikeluarkan lebih dahulu dari Undang-undang Keselamatan Kerja, hal tersebut dimungkinkan apabila kita melihatdaripada penjelasan Undang-undang Keselamatan

   Kerja dan historis peraturan tersebut

2.1.9 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas

Hubungan K3 dengan produktivitas dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh apabila sebuah perusahaan melaksanakan K3, yaitu sebagai berikut:

1. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan K3 karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi.

Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.

2. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan pelaksanaan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja atau karyawan adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia.melalui prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citra sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
4. Meningatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam produksi perusahaan.

2.1.10 Sebab-Sebab Kecelakaan Kerja

Terjadinya kecelakaan kerja pasti ada sebabnya, kecelakaan disebabkan oleh dua golongan penyebab:

1. Tindak perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan.
2. Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman.

Selain itu, faktor manusia banyak menimbulkan kecelakaan kerja itu sendiri. Mengatakan bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan manusia itu sendiri. Upaya untuk mengetahui sebab kecelakaan kita harus menganalisa sebab kecelakaan tersebut. Untuk menganalisa terjadinya kecelakaan kerja harus secara tepat dan jelas diketahui, bagaimana dan mengapa

bisa terjadi. Faktor-faktor tindakan manusia dan lingkungan kerja mempunyai hubungan sangat erat dengan sistem kerja, yang bersumber pada kesalahan manusia. Sehingga faktor manusia yang mengakibatkan kecelakaan tersebut, adalah:

1. Menggunakan peralatan yang tidak aman .
2. Menjalankan peralatan kerja yang tidak tahu caranya .
3. Menempatkan bahan-bahan yang tidak aman pada kondisi lingkungan yang mengakibatkan perlawanan arus.
4. Merusak alat-alat keselamatan kerja sehingga berakibat tidak baik.
5. Salah menggunakan alat kerja .
6. Gangguan orang lain.

2.1.11 Pencegahan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah

1. Peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi-kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan, dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian, dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, p3k, dan pemeriksaan kesehatan.
2. Standarisasi, yaitu penetapan standar-standar resmi mengenai konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan dan alat pelindung diri.
3. Pengawasan, yaitu pengawasan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang diwajibkan.
4. Latihan-latihan, yaitu latihan praktek bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja yang baru dalam keselamatan kerja.

5. Asuransi, yaitu insentif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan misalnya dalam bentuk penguranngan premi yang dibayar perusahaan, jika tindakan-tindakan keselamatan sangat baik.
6. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan, yang merupakan ukuran utama efektif tidaknya mengimplementasikan keselamatan kerja. Pada perusahaanlah kecelakaan terjadi. Sedangkan pola kecelakaan pada suatu perusahaan sangat tergantung kepada tingkat kesadaran akan keselamatan kerja oleh semua pihak yang bersangkutan.

Seperti yang sudah diatur dalam UU no. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja secara jelas ditegaskan, bahwa tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya (pasal 9) dan pemerintah membina norma-norma keselamatan kerja (pasal 10, ayat a).

2.1.12 Pengertian Produktivitas

Kondisi politik dan ekonomi saat ini telah mendorong para pegawai untuk memberikan perhatiannya terhadap pengembangan kemampuan kerjanya. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja pegawai. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (utility). Jika seseorang bekerja ada hasilnya, maka

dikatakan produktif. Tetapi kalau menganggur, disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Orang-orang produktif dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya.

Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio output terhadap input. Input ini bisa mancakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, market share, dan kerusakan. Produktivitas meruapakan ukuran atau standar yang dapat digunakan untuk melakukan perbandingan antara input atau modal yang telah dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh.

Semua perusahaan atau organisasi menghasilkan puluhan ribu jenis produk-barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dari kata produk munculah konsep produksi, produktivitas, proses produksi, kuantitas dan kualitas produksi. Istilah produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan yang mengukur efektivitas yang efisiensi dari produksi.

Menurut OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*), pada dasarnya produktivitas adalah to output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan. Sedangkan ILO (*International Labour Organtzation*) menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-

elemen produksi dengan yang dihasilkaannya merupakan ukuran produktivitas. elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, kapital, buruh dan organsasi.

Menurut Asniati,Arifuddin Mane, (2016). Mengatakan dalam Penelitiannya bahwa Produktivitas sangat berpengaruh dalam menigkatkan kualitas pelayanan dalam suatu Instansi baik itu organisasi pemerintahan maupun prusahaan.

Secara konseptual produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat di kuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat pemasukan sumber daya tertentu. Lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivittas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa sumber daya digunakan dalam masyarakat.

2.1.13 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas perlu adanya pengukuran, karena pengkuran adalah bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Apabila produktivitas diintegrasikan ke dalam buadaya organisasi, monitoring progress yang memberikan umpan balik, menetapan sasaran yang dapat diihitung, dan mengevaluasi kinerja manajerial merupakan suatu keharusan. Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategis lainnya. Perbaikan produktivitas merupakan alat utama untuk

mencapai pertumbuhan market share. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam. rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik **.**

Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

1. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identiifkasi dari bidang dimana perhatian menajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3. **Mengusahakan mekanisme umpan balik**

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidak cukupan kinerja.

4. Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas kedalam suatu organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan

produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

2.1.14 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dari faktor-faktor penentu produktivitas diatas, maka indikator dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan yang baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan sesorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti komputer, keterampilan bengkel dan lain-lain. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas

3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas tanpa ada permasalahan teknis.

4. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja sesorang maka akan menguntungkan. Maksudnya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai ada yang dimaksudkan diatas, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula

5. Perilaku (*Behavior*)

Perilaku manusia pada hakikatnya adalah suatu aktivitas daripada manusia itu sendiri. baik dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung. Dapat diartikan bahwa perilaku terjadi apabila ada sesuatu yang dieprlukan untuk menimbulkan reaksi yakni yang disebut rangsangan, dengan demikian suatu rangsangan tertentu akan menghasilkan reaksi perilaku tertentu

2.1.15 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan

terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasilyang 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 pekerjaaan

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih dari hari yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 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.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.16 Peningkatan Produktivitas Kerja

Meningkatnya produktivitas kerja terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber, yaitu sebagai berikut:

1. Modal (Perlengkapan, Material,dan Tenaga/Energi)

Faktor pertumbuhan produktivitas terpenting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku yang terbuang rata- rata mencapai 40 % dari biaya produksi nasional secara keseluruhan jika dipertimbangkan tenaga maupun bahan baku, maka gambaran ini meningkat dalam jumlah besar. Latihan operator yang sedikit, penataan yang kurang baik, dan ruang gedung yang tidak cukup dapat memperburuk masalah penanganan bahan dan mengarah kepada perrubahan gerak serta membawa akibat. Tujuan paling peting harus dengan merancang metode untuk memproduksi jumlah hasil produksi yang sama dengan energi material yang sedikit dan mengganti material atau alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin lebih memproduksi barang lebih dari jumlah

bahan yang sama. Meningkatkan produktivitas juga tergantung pada pemilihan bahan maupun daya guna secara optimal.

