



**PERAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH BUDAYA
5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE), KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. SARIGUNA PRIMA TIRTA CABANG JEMBER**

*The Role of on Work's Spirit as Moderating on 5S (Seiri, Seiton, Seiso,
Seiketsu, Shitsuke)'s Culture and Work's safety and Healthy (K3) on
Employees Produktivities At PT. Sariguna Prima Tirta
in Jember District*

TESIS

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan program studi pasca sarjana ilmu manajemen dan
Mencapai gelar Magister Manajemen**

OLEH:

EDWIN NOVIANTO TANGGUH S. Si

NIM 130820101053

**PROGRAM ILMU MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**PERAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH BUDAYA
5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE), KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. SARIGUNA PRIMA TIRTA CABANG JEMBER**

*The Role of on Work's Spirit as Moderating on 5S (Seiri, Seiton, Seiso,
Seiketsu, Shitsuke)'s Culture and Work's safety and Healthy (K3) on
Employees Produktivities At PT. Sariguna Prima Tirta
in Jember District*

TESIS

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan program studi pasca sarjana ilmu manajemen dan
Mencapai gelar Magister Manajemen**

OLEH:

EDWIN NOVIANTO TANGGUH S. Si

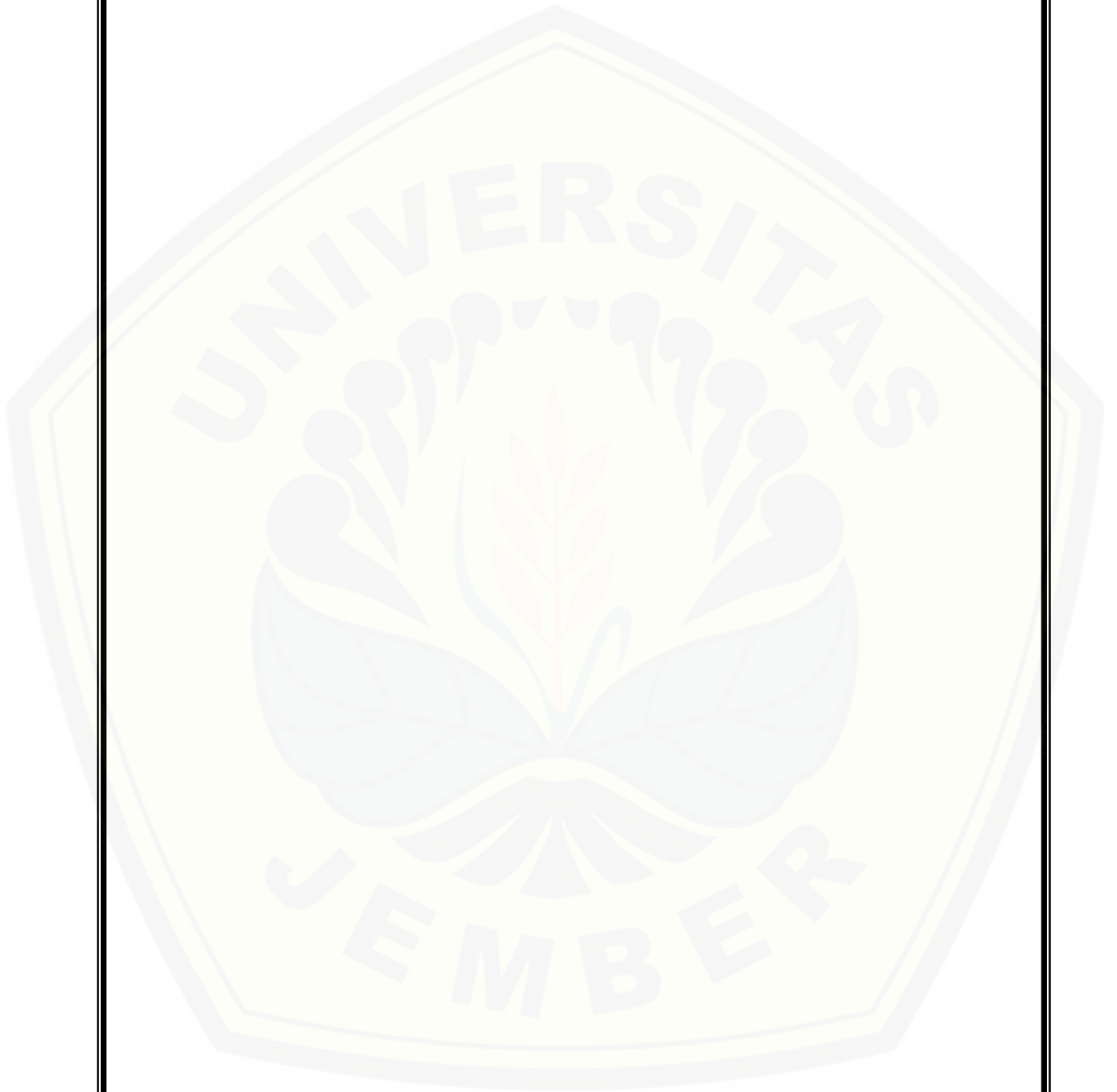
NIM 130820101053

**PROGRAM ILMU MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN



HALAMAN PENGESAHAN TESIS



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edwin Novianto Tangguh S.Si

NIM : 130820101043

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“Peran Semangat Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 18 Juni 2015

Yang menyatakan,



Edwin Novianto Tangguh S.Si

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Papa Irwidiatmoko Tangguh dan mama Liem Ay.Hwa telah memberikan dorongan spirit dan materi serta pengorbanan.
2. Kakakku tercinta Melina Mercouri dan Adikku Andri Wiyanto Tangguh tercinta, atas doa dan pengorbanannya.
3. Teman-temanku Pasca Sarjana MM Tahun 2015
4. Almamaterku Tercinta.