2. Tenaga kerja

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak Lamanya pegawai bekerja dan proporsi penempatan waktu produktif tergantung cara pengaturan latihan dan motivasinya Beberapa penyelidikan menunjukkan bahwa waktu produktif berkisar 25 % sampai 30 % yang tidak produktif, karena kejelekan manajemennya kadang-kadang mencapai 50 % dan sisanya disebabkan adanya pekerjaan yang sia-sia karena sikap pekerjanya. Ada beberapa kategori dalam tenaga kerja, yaitu:

a. Struktur waktu kerja

Analisis dan studi yang hati-hati terhadap semua komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif menyebabkan manajemen dan pengawasan mampu mengurangi sebab utama dari kerugian waktu dan membantu merencanakan teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok bersama.

b. Peningkatan efektivitas dan waktu kerja

Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja terletak pada kemampuan dan sikap individu dalam bekerja serta manjemen maupun organisasi kerja. Dalam mengkaji produktivitas individu paling sedikit harus pertanyaan pokok : Mampukah pegawai bekerja lebih baik? tertarikkah pegawai untuk bekerja lebih giat?

Untuk menjawab kita harus cek dua kelompok syarat bagi produktivitas yang tinggi:

Pertama:

a. Tingkat pendidikan dan keahlian

b. Jenis teknologi dan hasil produksi

c. Kondisi kerja

d. Kesehatan kemampuan fisik dan mental

Kedua:

a. Sikap (terhadap tugas teman sejawat dan pegawai)

b. Keanekaragaman tugas

c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)

d. Kepuasan kerja dan keamanan kerja

e. Kepastian kerja

f. Perspektif dari ambisi dan promosi

c. Insentif (perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. Penghargaan serta penggunaan motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada

produktivitas yang tinggi.

d. Manajemen dan Organisasi

Manajemen dan organisasi harus dievaluasi terus dalam upaya mengadakan pemberdayaan dan penyempurnaan semaksimal mungkin.

2.1.17 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hubungan K3 dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya produktivitas kerja menurut Soedirman dan Tarwaka adalah:

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi antara lain:

1) Tabiat atau watak
2) Sikap laku atau penampilan
3) Kebutuhan
4) Keinginan
5) Cita-cita atau kepentingan lain
6) Kebiasaan yang dibentuk keadaan
7) Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai

Karena setiap pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka ini akan terbawa dalamhubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya manusia suksesdengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif

c. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terusberupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

d. Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Sesorang dinyatakan terampil

dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur formal maupun informal. Karena penguasaan setia tekhnologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengeahuan keterampilan dan kemampuan yang handal.

Selain faktor diatas, ada beberapa isu yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu:

1. Manajemen

   Manajemen harus memiliki komitmen atas keberhasilan organisasi, memegang dan menjalankan visi, misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Anggota tim bertanggung jawab menjalankan strategi tersebut.

2. Penghasilan

   Penghasilan merupakan bentuk pemberian yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan organisasi menyediakan pemberian tersebut. Penghasilan yang cukup akan memunculkan ketenangan dalam diri tenaga kerja sehingga dia mampu bekerja dengan lebih baik dan penuh konsentrasi. Hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja daan produktivitasnya.

3. Kesehatan dan Lingkungan Kerja

Kesehatan dan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara) dan hubungan antara tenaga kerja (harmonis, saling kerja sama, dan saling dukung).jika kondisi keduanya baik, produktivitas dan motivasi kerja akan meningkat. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik akan berdampak buruk pada kesehatan tenaga kerja, sehingga produktivitas pun turun. Ditambah lagi dengan risiko berupa dampak terhadap unit kerja atau divisi lain.

2.1.2 Karyawan

Tenaga kerja, karyawan, atau pekerja adalah sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2016).

Tenaga kerja, karyawan, atau pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjuak tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2017). Adapun kelompok-kelompok tenaga kerja, antara lain:

1. Anak-anak dan tenaga kerja usia muda

Anak-anak adalah laki-laki atau perempuan yang berusia 14 tahun kebawah, sedangkan orang muda lebih dari 14 tahun tetapi kurang dari 18 tahun. Anak-anak memerlukan perhatian khusus karena mereka tidak sekuat

orang dewasa dan perhitungannya belum cukup matang. Undang-Undang kerja tahun 1948 no. 12 menegaskan sebagai berikut:

a. Anak-anak tidak boleh menjalankan pekerjaan
b. Jika seorang anak yang berumur 6 tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup dan didalamnya sedang dijalankan pekerjaan, maka dianggap bahwa anak itu menjalankan pekerjaan ditempat kecuali ternyata yang sebaliknya.

2. Orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari
3. Dapat dikecualikan dari larangan termaksud dalam ayat a hal-hal yang pekerjaan orang muda pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.
4. Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan hal-hal yang dilaksanakan termaksud dalam ayat b beserta syarat-syarat untuk menjaga kesehatan tenaga kerja muda.
5. Orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatanya.
6. Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan pekerjaan termaksud dalam ayat a.

Orang muda dengan usia 18-20 tahun juga harus disertai perhatian khusus. Tenaga kerja muda sebaiknya tidak bekerja pada pekerjaan-pekerjaan yang menimbulkan bahaya bagi kesehatan dan keselamatannya dengan penerapan faktor bahaya dapat dikurangi tenaga kerja muda dapat bekerja pada aneka pekerjaan asal kondisi dan lingkungan kerja yang selamat dapat

diciptakan. Kondisi kerja yang selamat maka mereka kebiasa selamat harus ditamankan kepada mereka pada masa latihan atau mulai bekerja. Dalam latihan, keselamatan kerja bukan bersifat penunjang tetapi satu bagian penting dari sistem.

7. Tenaga Kerja Wanita

Secara umum, ketentuan-ketentuan keselamatan yang bertalian dengan tenaga kerja pada umumnya berlaku pula pada tenaga kerja wanita. Dalamberbagai hal perlindungan tambahan secara khusus perlu diadakan bagi mereka sebagai akibat fungsi sebagai seorang ibu.

Salah satu resiko kecelakaan yang tidak langsung terdapat apabila kepada si ibu yang bekerja di pabrik diperkenankan untuk membawa anaknya. Anak-anak tersebut mungkin bermain di dekat mesin dan terkena bahan yang berbahaya. Dalam perundang-undangan disebut bahwa anak demikian dianggap bekerja dan perli dilindungi, sekalipun hal tersebut belum dinyatakan berlaku. Wanita kadang- kadang memerlukan pendidikan dalam keselamatan secara khusus termasuk cara berpakaian yang dapat mengurangi resiko kecelakaan

8. Tenaga Kerja Ada Usia

Mengetahui kapasitas fisik, menurun sesudah usia 30 tahun atau lebih. Mereka yang berusia ini mungkin berhati-hati, lebih dapat dipercaya dan lebih menyadari akan bahaya dari pada tenaga kerja usia muda. Masalah pencegahan kecelakaan pada mereka agak berbeda dari pada tenaga kerja pada umumnya.