HALAMAN MOTTO

Success is the good fortune that comes from aspiration, desperation, perspiration and inspiration (Sukses adalah keberuntungan yang datang dari aspirasi, keputusasaan, keringat dan inspirasi)

Evan Esar

The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams. (Masa depan adalah milik mereka yang percaya pada keindahan mimpi-mimpi)

Eleanor Roosevelt

Let us think of education as the means of developing our greatest abilities, because in each of us there is a private hope and dream which, fulfilled, can be translated into benefit for everyone and greater strength of the nation.

(Mari kita berpikir pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan terbesar kita, karena di setiap dari kita ada harapan pribadi dan mimpi yang, dipenuhi, dapat diterjemahkan menjadi manfaat untuk semua orang dan kekuatan yang lebih besar dari bangsa)

John F. Kennedy

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya 5S dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Penelitian ini merupakan *explanatory research* atau *confirmatory research*. Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember dengan jumlah 150 orang karyawan. maka sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 50% yaitu 75 orang. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Budaya kerja 5R berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Budaya kerja 5R berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Kata kunci : budaya 5S, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap semangat dan produktivitas kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze cultural influences 5S and Occupational Health and Safety (K3) to the morale and productivity of employees at PT. Prima Tirta Sariguna Branch Jember. This research were an explanatory research or research confirmatory. Population of this research were all permanent employees in the production of PT. Prima Tirta Sariguna Branch Jember the number of 150 employees. then the sample was taken by 50% ie 75 people. Methods of data analysis using path analysis. 5R work culture exhibited significantly impact on employee morale. Occupational safety and health a significant effect on employee morale to employee morale. 5R work culture had a significant effect on employee productivity. Occupational safety and health had a significant effect on employee productivity. Morale significant effect on work productivity

Keywords: culture, Health and Safety (K3), morale, productivity of work, Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-2 (Magister Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan Tesis ini dapat terselesaikan. Selain itu, dalam penulisan Tesis ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

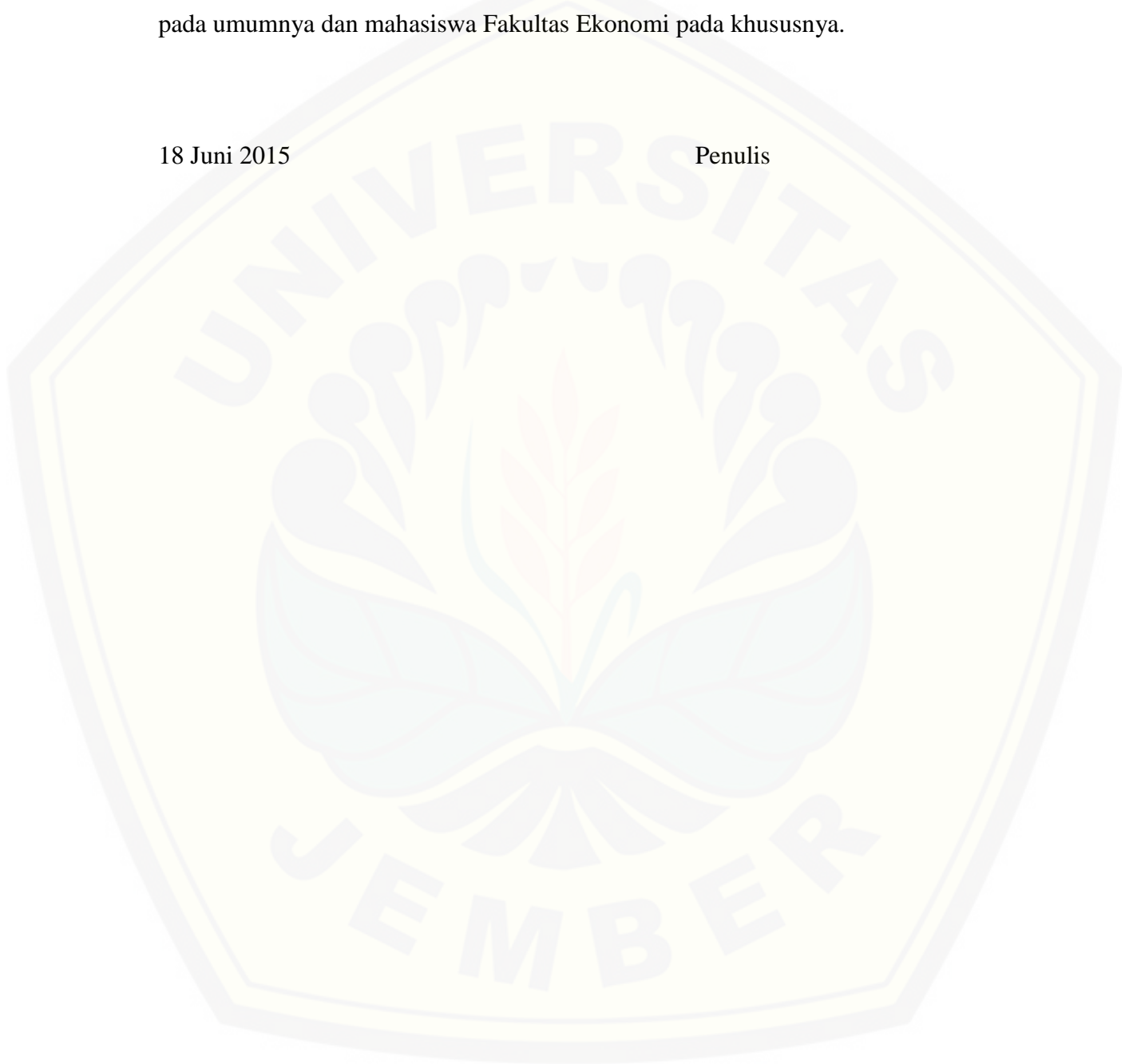
1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Prof. Dr. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Dr. Handriyono, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE., M.Si, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Teman-temanku angkatan 2013
6. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka disadari sepenuhnya tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga tesis ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

18 Juni 2015

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAKSI	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teoretis	12
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Operatif Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Budaya 5S	15
2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	18
2.1.4 Semangat Kerja	19
2.1.5 Produktivitas Kerja	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	34
2.2.1 Pengaruh Budaya 5S Terhadap Semangat Kerja Karyawan	34

2.2.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	35
2.2.3 Pengaruh Budaya 5S Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	36
2.2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	36
2.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	37
2.2 Penelitian Terdahulu	38
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	45
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	45
3.2 Pengembangan Hipotesis	46
BAB 4. METODE PENELITIAN	47
4.1 Rancangan Penelitian	47
4.2 Populasi dan Sampel.....	47
4.3 Sumber dan Jenis Data	48
4.4 Metode Pengumpulan Data	48
4.5 Identifikasi Variabel	48
4.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	49
4.7 Metode Instrumen Data	52
4.8 Uji Normalitas Data.....	53
4.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	53
4.10 Uji Asumsi Klasik	55
4.10.1 Uji Normalitas Model	55
4.10.1 Uji Multikolinearitas	56
4.10.1 Uji Heteroskedastisitas	56
4.10.1 Uji Autokorelasi	57
4.11 Uji Hipotesis	57
4.11.1 Uji t.....	57
4.11.2 Menghitung Jalur	57
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Hasil Penelitian	60
5.1.1 Sejarah Singkat PT. Sariguna Prima Tirta Cabang jember	60

5.1.2 Struktur Organisasi.....	61
5.1.3 Ketenaga Kerjaan	62
5.1.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	62
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	69
5.1.1 Uji Validitas	69
5.1.2 Uji Reliabilitas	69
5.3 Analisis Data.....	70
5.1.1 Uji Normalitas Data	70
5.1.2 Uji Asumsi <i>Path Analysis</i>	71
5.1.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	74
5.1.4 Perhitungan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	77
5.2 Pembahasan	79
5.2.1 Pengaruh Budaya 5S Terhadap Semangat Kerja Karyawan	79
5.2.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	80
5.2.3 Pengaruh Budaya 5S Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	82
5.2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	85
5.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	85
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Ukuran Pasar	3
1.2 Perusahaan Air Minum Dalam kemasan (AMDK)	3
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	43
Tabel 5.1 Job Deskripsi Bagian Produktivitas	62
Tabel 5.2 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 5.5 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Budaya 5S	65
Tabel 5.6 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel K3.....	66
Tabel 5.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	67
Tabel 5.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja.....	68
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Data	69
Tabel 5.10 Reliabilitas Instrumen Penelitian	70
Tabel 5.11 Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	71
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 5.13 Hasil Analisis Jalur	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Pertumbuhan Industri Minuman Ringan Siap Saji di Indonesia	2
2.1 Proses dalam Seiri	14
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	45
4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	55
5.1 Struktur Organisasi	61
5.2 Hasil Asumsi Kenormalan Model	72
5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	74
5.4 Hasil Analisis Jalur	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	92
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	97
Lampiran 3 Deskripsi Penilaian Responden.....	100
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	107
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	111
Lampiran 6 Uji Normalitas Data.....	113.
Lampiran 7 Hasil Analisis Jalur.....	114

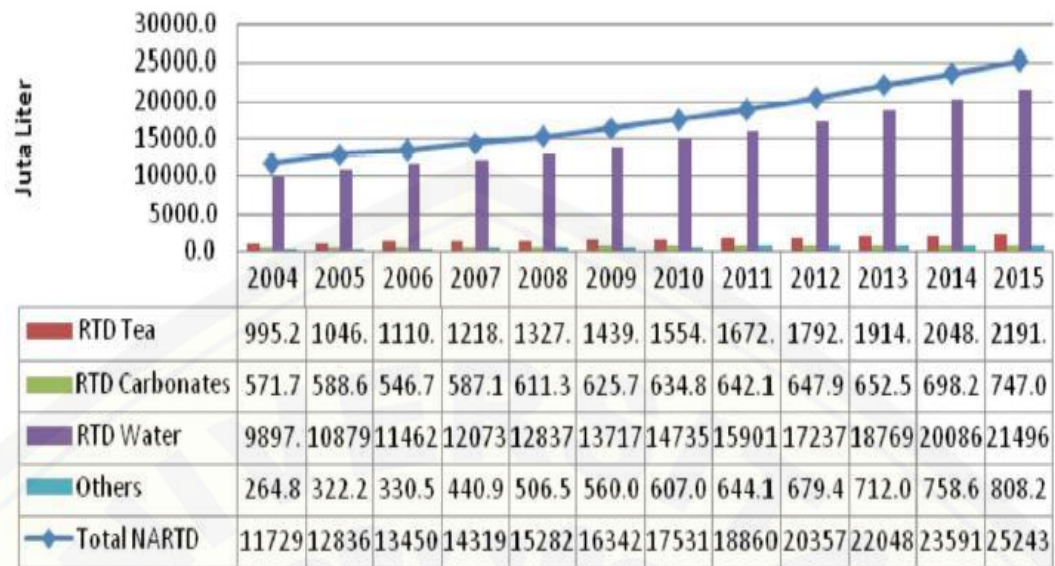
BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Pembangunan industri merupakan salah satu pilar pembangunan perekonomian nasional, yang diarahkan dengan menerapkan prinsip-prinsip pembangunan industri berkelanjutan dan didasarkan pada aspek pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup. Saat ini pembangunan industri sedang dihadapkan pada persaingan global yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan industri nasional. Peningkatan daya saing industri merupakan salah satu pilihan yang harus dilakukan agar produk industri nasional mampu bersaing di dalam negeri maupun di luar negeri.