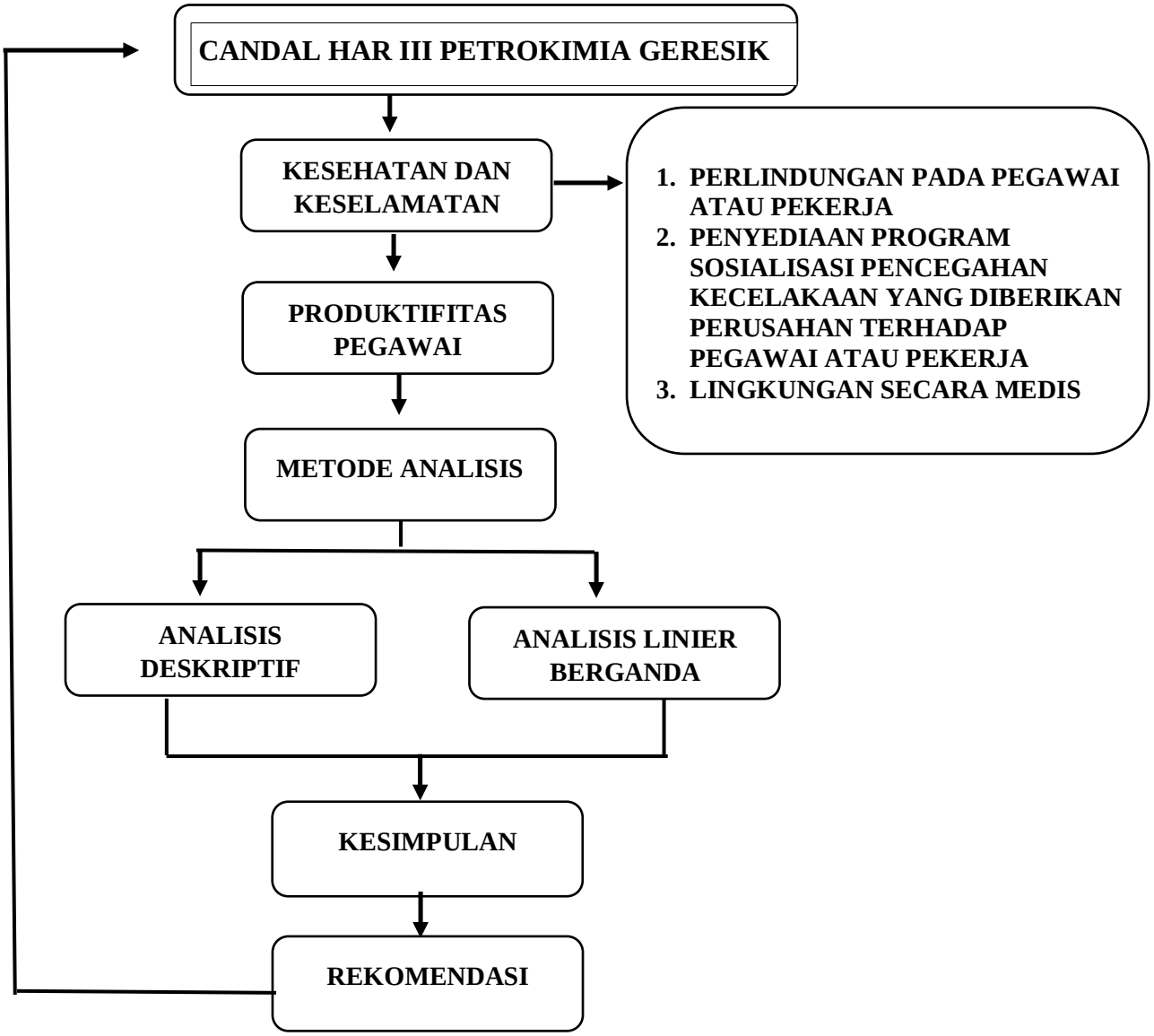
Efek menjadi tua terhadap terjadinya kecelakaan masih terus ada. Namun begitu, terdapat kecenderungan bahwa beberapa jenis kecelakaan seperti terjatuh lebih sering terjadi pada tenaga kerja ada usia daripada tenaga kerja berusia sedang atau muda. Juga angka beratnya kecelakaan rata-rata lebih meningkat mengikuti pertambahan usia. Kenyataan ini perlu diperhatikan dan ada kebenarannya diperusahaan-perusahaan.

Ketua bagian K3 mengatakan bila kebanyakan tenaga kerja di PT. Petrokimia tidak ada tenaga kerja usia muda, dan sebelum bekerja di petro karyawan harus memiliki kartu ijin bekerja yang persyaratannya minimal 18 tahun sampai 56 tahun. Karena memang usia 56 tahun sudah memasuki usia rentan dan beresiko dalam bekerja. Dari persyaratan diatas tidak memungkinkan jika perusahaan PT. Petrokimia Gresik mempekerjakan anak usia muda, Selain itu juga tenaga kerja wanita tidak ada yang bekerja diarea Pabrik, yang rata-rata kebanyakan dan hampir semua bekerja diarea kantor.

2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1. Diduga bahwa faktor perlindungan pada pegawai atau pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Candal Har III pada PT Petrokimia Gresik

H2. Diduga bawah faktor penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Candal Har III Pada PT Petrokimia Gresik

H3. Diduga bahwa faktor lingkungan secara medis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Candal Har III Pada PT Petrokimia Gresik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Petrokimia Gresik di Candal Har 3 beralamat JL. Jend. Ahmad yani, Gresik jawa timur. Responden yang digunakan adalah pegawai di PT petrokimia Gresik waktu penelitian dilaksanakan bulan February sampai bulan april 2022

3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian agar mempermudah langkah penelitian, seoranng peneliti perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan. Adapun jenis penelitian yang dapat digunakan yaitu:

1. Metode Penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan(Sugiyono 2017:8).
2. Metode Penelitian Lapangan Menurut Kriyantono (2008:106) mengatakan bahwa penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden.“Metode Observasi merupakan kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tertentu.

3. Metode Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil terdahulu. Penelitian yang penelitian dilakukan termasuk penelitian kuantitatif kausalitas.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

A. Data Primer

Sumber data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber data yang pertama atau tangan pertama dilapangan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal langsung dari informan yaitu Karyawan Candal Har III Di PT.Petrokimia Gresik yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan wawancara.

B. Sumber Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu serta sumber lainnya yang berhubungan dan relevan dengan masalah dan topic yang sedang diteliti.

3.3 Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang telah ditentukan sebagai reponden di mana populasi pegawai yang di ambil berjumlah 30 orang. Melihat jumlah populasi pegawai yang ditentukan sebagai responden, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menyusun proposal penelitian, diantaranya sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian atau pengamatan secara langsung untuk dapat memperoleh data informasi serta permasalahan yang akan diteliti. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dengan melakukan pengamatan serta penelitian dilapangan untuk mendapatkan data yang relevan.

3.4.2 Metode Angket (kuesioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti . untuk memperoleh data, angket sebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukkan untuk kepentingan penelitian)

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu bentuk kegiatan merekam, mengabadikan dan menyimpan data dari suatu kegiatan yang berfungsi sebagai penyedia informasi terkait isi dokumen untuk penggunaannya sebagai alat bukti dan data akurat terkait kegiatan yang telah dilaksanakan. Pada penelitian ini kegiatan dokumentasi digunakan untuk mendapatkan gambar saat penelitian sedang dilaksanakan.

3.5 Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1) Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yakni penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data deskriptif kualitatif adalah:

a. Mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas agar dapat mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data.
b. Mengidentifikasi masalah yang ada serta menganalisa dan mempelajari komponen-komponen yang terkait dengan rumusan masalah

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Model regresi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017) adalah :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana :

Y : Produktivitas Pegawai

b : koefisien regresi

a : konstanta

X1 : Perlindungan pada pegawai

X2 : Penyediaan program sosialisasi

X3 : Lingkungan secara medis

e : erorr

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Perlindungan Pada Pegawai atau pekerja yang melayani alat – alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dengan cara alat – alat perlindungan sesuai dan baik.
2. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.
3. Lindungan secara medis Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam mengenai hal –hal sebagai berikut a) Kebersihan lingkungan. b) suhu udara dan ventilasi di tempat kerja. c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Petrokimia Gresik di Candal Har 3 beralamat JL. Jend. Ahmad yani, Gresik jawa timur. PT Petrokimia Gresik Har 3 bergerak dibidang produksi pupuk. PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Responden yang digunakan adalah pegawai di PT petrokimia Gresik waktu penelitian dilaksanakan bulan February sampai bulan april 2022**.**

4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

"Menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produk paling diminati konsumen".

Misi

1. Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan.
2. Hasil usaha untuk menunjang kegiatan operasional dan pengembangan usaha Perusahaan.
3. Tambahkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam pengembangan masyarakat.

4.1.2 Tujuan Perusahaan

1. Menyejahterakan masyarakat kecil;

2. Menghasilkan pupuk yang berkualitas terbaik;
3. Mendukung pembangunan nasional dan program pemerintah dalam sektor pertanian.

4.1.3 SejarahPerusahaan

PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, HM. Soeharto pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik.

PT Petrokimia Gresik saat ini menempati areal lebih dari 450 hektar di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Total produksi saat ini mencapai 8,9 juta ton/tahun, terdiri dari produk pupuk sebesar 5 (lima) juta ton/tahun, dan produk non pupuk sebanyak 3,9 juta ton/tahun. Anak Perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) ini bertransformasi menuju perusahaan Solusi Agroindustri untuk mendukung tercapainya program Ketahanan Pangan Nasional, dan kemajuan dunia pertanian.

Struktur Pemegang Saham PT Petrokimia Gresik adalah PT Pupuk Indonesia (Persero) yang memiliki 2.393.033 lembar saham atau senilai Rp2.393.033.000.000 (99,9975%) dan Yayasan Petrokimia Gresik yang memiliki 60 lembar saham atau senilai Rp60.000.000 (0,0025%).

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Petrokimia Gresik Har 3

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Petrokimia Gresik Candal Har 3

Sumber :PT. Petrokimia Gresik

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan berikut:

1) Direksi

Direksi adalah organ perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan Sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai ketentuan Anggaran Dasar.

Tugas Direksi:

1. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan
2. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan
3. Direksi mengatur pola pembagian tugas masing-masing.

2) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Dewan Komisaris memiliki tugas *fiduciary* untuk bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan dan menghindari semua bentuk benturan kepentingan pribadi.

Dewan Komisaris memiliki tugas:

1. Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
2. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
3. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.
4. Mengkaji sistem manajemen.
5. Memantau efektivitas penerapan *Good Corporate Governance* dan melaporkannya kepada RUPS.
6. Menginformasikan kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan.

7. Mengusulkan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan memantau pelaksanaan penugasan auditor eksternal.
8. Menyusun pembagian tugas masing-masing anggota Dewan Komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.

3) Kompartemen Audit Intern

Berikut tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab Unit Audit Internal:

1. Menyusun dan melaksanakan rencara dan anggaran aktivitas audit internal tahunan berdasarkan prioritas risiko sesuai dengan tujuan perseroan.
2. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di seluruh bidang kegiatan Perseroan.
3. Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen risiko sesuai dengan kebijakan Perseroan.
4. Memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkat manajemen, serta membuat laporan tertulis hasil audit setiap bulan dan menyampaikan laporan tersebut kepada Direktur Utama dan Dewan Komisaris dengan tembusan Komite Audit.
5. Memantau, menganalisis dan melaporkan pelaksanaan tindak lanjut perbaikan yang telah disarankan.
6. Bekerja sama dan berkomunikasi langsung dengan Komite Audit. Menyusun program untuk mengevaluasi mutu kegiatan audit internal yang dilakukan.
7. Melakukan pemeriksaan khusus apabila diperlukan.

4) Sekretaris perusahaan

Sekretaris Perusahaan merupakan salah satu organ pendukung yang berperan penting dalam memfasilitasi komunikasi antar organ Bank, hubungan antara Bank dengan Pemegang Saham, Regulator, dan Pemangku Kepentingan lainnya. Fungsi Sekretaris Perusahaan Bank diemban oleh BOD/BOC Office.

Tugas Sekretaris Perusahaan mencakup tugas-tugas kesekretariatan, yang terkait dengan investor, hukum dan kepatuhan terhadap peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan ketentuan tata kelola perusahaan yang baik. Sekretaris Perusahaan mewakili Direksi dalam kegiatan komunikasi dengan pihak eksternal, khususnya dengan pihak regulator, investor dan para pemangku kepentingan lainnya. Sekretaris Perusahaan memiliki tugas sebagai berikut:

1. Memastikan Perusahaan mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan dan sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
2. Mengikuti perkembangan pasar modal khususnya peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang pasar modal.
3. Memberikan masukan kepada Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal
4. Membantu Direksi dan Dewan Komisaris dalam pelaksanaan tata kelola Perusahaan yang meliputi.

5. Menangani kegiatan hubungan investor dalam rangka menjaga dan meningkatkan komunikasi antara Perusahaan dengan para investor baik di lokal maupun internasional.

5) Komite Audit

Komite Audit adalah Komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam rangka membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris.

Komite Audit memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan penelaahan atas informasi keuangan yang akan dikeluarkan Perusahaan kepada publik dan/atau pihak otoritas antara lain laporan keuangan, proyeksi dan laporan lainnya terkait dengan informasi keuangan Perusahaan.
2. Melakukan penelaahan atas ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan Perusahaan.
3. Memberikan pendapat independen dalam hal terjadi perbedaan pendapat antara manajemen dan Akuntan atas jasa yang diberikannya.
4. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai penunjukan Akuntan yang didasarkan pada independensi, ruang lingkup penugasan dan *fee*.
5. Melakukan penelaahan atas pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor internal dan mengawasi pelaksanaan tindak lanjut oleh Direksi atas temuan auditor internal.

6. Melakukan penelaahan terhadap aktivitas pelaksanaan manajemen risiko yang dilakukan oleh Direksi, jika Perusahaan tidak memiliki fungsi pemantau risiko di bawah Dewan Komisaris.
7. Menelaah pengaduan yang berkaitan dengan proses akuntansi dan pelaporan keuangan Perusahaan.

6) Departemen Audit Aminstrasi

Admin Audit adalah seseorang yang memiliki tugas untuk melakukan pengecekan laporan keuangan, membuat dan atau melakukan review SOP perusahaan terkait akunting, menyusun program audit untuk dijadikan sebagai paduan dalam pelaksanaan audit, melakukan review atas temuan Audit dan menentukan penanganan yang tepat, melakukan pemantauan terkait diterapkan atau tidaknya keputusan audit yang sudah ditetapkan, melakukan input transaksi harian, membuat laporan keuangan hasil audit, membuat laporan stock opname atau cash opname, dan melakukan rekonsiliasi data kas dengan bank serta rekonsiliasi hutang dan piutang milik perusahaan.

7) Departemen Tata Kelola Perusahaan Dan Manajemen Resiko

Tata Kelola Perusahaan Yang Baik akan mengarahkan praktik bisnis yang bertanggung jawab, sehingga memastikan pengelolaan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, bertanggung jawab kepada pasar dan komunitas serta mencapai kinerja keuangan yang sehat dan berkesinambungan.

Manajemen Risiko adalah seluruh bentuk proses kegiatan yang dilakukan untuk meminimalisir hingga mencegah risiko dalam sebuah perusahaan. Dalam manajemen risiko terdapat beberapa kegiatan pendukungnya yang bisa dilakukan.

Beberapa hal di dalamnya yaitu identifikasi, perencanaan, strategi, tindakan, pengawasan hingga evaluasi menghadapi berbagai hal negatif. Karena itulah Manajemen Risiko dalam sebuah perusahaan sangatlah penting.