Berdasarkan sumber pertumbuhan ekonomi tahun 2014, dapat diprediksi bahwa sektor-sektor bisnis di Indonesia akan mengalami peningkatan, sehingga setiap perusahaan akan bersaing untuk mencapai tingkat maksimalisasi dalam produksi. Sektor perdagangan merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi paling besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Salah satu industri yang ada dalam sektor perdagangan adalah industri makanan dan minuman.

Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman seluruh Indonesia (GAPMMI) memprediksi pertumbuhan industri makanan dan minuman tahun 2012 akan mencapai 8,2 persen, namun pada kenyataannya telah mencapai 12,75 persen melebihi prediksi sebelumnya, hal ini dipengaruhi oleh daya beli masyarakat yang cukup baik sehingga konsumsi makanan dan minuman di Indonesia mengalami peningkatan secara signifikan (www.neraca.co.id, akses 2 Maret 2015). Berikut merupakan pertumbuhan industri minuman ringan siap saji di Indonesia pada Gambar 1.1 berikut.



Sumber: data diolah oleh ASRIM (Asosiasi Industri Minuman Ringan)

Gambar 1.1. Pertumbuhan Industri Minuman Ringan Siap Saji di Indonesia

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa industri minuman ringan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan setiap tahunnya, hal ini terlihat dari semakin maraknya merek minuman ringan yang ada di pasaran. Volume *RTD (Ready to Drink) water* mengalami peningkatan sebanyak 1336 dari 15901 pada tahun 2011 menjadi 17237 tahun 2012, hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat konsumsi *RTD (Ready to Drink) water* lebih tinggi dibandingkan konsumsi minuman ringan lainnya. Asosiasi Industri Minuman Ringan (ASRIM) di Indonesia menetapkan target konsumsi rata-rata minuman ringan Indonesia di tahun 2015 akan mencapai 88 liter perkapita, saat ini konsumsi minuman ringan baru mencapai 33-50 liter perkapita (www.frontier.co.id, akses 2 Maret 2015). Salah satu kategori produk yang termasuk ke dalam *RTD (Ready to Drink) water* adalah Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).

Bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) terus tumbuh seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk dan tuntutan gaya hidup yang lebih sehat. Penduduk Indonesia mulai menyadari bahwa mengkonsumsi air minum yang sehat jauh lebih baik dari pada jenis lainnya. Permintaan Air Minum

Dalam Kemasan (AMDK) terus meningkat, rata-rata mencapai sekitar 10 persen per tahun (www.marsindonesia.com, akses 2 Maret 2015) seperti Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1. Ukuran Pasar (*Market Size*) Produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia

No	Tahun (MAT Agustus)	Nilai (Rp juta)
1	2010	4.131.260,90
2	2011	6.398.180,00
3	2012	7.919.278,40
4	2013	8.125.652,50

Sumber: Nielsen Retail dalam www.marsindonesia.com, akses 2 Maret 2015

Ukuran pasar (*market size*) Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) mengalami peningkatan setiap tahunnya, yaitu sebesar Rp.6.398.180,00 pada tahun 2011 meningkat Rp.1.521.098,40 menjadi Rp.7.919.278,40 tahun 2012. Kemudian tahun 2013 menjadi Rp. 8.125.652,50. Hal ini membuktikan bahwa industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) memiliki potensi untuk terus berkembang. Potensi dari peningkatan industri ini tentunya dimanfaatkan oleh perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia untuk bersaing dalam menawarkan keunggulan dari setiap produknya. Persaingan bisnis Air Minum Dalam Kemasan AMDK) di Indonesia di kuasai oleh beberapa perusahaan salah satunya PT. Sariguna Prima Tirta pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Perusahaan-Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia

No.	Perusahaan	Merek
1.	PT Tirta Investama	Aqua
2.	PT Akasha Wira International, Tbk	Nestle Pure Life
3.	PT Tirta Tama Bahagia	Club
4.	PT Buana Tirta Abadi	Vit
5.	PT. Coca Cola Amatil Indonesia	Ades
6.	PT Sosro Group	Prim-A
7.	PT Tang Mas	2 Tang
8.	PT Panfila Indosari	Ron 88
9.	PT Tri Banyan Tirta Tbk	Alto
10.	PT Sariguna Primatirta	Cleo
11.	PT Tirta Amarta Bottling Company	Viro
12.	PT Indotirta Jaya Abadi	Aguaria