8) Komite Nominasi Dan Remunerasi GCG, Dan Pemantauan Resiko

1. Melakukan evaluasi tentang kesesuaian antara kebijakan manajemen risiko dengan pelaksanaan kebijakan;
2. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Komite Manajemen Risiko dan Satuan Kerja Manajemen Risiko;
3. Melakukan evaluasi laporan pertanggungjawaban Direksi yang antara lain terdiri dari laporan regulatory kepada Otoritas Pengawas Bank, laporan internal, dan laporan-laporan lain;
4. Menyampaikan rekomendasi kepada Dekom atas kebijakan yang telah diambil oleh Direksi berkaitan dengan manajemen risiko;
5. Melakukan evaluasi kepatuhan Bank terhadap ketentuan Anggaran Dasar, peraturan Otoritas Pengawas Bank dan Pasar Modal, serta peraturan perundangan lainnya yang terkait dengan manajemen risiko;
6. Memberikan rekomendasi kepada Dekom tentang penetapan limit yang memerlukan persetujuan Dekom sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam Anggaran Dasar, dan yang ditetapkan oleh Otoritas Pengawas Bank dan Pasar Modal;
7. Melakukan penilaian atas situasi yang diperkirakan dapat membahayakan kelangsungan usaha Bank, agar Dekom dapat melaporkan kepada Otoritas Pengawas Bank dan Pasar Modal dalam kurun waktu yang ditetapkan;

8. Melakukan evaluasi atas rekomendasi Direksi atas usulan pembagian dividen interim;
9. Menyusun pedoman dan tata tertib kerja Komite (Piagam), dan melakukan review sesuai kebutuhan minimal 3 tahun sekali;
10. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lain yang diberikan oleh Dekom dari waktu ke waktu."

9) Departemen Audit Operasional

1. Memahami bagaimana proses, kebijakan, prosedur, dan jenis manajemen di masa depan menghasilkan efektivitas dan efisiensi maksimal.
2. Menetapkan dampak potensial dari keberhasilan dan kegagalan di bidang operasional tertentu.
3. Memahami risiko yang terkait dengan bisnis dan risiko operasional seperti kelalaian atau kesalahan karyawan, kegagalan sistem IT, kegagalan produk, dan masalah keselamatan dan kesehatan.
4. Melakukan perbaikan dan cara memitigasi risiko serta meningkatkan peluang bisnis.
5. Memberikan analisis objektif, penilaian, rekomendasi, dan feedback terkait kegiatan yang ditinjau.
6. Marketer adalah otak di balik kesuksesan mengenalkan produk atau jasa ke dunia luar. Dari situ, perusahaan mengharapkan adanya penjualan atau istilahnya, konversi. Demi mencapai tujuan ini, ada banyak tugas marketing yang harus dikerjakan. Mulai dari perencanaan strategi marketing, memonitor tren pasar, dan membuat iklan untuk kampanye.

10) Departemen Hukum Dan sekretariat

- menyusun, mengkoordinasikan rencana dan program kerja Bagian;
- melaksanakan perumusan kebijakan produk hukum dan telaahan hukum sesuai ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- melaksanakan perumusan penyusunan produk hukum Kabupaten baik yang bersifat pengaturan (regeling) maupun penetapan (beschikking);
- melaksanakan penyiapan bahan pertimbangan dan bantuan hukum kepada semua unsur di lingkungan pemerintah provinsi;
- mengkoordinasikan Kepala Sub Bagian agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
- memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- merumuskan sasaran yang hendak dicapai berdasarkan skala prioritas dan dana yang tersedia sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas;
- memonitor serta mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program kerja;
- melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan produk hukum;
- melaksanakan program Strategis Rencana Aksi Nasional HAM;
- melaksanakan koordinasi dan pelayanan administratif kepada satuan kerja perangkat daerah;
- mengkoordinasikan pembahasan perumusan rancangan produk hukum;
- mengkoordinasikan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan perlindungan, pemajuan, penegakan, pemenuhan, dan penghormatan HAM;

- melakukan advokasi dan upaya hukum terhadap permasalahan yang timbul;
- mengadakan pembinaan dan pengawasan terhadap Produk Hukum Kabupaten;

11) Sekretaris Dewan Komisaris

1. Menyiapkan bahan rapat dan menyusun risalah rapat Dewan Komisaris.
2. Melakukan tugas kesekretariatan lainnya
3. Memberikan bantuan ringkasan laporan manajemen.
4. Mengumpulkan bahan dan informasi yang relevan dengan pelaksanaan tugas Dewan Komisaris.
5. Melakukan koordinasi dengan Sekretaris Perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Dewan Komisaris dan Direksi.
6. Mengadministrasikan undangan rapat Dewan Komisaris.
7. Sebagai penghubung Dewan Komisaris dan Direksi.
8. Membuat surat-surat keluar dan mendokumentasikan surat-surat Dewan Komisaris.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Hasil Observasi

Hasil observasi lapangan didapatkan fakta bahwa adanya permasalahan pencapaian kinerja yang masih sangat rendah

4.2.2 Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan kepala kantor PT. Petrokimia Gresik , didapatkan fakta-fakta berikut :

1. Kondisi perlindungan pada pegawai sudah sangat baik;

2. Hasil pencapaian produktivitas pegawai di kantor dapat dikatakan *Exeed*, artinya sudah melebihi target standar perusahaan ;

4.2.3 Karakteristik Tanggapan Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden disesuaikan dengan usia, jenis kelamin, dan pendidikan yang mampu menghasilkan gambaran secara umum mengenai sampel penelitian. Berikut merupakan karakteristik responden sesuai dengan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Sesuai DenganUsia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-25 tahun	25	83,3
2	26-40 tahun	5	16,7
Total		**30**	**100**

Diketahui terdapat 30 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 17 orang responden berusia sekitar 17 – 25 tahun (83,3%), sementara 25 responden (43%) berusia sekitar 26– 40 tahun, 13 responden (16.7%) berusia sekitar 26-40 tahun.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan jenis kelaminnya dijelaskan berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	66,7
2	Perempuan	10	16,7
Total		**30**	**100**

Diketahui terdapat 30 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 20 orang responden (83,3%) memiliki jenis kelamin laki-laki, sementara untuk perempuannya ada 10 (33,3%) orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan pendidikan terakhirnya dijelaskan berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terahkhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	23	76,7
2	D3	4	13,3
3	S1	3	10,0
Total		**30**	**100**

Diketahui terdapat 30 responden yang mengisi keusioner, dimana sebanyak 23 orang responden (76,7%) pendidikan terakhirnya adalah SMA sederajat, kemudian ada 4 orang responden (13,3%) pedidikan terakhirnya D3 dan kemudian ada 3 responden (10,0 %) pendidikan terakhirnya S1 orang responden.

Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan lamanya bekerja dijelaskan berikut

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Sesuai Dengan Lamanya Bekerja.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-3 tahun	10	33,3
2	4- 6 tahun	13	43,3
3	7-9 tahun	7	23,3
Total		**30**	**100**

Tabel 4.5 berdasarkan lama yaitu bekerja dari 30 responden terdiri atas; 10 responden (33,3%) bekerja selama sekitar 1-3 tahun, 13 responden (43,3%)

bekerja selama sakitar 4-6 tahun, dan 7 responden (23,3%) bekerja selama sekitar 7-9 tahun.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel indikator perlindungan pada pegawai X1:

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Perlindungan Pada Pegawai X1

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	20	10	-	-	-	30
2	X1. P2	20	10	-	-	-	30
3	X1. P3	17	13	-	-	-	30
4	X1. P4	17	13	-	-	-	30
5	X1. P5	18	12	-	-	-	30
	Jumlah	92	58	-	-	-	150

Sumber: Data diolah(2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 variabel indikator yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan kuesioner sebagai berikut:

1. Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi.
2. Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik.
3. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik.
4. Mental saya selama bekerja baik.
5. Tingkat pengalaman saya dalam bekerja tinggi.

Diketahui hasil tanggapan variabel indikator perlindungan pada pegawai menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor

totalnya ada 150 yang menjawab sangat setuju 92, sementara untuk skor 58 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah melaksanakan kesehatan kerja dilingkungan kerja dalam bekerja.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel indikator penyediaan program sosialisasi X2:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Penyediaan Program Sosialisasi X2

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	21	9	-	-	-	30
2	X2. P2	13	17	-	-	-	30
3	X2. P3	15	15	-	-	-	30
4	X2. P4	17	13	-	-	-	30
5	X2.P5	18	12	-	-	-	30
6	X2.P6	15	15	-	-	-	30
	Jumlah	99	81	-	-	-	180

Sumber: Data Diolah(2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 variabel yang dituangkan pada 6 bentuk pernyataan berikut:

1. Apakah perusahaan selalu memberikan sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi pegawai.
3. Apakah pimpinan perusahaan selalu terbuka untuk diskusi.
4. Apakah perusahaan selalu memberikan ruang untuk pegawai menyampaikan pendapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Apakah perusahaan selalu mengigatkan tentang sosialisasi k3 dalam setiap apel pagi pada pegawai.

6. Apakah perusahaan selalu memberikan jaminan keselamatan kerja.

Diketahui hasil tanggapan variabel penyedeiaan program sosialisasi menyatakan hampir semua menjawab setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 180 yang menjawab sangat setuju 99 responden, sementara untuk skor 81 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden telah diberikan pengetahuan tentang sosialisasi k3 dalam bekerja.

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Lingkungan Secara Medis X3

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	25	5	-	-	-	30
2	X1. P2	19	11	-	-	-	30
3	X1. P3	16	14	-	-	-	30
4	X1. P4	19	11	-	-	-	30
5	X1. P5	21	9	-	-	-	30
	Jumlah	100	50	-	-	-	150

Sumber: Data diolah(2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 variabel indikator yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan kuesioner sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja bersih dan sehat .
2. Apakah suhu,udara, dan ventilasi di tempat kerja sudah memenuhi standar kesehatan.
3. System pembuangan sampah dan limbah tidak menganggu kesehatan pegawai.
4. Menurut anda apakah perusahaan telah memberikan pelayanan kesehatan kepada pegawai tenaga kerja.

5. Apakah sarana olahraga dan kesempatan rekreasi memadai dan terlaksana.

Diketahui hasil tanggapan variabel indikator lingkungan secara medis menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 150 yang menjawab sangat setuju 100, sementara untuk skor 50 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah berikan pelayanan kesehatan secara baik dalam perusahaan.

Selanjutnya berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel produktivitas pegawai Y:

Tabel 4.9
Deskripsi jawaban responden mengenai Variabel Produktivitas Pegawai Y

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1. P1	21	9	-	-	-	30
2	Y2. P2	14	16	-	-	-	30
3	Y3. P3	17	13	-	-	-	30
4	Y4. P4	18	12	-	-	-	30
5	Y5. P5	19	11	-	-	-	30
	Jumlah	89	61	-	-	-	150

Sumber: Data Diolah(2022)

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 1 variabel yang dituangkan pada 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Menurut anda, jumlah output/volume produksi susuai standart.
2. Apakah kualitas produk sudah sesuai dengan standart kerja .
3. Apakah anda menyelesaikan pekerjaan susai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.
4. Menurut anda apakah dalam bekerja sering terjadi kesalahan produk yang di hasilkan.

5. Saya Selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas sesuai SOP.

Diketahui hasil tanggapan variabel produktivitas pegawai menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 89 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk 61 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum responden sudah memiliki produktivitas yang sangat sangat baik dalam bekerja.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskritif

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan hasil pengukuran yang memperlihatkan valid tidaknya instrument.Pengujian ini dihitung melalui perbandingan antara signifikansinya yang menggunakan korelasi *Pearson Product Moment.* dilihat bahwa kuesioner dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan 0,000<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
Perlindungan Pada Pegawai (X1)	PPP1	0.000	Valid
	PPP2	0.000	Valid
	PPP3	0.000	Valid
	PPP4	0.000	Valid
	PPP5	0.000	Valid
Penyediaan	PPS1	0.000	Valid

Program Sosialisasi (X2)	PPS2	0.000	Valid
	PPS3	0.000	Valid
	PPS4	0.000	Valid
	PPS5	0.000	Valid
	PPS6	0.000	Valid
Lingkungan secara medis X3	LSM1	0.000	Valid
	LSM2	0.000	Valid
	LSM3	0.000	Valid
	LSM4	0.000	Valid
	LSM5	0.000	Valid
Produktivitas Pegawai (Y)	PP1	0.000	Valid
	PP2	0.000	Valid
	PP3	0.000	Valid
	PP4	0.000	Valid
	PP5	0.000	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai hasil di atas, diketahui semua pernyataan untuk perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis dan produktivitas pegawai sudah valid, hal ini dibuktikan dengan besarannya nilai singnifikansinya pada tabel hasil data yang telah di uji.

2. Uji Realiabilitas

Reliabilitas merupakan nilai indeks yang menjadi bukti konsistensi instrument untuk mengetahui kejadian atau gejala yang sejenis.Nilai reliabilitas dinyatakan tinggi apabila instrument yang dipakai stabil nilainya.Pengujian ini dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach*, hal ini dikarenakan jenis datanya adalah likert (Husein, 2010:194).

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai besarannya signifikansi yaitu 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

1) < 0,6 reliabilitasnya lemah
2) 0,6 – 0,79 reliabilitas sudah bisa diterima
3) > 0,8 reliabilitasnya baik

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	21

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas variabel perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis, produktivitas pegawai mempunyai nilai Koefisien *Cronbach Alpha*> 0,60 yang dinyatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan membuktikan bagaimana pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja k3 terhadap produktivitas pegawai secara parsial dan simultan. Berikut merupakan tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.12
Hasil Olahan Data Regresi
coefficients

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,406	1,582		-1,484	,089
	Perlindungan Pada Pegawai X1	,560	,159	,589	7,257	,000
	Penyediaan Program Sosiaslisai X2	,272	,136	,089	4,325	,000
	Lingkungan Secara Medis X3	,529	,185	,025	3,670	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai Y						

Sumber: Olahan SPSS 2022

Berikut persamaan regresinya sebagai interpretasi dari tabel 4.13:

Y = -4,406 + (0,560)X1 + (0,272)X2 + (0,529)X3.

Selanjutnya, berikut penjabaran dari persamaan diatas:

Konstanta (a) = -4,406 yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan adanya perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis, maka produktivitas pegawai sebesar -4,406%;

β1X1 = Nilai koefisien regresi dari variabel perlindungan pada pegawai adalah 0,560, artinya jika tanggapan responden mengenai perlindungan pada pegawai ditingkatkan maka pengaruh pada produktivitas pegawai mampu bertambah 0,560%.

β2X2 = Nilai koefisien regresi dari variabel penyediaan program sosialisasi adalah 0,272, artinya jika tanggapan responden

mengenai penyediaan program sosialisasi ditingkatkan maka pengaruh pada produktivitas pegawai mampu bertambah 0,272%.