Sumber: Modifikasi dari www.swa.co.id, www.indonesiainancetoday.com

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan bahwa cukup banyak perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia, sehingga menimbulkan persaingan yang kuat diantara perusahaan-perusahaan tersebut. Salah satunya adalah PT. Sariguna Prima Tirta pertama kali beroperasi pada tanggal 17 September 2003 dengan memproduksi Air Minum dalam Kemasan (AMDK) Anda yang diolah dari mata air Pegunungan Arjuna di Pandaan. Pada 7 Maret 2004, diluncurkan produk Air Murni Cleo sebagai salah satu produk andalan Tanobel dalam kemasan cup 250 mL, botol 330 mL, 550 mL, 1.200 mL, 6 L dan galon 19 L. Setelah itu, Tanobel melebarkan sayap produksi Air Murni Cleo ke berbagai daerah di Indonesia. Pengembangan usaha PT. Sariguna Prima Tirta dilakukan di Kabupaten Jember.

PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember dalam melaksanakan kegiatan usahanya memperhatikan produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2001:58) menyatakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja antara lain semangat kerja, budaya kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Semangat kerja menurut Nitisemito (2002:160) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Segala bentuk aktivitas karyawan memang dipengaruhi oleh semangat kerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu memantau segala aktifitas karyawan. Jadi dapat dikatakan apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat terselesaikan dengan baik dan tentunya akan menghasilkan produktivitas yang optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Budaya yang perlu diterapkan secara benar di perusahaan, budaya kerja yang diterapkan termasuk budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) yang berasal dari budaya di Jepang. Desta (2012) meneliti tentang penerapan budaya Kaizen Jepang terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya kerja Kaizen dengan 5S berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Ginting (2013) menemukan bahwa budaya kerja 5S tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Program 5S adalah suatu metode dalam pengelolaan lingkungan kerja bersih yang wajibkan oleh manajemen atau perusahaan untuk dijalankan oleh setiap karyawan. Program 5S bertujuan untuk menciptakan lingkungan lingkungan kerja bersih, rapi, tertata indah, aman, nyaman, sehat, sehingga budaya kerja 5R karyawan terjamin. Selain menghapuskan pemborosan, perusahaan juga mengharapkan melalui program 5S ini dapat membentuk sikap atau budaya disiplin pribadi yang menjadikan sikap karyawan menjadi lebih positif sehingga dapat meningkatkan mutu yang unggul dengan bekerjasama. Program 5S adalah sebuah konsep atau metode dari negara Jepang dalam mengelola lingkungan kerja yang tertata bersih, indah di lingkungan kerja maupun lingkungan lainnya dengan perilaku atau kebiasaan (Taichi Ohno, 2000). 5S atau PTBMB atau 5S diartikan, *seiri* (pemilihan/ringkas); *seiton* (penataan/rapi); *seiso* (pembersihan/resik), *seiketsu* (pemantapan/rawat) dan *shitsuke* (pembiasaan/rajin).

Selain itu, faktor keselamatan dan kesehatan (K3) kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu hak dasar bagi pekerja yang merupakan komponen dari hak asasi manusia. Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan melindungi pekerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan demi kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja, dan memelihara serta menggunakan sumber-sumber produksi secara aman dan efisien.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu

bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perwujudan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan juga untuk peningkatan efisiensi dan produktivitas sebagaimana ditulis dalam UU No. 1/1970 tentang budaya kerja 5R. Budaya kerja 5R adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Tujuan budaya kerja 5R adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi serta produktivitas perusahaan, memelihara dan menggunakan sumber produksi secara aman dan efisien, serta menjamin keselamatan setiap tenaga kerja lain yang ada di tempat kerja (Suardi, 2005)

Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan risiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bahaya dan cara pencegahannya. Peralatan canggih sebagai alat bantu manusia dalam melakukan suatu pekerjaannya dapat menghasilkan dampak positif dan dapat pula menghasilkan dampak negatif. Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut.

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan sangatlah penting karena tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang menentukan bagi perusahaan, dalam melaksanakan tugasnya tenaga kerja akan menghadapi ancaman bagi keselamatan dan kesehatannya yang datang dari pelaksanaan tugas tersebut. Apabila kesehatan dan keselamatannya tidak terjamin maka akan mempengaruhi jalannya proses suatu pekerjaan tersebut, karena kecelakaan kerja akan menghambat jalannya suatu proses pekerjaan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang

khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Lestari dan Trisyulianti (2010) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut terdapat hubungan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya Ginting (2013) menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Dengan adanya pelaksanaan program K-3 ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain hal tersebut semangat kerja karyawan juga mempengaruhi produktivitas karyawan, karena tanpa semangat dan dorongan karyawan tidak akan bisa untuk menyelesaikan dan melakukan pekerjaan dengan baik dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut.