B3X3 = Nilai koefisien regresi dari variabel lngkungan secara medis adalah 0,529, artinya jika tanggapan responden mengenai lngkungan secara medisd ditingkatkan maka pengaruh pada produktivitas pegawai mampu bertambah 0,529%.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan, pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas pegawai Candal Har III Di PT. Petrokimia Gresik adalah variabel perlindunganpada pegawai sebesar 0,560 yang nilainya paling besar. sementara untuk koefisien beta dari variabel penyediaan program sosialisasi 0,272 dan nilai dari lingkungan secara medis 0,529 nilai yang paling rendah yaitu penyediaan program sosialisasi. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel perlindungan pada pegawai pengaruhnya paling besar atau dominan.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (kesehatan kerja, keselamatan kerja k3) diketahui nilai determinasinya berikut:

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947[a]	,896	,887	,790
a. Predictors: (Constant), X3,X2, X1				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai Y				

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Sesuai dengan hasil pengujian SPSS di atas, diketahui nilai R sebesar 0, 947[a], dengan demikian variabel kesehatan kerja,keselamatan kerja k3, berpengaruh positif dan signifikan kepada produktivitas karyawan sebesar 94 %. Sementara untuk nilai R^2 sendiri yaitu 0,896 yang artinya variabel perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis, mampu menjelaskan produktivitas pegawai pada PT. Petrokmia Gresik sebesar 89%, dan 11% produktivitas pegawai dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan disini.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun untuk kriteria pengujiannya meliputi:

1) Jika nilai T hitung > T tabel, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
2) Jika nilai T hitung > T tabel, maknanya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.

Penjelasan:

T tabel = t (a/3; n-k-1)= (0,025; 27) = 2.052

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyak variabel

n = Banyak sampel

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,406	1,582		-1,484	,089
	Perlindungan Pada Pegawai X1	,560	,159	,589	7,257	,000
	Penyediaan Program Sosiaslisai X2	,272	,136	,089	4,325	,000
	Lingkungan Secara Medis X3	,529	,185	,025	3,670	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai Y						

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya:

1. Dari hasil analisis data pada variabel perlindungan pada pegawai diketahui nilai t_hitung sebanyak 7,257, sementara nilai t_tabelnya adalah 2,052, oleh karena itu t_hitung > t_tabel dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,000 yang artinya H1 diterima. Kesimpulannya variabel perlindunganpada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai;
2. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel penyediaan program sosialisasi, diketahui nilai t_hitung sebanyak 4,325, sementara nilai t_tabelnya adalah 2,052, oleh karena itu t_hitung > t_tabel dan untuk besarannya signifikansi adalah 0,000 yang artinya Ha diterima. Kesimpulannya variabel penyediaan program sosialisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ;
3. Yang terakhir hasil analisis data pada variabel lingkungan secara medis, diketahui nilai t_hitung sebanyak 3,670, sementara nilai t_tabelnya adalah 2,052, oleh karena itu t_hitung > t_tabel dan untuk besarannya signifikansi

adalah 0,002 yang artinya Ha diterima. Kesimpulannya variabel lingkungan secara medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ;

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu juga bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, dan berikut merupakan bentuk hipotesisnya:

Ha :Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Ho :Tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika besarannya nilai t_hitung > t_tabel, maka diketahui ada pengaruh X terhadap Y secara simultan;
2) Jika besarannya nilai t_hitung < t_tabel, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan.

Rumus = F table = f (k; n-k) = f (3 ; 28) = 3,39

Penjelasan:

k = Banyaknya variabel independen;

n = Banyaknya sampel

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,239	2	50,620	116,540	,000[b]
	Residual	11,728	27	,434		
	Total	112,967	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai Y						
b. Predictors: (Constant),X1,X2,X3						

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui besarannya f_hitung yaitu 116,540, sementara untuk f_tabelnya adalah 3,39 dengan taraf signifikansinya sig 0,000[b]<0.05 Sehingga kesimpulannya f_hitung > f_tabel dan artinya perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25, diketahui secara parsial dari ke 3 variabel yang penulis teliti (perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis) terdapat 3 variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai untuk PT. Petrokimia Gresik. Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji f berikut:

1) Variabel Perlindungan Pada Pegawai (X1)

Nilai t hitung dalam variabel perlindungan pada pegawai t hitung (7,257) lebih besar dibanding t tabel (2,052) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H1

diterima dan Ho ditolak. Kesimpulannya variabel perlindungan pada pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas pegawai di Candal Har III Di PT. Petrokimia Gresik. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel perlindungan pada pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal. Dimana pegawai Candal Har III Di PT. Petrokimia Gresik sudah sepenuhnya memahami kesehatan kerja dalam bidang pekerjaan terkini.

Berikut daftar peryataan kusioner:

1. Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi : tingkat lingkungan sudah sangat baik dan tingkatkan pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik.
2. Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik: di tempat kerja kerjasama tim selalu kompak dalam bekerja.
3. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik: hubungan antara atasan dan bawahan sudah baik dalam berkomunikasi.
4. Mental saya selama bekerja baik: mental saya selalu terjaga tidak ada tekanan dalam bekerja.
5. Tingkat pengalaman saya dalam bekerja tinggi: pengelaman dalam bekerja selalu dintingkatkan dan sudah baik .

2) Variabel Penyediaan Program Sosialisasi (X2)

Nilai t hitung dalam variabel penyediaan program sosialisasi t hitung (4,325) lebih besar dibanding t tabel (2,052) dengan tingkat signifikan 0,003 sehingga Ho diterima.Kesimpulannya penyediaan program sosialisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Candal Har

III Di PT. Pterokimia Gresik. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa variabel penyediaan program sosialisasi yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik.

Berikut daftar peryataan kusioner:

1. Apakah perusahaan selalu memberikan sosialisasi tentang k3: perusahaan selalu sudah memberikan sosialisasi k3 dalam bekerja.
2. Perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi pegawai: perusahaan sudah memberikan pelatihan pada semua pegawai.
3. Apakah pimpinan perusahaan selalu terbuka untuk diskusi: pimpinan perusahaan selalu membuka ruang diskusi.
4. Apakah perusahaan selalu memberikan ruang untuk pegawai menyampaikan pendapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja: perusahaan selalu menerima pendapat dan masukan dari pegawainya.
5. Apakah perusahaan selalu mengigatkan tentang sosialisasi k3 dalam setiap apel pagi pada pegawai: perusahaan sudah mengigatkan tentang k3 sebelum bekerja agar pegawai terhindar dari kecelakaan kerja.
6. Apakah perusaahaan selalu memberikan jaminan keselamatan kerja: perusahaan sudah memberikan jaminan keselamatan pada para pegawainya.

3) Variabel Lingkungan Secara Medis (X3)

Nilai t hitung dalam variabel lingkungan kerja secara medis t hitung (3,670) lebih besar dibanding t tabel (2,052) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H3 diterima dan Ho ditolak. Kesimpulannya variabel lingkungan secara medis berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas pegawai di Candal Har III

Di PT. Petrokimia Gresik. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel lingkungan secara medis yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal. Dimana pegawai Candal Har III Di PT. Petrokimia Gresik sudah sepenuhnya memahami lingkungan secara medis dalam bidang pekerjaan terkini.

Berikut daftar peryataan kusioner:

1. Apakah lingkungan kerja bersih dan sehat: lingkungan sudah sangat bersih dan nyaman.
2. Apakah suhu,udara dan ventilasi di tempat kerja sudah memenuhi standar kesehatan: semua suhu,udara dan ventilasi sudah sesuai dengan prosedur kesehatan dalam bekerja.
3. System pembuangan sampah dan limbah tidak mengangu kesehatan dalam bekerja: pembuangan sampah dan limbah jauh dari tempat kerja sehingga pegawai tidak tergangu kesehatanya dalam bekerja.
4. Menurut anda apakah perusahaan telah memberikan pelayanan kesehatan kepada pegawai tenaga kerja: perusahaan sudah memberikan pelayanan kesehatan kepada pegawainya.
5. Apakah sarana olahraga dan kesempatan rekreasi memadai dan terlaksana: perusahaan sudah menyediakan sarana tempat olahraga pada pegawainya dan sudah memberikan waktu untuk rekreasi.

4) Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Seperti pada tabel 4.15 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (perlindungan

pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan kerja secara medis) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 116,540, sedangkan nilai f tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 3,39. Karena Sig. f hitung (116,540) > f tabel (3,39) maka ketiga variabel (perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) atau berarti sudah memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Besarnya pengaruh perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik didapatkan dengan menyebar kuesioner dan uji regresi melalui variabel perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis. Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesisyang diajukan peneliti:

1. Pengaruh perlindungan pada pegawai terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik. Dari hasil kuesioner yang disebar peneliti dan diketahui bahwa hasil dari uji tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan pada pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dan perlindungan pada pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik, hal ini dibuktikan dengan hasil jasa produksinya sangat besar melampaui target[1].

2. Dari hasil Uji regresi guna menjawab rumusan masalah perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik. Selanjutnya hipotesis yang diajukan adalah: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisasi, lingkungan secara medis terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik. Berdasarkan uji regresi ketiga variabel, membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan dan parsial yaitu variabel perlindungan pada pegawai (X1), penyediaan program sosialisasi (X2) dan lingkungan kerja secara medis (X3).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu “Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja k3 terhadap produktivitas pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik” metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. dalam analisis data Data Primer dan Sekunder. Dengan membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai Candal Har III di PT Petrokimia Gresik. menggunakan rumus slovin dan mendapatkan 30 sampel. Hasil keseluruhan penelitian yang di Bahas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, Dari ketiga variabel (perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisai, lingkungan secara medis) terdapat tiga variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil peryataan kusioner yang di sebarkan.
2. Berdasarkan uji f, perlindungan pada pegawai, penyediaan program sosialisai, lingkungan secara medis secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Candal Har III di PT Petrokimia Gresik.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak Candal Har III di PT Petrokimia Gresik terkait sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan program kesehatan kerja dan keselamatan keja k3 pada pegawai yang di jalankan maka penelitian yang berhubungan dengan pegawai

pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik kuhususnya mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja k3 terhadap produktivitas pegawai sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan dalam lingkungan perusahaan.

2. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja k3 pegawai ya ng Selama ini dinilai positif oleh Candal Har III di PT Petrokimia Gresik ada beberapa item-item dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja k3 yang harus ditingkatkan lagi oleh Candal Har III di PT Petrokimia Gresik di lingkungan perusahaanya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* : Remaja Rosdakarya.

A Rahmawati, F. F. (2016). *Statistika, Edisi 3. Yogyakarta*: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Asniati,Arifuddin Mane, (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Selayar Economics bosowa Jurnal Vol. 2 No. 002 Mei 2017 :138-153.

Hadari Nawawi. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Gadjah MadaYogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:* Bumi Aksara.

Hedianto BR, Mukzam MD, Iqbal M (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian drilling & oilfield services PT. Elnusa Tbk. Jakarta). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10 No. 01 Mei 2014: 1-9.

Rivai Dan Ella Sagala, (2016*), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.*

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung*: PT. Refika Aditama

Surya Alfandy Dwi Anugrah, Arifuddin Mane (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Hasamitra. Economics bosowa Jurnal Vol. 7 No. 004 oktober 2021 :72-83.

Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press; 2014.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan Kerja.

Widodo. 2017. Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta: Rajawali Pers.

L

A

M

P

I

R

A

N

KEUSIONER PENELITIAN

Lampiran : 1 (Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik.

Saya Nunung Wardani 4518012136 mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul**" Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Pegawai pada Candal Har III Di Petrokimia Gresik".** Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Nunung Wardani

1. PENTUJUK PENGISIAN

a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.

b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.

c. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar

d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

a. Nama Responden :

b. Jenis Kelamin :

Laki-Lak ☐ Perempuan ☐

c. Pendidikan Terakhir

SMA/SMK ☐ DIII ☐ Sarjana S1 ☐

d. Lama Bekerja

1-3 Thn ☐ 4-6 Thn ☐ 7-9Thn ☐

e. Usia

☐ 17-25 Thn ☐ 26-40 Thn ☐ 50 Thn

Perlindungan Pada Pegawai (X1

No	Perlindungan Pada Pegawai (X1)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Tingkat kemanan lingkungan kerja saya tinggi					
2	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja baik					
3	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik					
4	Mental saya selama bekerja baik					
5	Tingkat pengalaman kerja saya dalam bekerja tinggi					

Penyediaan program sosialisasi (X2)

No	Penyediaan program sosialisasi (X2)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah perusahaan selalu memberikan sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja					
2	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi pegawai					
3	Apakah pimpinan perusahaan selalu terbuka untuk diskusi					
4	Apakah perusahaan selalu memberikan ruang untuk pegawainya menyampaikan pendapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja					
5	Apakah peruasahaan selalu mengigatkan tentang sosialisasi k3 dalam setiap apel pagi pada pegawai					
6	Apakah perusahaan selalu memberikan jaminan keselamatan kerja					

Lingkungan Secara medis X3

No	Produktivitas pegawai (Y)	Keterangan				
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Menurut anda, jumlah output/volume produksi susuai standart.					
2	Apakah kualitas produk sudah sesuai dengan standart kerja.					

3	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan susai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
4	Menurut anda apakah dalam bekerja sering terjadi kesalahan produk yang di hasilkan.					
5	Saya Selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas sesuai SOP.					

Produktivitas Pegawai (Y)

PERLINDUNGAN PADA PEGAWAI X1					TOTAL X1	PENYEDIAAN PROGRAM SOSIALISASI X2						TOTAL X2	Lingkungan Secara Medis X3					Total X3	PRODUKTIVITAS PEGAWAI Y					TOTAL Y
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947[a]	,896	,887	,790

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja K3

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,239	2	50,620	116,540	,000[b]
	Residual	11,728	27	,434		
	Total	112,967	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), X1,X2,X3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,406	1,582		-1,484	,089
	Perlindungan Pada Pegawai X1	,560	,159	,589	7,257	,000
	Penyediaan Program Sosiaslisai X2	,272	,136	,089	4,325	,000
	Lingkungan Secara Medis X3	,529	,185	,025	3,670	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	21

GENDER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	LAKI-LAKI	20	66,7	66,7	66,7
	PEREMPUAN	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	25	83,3	83,3	83,3
	26-40 Tahun	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

PENDIDIKANTERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	76,7	76,7	76,7
	D3	4	13,3	13,3	90,0
	Sarjana S1	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMABEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	10	33,3	33,3	33,3
	4-6 tahun	13	43,3	43,3	76,7
	7-9 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$

Degrees of freedom for Nominator

Degrees of freedom for Denominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	6,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1.63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.