Suma'mur (1997:1) mengemukakan pengertian budaya kerja 5R adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara cara melakukan pekerjaan. Budaya kerja 5R adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Manulang (1995:89) adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan

kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekitarnya

Penerapan budaya 5S, perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang berakibat menghambat proses produksi yang akan merugikan perusahaan akibat kecelakaan ditempat kerja tersebut. Perusahaan yang mengabaikan perlindungan kerja itu penting tentunya akan memperhatikan hal-hal tersebut diatas untuk menghindari menurunnya produksi dari perusahaan, sebab dengan adanya kecelakaan kerja tersebut dapat pula mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Pentingnya penerapan budaya 5S untuk menciptakan lingkungan kerja bersih, rapi, tertata indah, aman, nyaman, sehat, sehingga budaya kerja 5R karyawan terjamin. Adanya permasalahan yang dialami oleh karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember sebelum diterapkan program 5S, kondisi sikap karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember tidak peduli terhadap lingkungan kerja, terlihat tidak nyaman dan semrawut, ruang kerja terlihat tidak bersih, tidak tertata, banyak barang-barang tidak terpakai berserakan, pemborosan dimana-mana, baik material maupun waktu. Misalnya di bagian produksi: hasil produksi tidak maksimal, banyak *waste* (barang yang terbuang) karena terjadi kebocoran-kebocoran kecil pada mesin utama maupun mesin penunjang namun tidak segera ditindaklanjuti dan kapasitas mesin produksi tidak maksimal, adanya campuran bahan material yang tidak sesuai produksi, sehingga berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan.

Di bagian gudang bahan baku, maupun gudang bahan jadi, terjadi penumpukan material sehingga gudang selalu penuh penggunaannya.

Material- material yang akan diproses di tumpuk tanpa pemilahan dan penataan yang tidak sesuai jenisnya, terjadinya barang yang kadaluarsa karena tidak tidak ditata sesuai waktu penggunaan, sehingga terjadi pemborosan dan debu berterbaran dimana-mana mengakibatkan karyawan banyak yang sakit. Adanya 5S maka Dengan sendirinya budaya perilaku kerja terbentuk sehingga karyawan yang menjalankan program 5S menghasilkan produktifitas meningkat dan dengan sendirinya pendapatan meningkat sebaliknya karyawan yang tidak melakukan program 5S tersebut di proses dan lingkungan kerjanya mengakibatkan hasil produksi menurun sehingga dengan sendirinya produktivitas menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas karyawan, karena itu sangat penting perusahaan memperhatikan segala sesuatu yang menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik mengharap para karyawan selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam bekerja yang secara langsung akan membina produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, serta efisiensi perusahaan secara maksimal. Juga diharapkan akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga karyawan akan merasa aman dan terlindungi dalam melakukan pekerjaannya.

Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Apakah budaya 5S berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember ?
- b. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember ?
- c. Apakah budaya 5S berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember ?

- d. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember?
- e. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya 5S terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya 5S terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember
- e. Untuk menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

- a. Bagi akademisi, dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelaksanaan budaya kerja, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada di perusahaan.
- b. Bagi perusahaan, dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat terutama mengenai budaya kerja, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

- c. Bagi pihak peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep budaya kerja, teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta semangat kerja sehingga dapat di telaah lebih lanjut guna menghasilkan penelitian yang baru di masa mendatang.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Operatif Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2000:2).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Tulus, 1992:4). “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Handoko, 2001:1).

Enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2000:2) yaitu sebagai berikut :

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan

- 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
- 1) Pendidikan dan pelatihan
 - 2) Pengembangan
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pembelian balas jasa mencakup:
- 1) Balas jasa langsung terdiri dari:
 - a) Gaji/upah
 - b) Insentif
 - 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - a) Keuntungan
 - b) Pelayanan/kesejahteraan
- d. Integrasi mencakup:
- 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin Kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan budaya kerja 5R
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
- 1) Pemberhentian karyawan

5.1.2 Teori Kaizen

Kaizen adalah suatu filosofi dari Jepang yang memfokuskan diri pada pengembangan dan penyempurnaan secara terus menerus atau

berkesinambungan dalam perusahaan bisnis Kaizen berasal dari Bahasa Jepang yaitu kai artinya perubahan dan zen artinya baik. Di Cina kaizen bernama gaishan di mana gai berarti perubahan / perbaikan dan shan berarti baik / benefit. Jadi Kaizen dapat diartikan sebagai perubahan kepada arah lebih baik (Osada, 2002).

KAIZEN adalah kegiatan sehari-hari yang sederhana bertujuan untuk melampaui peningkatan produktifitas, juga merupakan sebuah proses apabila dilakukan dengan benar akan “memanusiawikan” tempat kerja, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan mengajarkan orang untuk melakukan percobaan dalam pekerjaannya dengan menggunakan metode-metode ilmiah dan bagaimana belajar mengenali serta mengurangi pemborosan dalam proses kerjanya (Osada, 2002).

Filosofi dari *Kaizen* adalah melaksanakan perbaikan atau peningkatan yang berkesinambungan. Adapun realisasinya dalam suatu perusahaan Setiap Karyawan di semua level di dalam organisasinya dapat berpartisipasi dalam KAIZEN, mulai dari Manajemen Puncak hingga ke level bawah, hal ini bertujuan untuk pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Format KAIZEN dapat berupa perseorangan, sistim saran, kelompok kecil, atau kelompok besar. sampai bawahan atau istilahnya *way of life* perusahaan.

Kaizen merupakan aktivitas harian yang pada prinsipnya memiliki dasar sebagai berikut:

- a. Berorientasi pada proses dan hasil.
- b. Berpikir secara sistematis pada seluruh proses.
- c. Tidak menyalahkan, tetapi terus belajar dari kesalahan yang terjadi di lapangan.

Kaizen atau perbaikan secara terus menerus selalu beriringan dengan *Total Quality Management* (TQM). Bahkan sebelum filosofi TQM ini terlaksana atau sebelum system mutu dapat dilaksanakan dalam suatu perusahaan maka filosofi ini tidak akan dapat dilaksanakan sehingga perbaikan secara terus menerus (Just in time) ini adalah usaha yang melekat pada filosofi

TQM itu sendiri. Sehingga Kaizen bisa juga merupakan suatu kesatuan pandangan yang komprehensif dan terintegrasi yang memiliki ciri khas :

Strategi kaizen adalah konsep tunggal dalam Manajemen Jepang yang paling penting, sebagai kunci sukses Jepang dalam persaingan. KAIZEN dibagi menjadi 3 segmen, tergantung kebutuhan masing-masing perusahaan, yaitu:

- a. KAIZEN yang berorientasi pada Manajemen, memusatkan perhatiannya pada masalah logistik dan strategis yang terpenting dan memberikan momentum untuk mengejar kemajuan dan moral.
- b. KAIZEN yang berorientasi pada Kelompok, dilaksanakan oleh gugus kendali mutu, kelompok Jinshu Kansi/manajemen sukarela menggunakan alat statistik untuk memecahkan masalah, menganalisa, melaksanakan dan menetapkan standar/prosedur baru.
- c. KAIZEN yang berorientasi pada Individu, dimanifestasikan dalam bentuk saran, dimana seseorang harus bekerja lebih pintar bila tidak mau bekerja keras.

Beberapa poin penting dalam proses penerapan KAIZEN yaitu :

- a. Konsep 3M (Muda, Mura, dan Muri) dalam istilah Jepang. Konsep ini dibentuk untuk mengurangi kelelahan, meningkatkan mutu, mempersingkat waktu dan mengurangi atau efisiensi biaya. Muda diartikan sebagai mengurangi pemborosan, Mura diartikan sebagai mengurangi perbedaan dan Muri diartikan sebagai mengurangi ketegangan.
- b. Gerakkan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) atau 5R. Seiri artinya membereskan tempat kerja. Seiton berarti menyimpan dengan teratur. Seiso berarti memelihara tempat kerja supaya tetap bersih. Seiketsu berarti kebersihan pribadi. Seiketsu berarti disiplin, dengan selalu mentaati prosedur ditempat kerja. Di Indonesia 5S diterjemahkan menjadi 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin
- c. Konsep PDCA dalam KAIZEN. Setiap aktivitas usaha yang kita lakukan perlu dilakukan dengan prosedur yang benar guna mencapai tujuan yang kita harapkan. Maka PDCA (*Plan, Do, Check dan Action*) harus dilakukan terus menerus.

- d. Konsep 5W + 1H. Salah satu alat pola pikir untuk menjalankan roda PDCA dalam kegiatan KAIZEN adalah dengan teknik bertanya dengan pertanyaan dasar 5W + 1H (*What, Who, Why, Where, When dan How*).

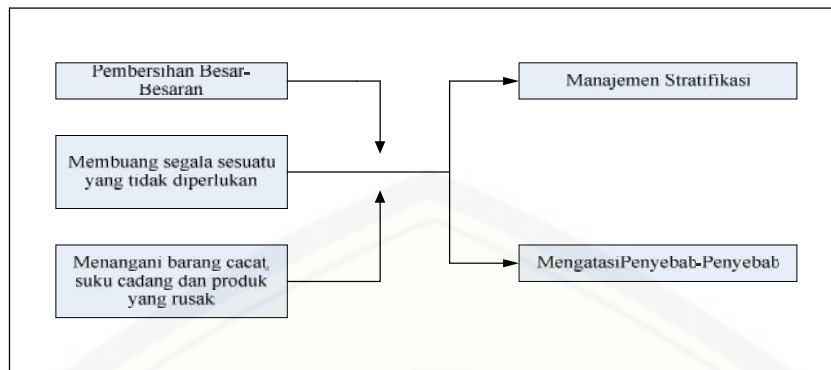
2.1.3 Budaya 5S

Secara umum tidak ada penjabaran definisi yang baku mengenai tiap tahap dalam 5S, yang ada adalah prinsip-prinsip dalam tiap tahap 5S. Prinsip-prinsip tersebut mengacu kepada aktivitas yang dilakukan dan sikap mental yang diperlukan dalam melaksanakan setiap tahapan 5S. Penjabaran 5S adalah sebagai berikut (Osada, 2002) :

- a. *Seiri* (Ringkas)

Umumnya istilah ini berarti mengatur segala sesuatu, memilah sesuai dengan aturan atau prinsip-prinsip yang spesifik. Sesuai dengan terminologi 5S, *Seiri* berarti membedakan atau memisahkan antara yang diperlukan dan yang tidak diperlukan, mengambil keputusan yang tegas, dan menerapkan manajemen stratifikasi untuk membuang hal-hal yang tidak diperlukan. Pada tahap ini, titik beratnya adalah manajemen stratifikasi dan mencari faktor-faktor penyebab sebelum hal-hal yang tidak diperlukan tersebut menjadi sebuah masalah.

Dalam manajemen stratifikasi, hal pertama yang dilakukan adalah menggunakan diagram pareto, kemudian melakukan stratifikasi terhadap hasil metode pareto sebagai dasar penentuan prioritas pemecahan masalah. Selanjutnya adalah mengatasi faktor-faktor penyebab. Merupakan hal yang sangat penting untuk melakukan pembersihan sampah-sampah apapun bentuknya, sehingga dengan demikian akan diketahui mengapa suatu hal menjadi buruk dan dapat menemukan akar dari penyebab masalah. Dengan demikian, kita akan dapat menangani penyebabnya, dan ini merupakan hal yang sangat penting. Dari pengertian *Seiri* di atas, maka dapat digambarkan proses *Seiri* sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Proses dalam *Seiri*
Sumber : Osada (2002)

b. *Seiton* (Rapi)

Umumnya, dalam penerapan 5S, *Seiton* berarti menyimpan barang-barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Pada tahap ini, titik beratnya adalah pada manajemen fungsional dan mengeliminasi aktivitas mencari. Jika segala sesuatu disimpan pada tempatnya sehingga menjaga mutu dan keamanan, maka akan tercipta tempat kerja yang rapi.

Prinsip penataan berlaku di seluruh lapisan masyarakat dan disegala aspek kehidupan. Semua penataan ini memerlukan keterampilan. Segala sesuatunya dirancang untuk memudahkan dalam mengambil barang saat dibutuhkan tanpa adanya kegiatan mencari. Untuk merancang suatu tata letak fungsional, langkah awal dilakukan dengan menentukan seberapa sering menggunakan suatu barang atau material :

- a. Barang-barang yang tidak dipergunakan : singkirkan
- b. Barang-barang yang tidak digunakan tetap jika ingin digunakan dalam keadaan tertentu : simpan sebagai barang-barang untuk keadaan yang tidak terduga.
- c. Barang-barang yang hanya dipergunakan sewaktu-waktu saja : simpan sejauh mungkin.
- d. Barang-barang yang kadang-kadang dipergunakan : simpan di tempat kerja.
- e. Barang-barang yang sering dipergunakan : simpan di tempat kerja atau disimpan oleh pegawai yang bersangkutan.

Karena penataan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, maka perlu dilakukan studi waktu, penyempurnaan dan penerapan selama perbaikan dilakukan. Kunci untuk melakukan hal ini adalah dengan mempertanyakan 5W 1H (*what, when, where, why, who, dan how*) untuk setiap item.

c. *Seiso* (Resik)

Secara umum *Seiso* berarti melakukan pembersihan sehingga segala sesuatunya bersih. Pada terminologi 5S, *Seiso* berarti menyingkirkan sampah, kotoran, dan lain-lain sehingga segala sesuatunya bersih. Membersihkan merupakan salah satu bentuk pemeriksaan. Titik beratnya adalah membersihkan sebagai pemeriksaan dan menciptakan tempat kerja yang sempurna. Perusahaan penting untuk mengetahui dengan tepat tempat melakukan pemeriksaan, terutama pada mesin-mesin dan fasilitas yang harus bebas kotoran. Semangat “Membersihkan adalah Memeriksa”, yaitu membersihkan lebih dari sekedar membuat tempat dan fasilitas bersih, melainkan juga memberikan kesempatan untuk melakukan pemeriksaan.

Meskipun tempat kerja tidak kotor, tetap saja harus diperiksa. Mencapai keadaan tanpa kotoran dengan pertimbangan bahwa aktivitas membersihkan memberikan dampak terhadap *downtime*, kualitas, keselamatan, moral dan aspek operasional lainnya. 5S berusaha mencapai keadaan tanpa kotoran dan mengeliminasi kerusakan-kerusakan dan kesalahan-kesalahan kecil pada titik-titik kunci pemeriksaan.

d. *Seiketsu* (Rawat)

Pada terminologi 5S, standarisasi berarti perawatan ringkas, kerapian, dan kebersihan secara terus menerus. Hal tersebut meliputi kebersihan personil dan kebersihan secara terus menerus. Hal tersebut meliputi kebersihan personil dan kebersihan lingkungan. Titik beratnya adalah manajemen visual dan standarisasi 5S. Inovasi dan manajemen visual dilakukan untuk mencapai dan memelihara kondisi terstandarisasi sehingga tindakan dapat diambil dengan cepat. Manajemen visual menjadi salah satu alat yang merupakan penerapan

kaizen yang efektif. Dewasa ini digunakan untuk produksi, kualitas, keselamatan, dan lain-lain.

Manajemen warna, atau disebut juga manajemen kode-warna digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sebagai contoh adalah pengguna baju berwarna putih oleh karyawan sebagai indikator seberapa cepat baju itu kotor. Semakin cepat kotor berarti perlu diambil tindakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih. Demikian halnya dengan petunjuk-petunjuk atau instruksi kerja harus dapat disampaikan secara visual kepada seluruh pegawai dengan baik, dalam arti baik secara visual dan dipersepsikan secara benar.

e. *Shitsuke* (Rajin)

Secara umum *Shitsuke* berarti pelatihan yang diberikan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan walaupun sulit. Pada terminologi 5S, *Shitsuke* berarti memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sebagaimana seharusnya dikerjakan. Titik beratnya adalah melakukan pekerjaan sebagaimana seharusnya dilakukan. Titik beratnya adalah lingkungan kerja dengan kebiasaan dan disiplin yang baik. Sengan mendidik dan melatih manusia, kebiasaan buruk dihilangkan, kebiasaan baik ditumbuhkan. Manusia akan terlatih dalam membuat dan mematuhi aturan. Disiplin adalah 5S yang pertama. Disiplin merupakan hal yang yang seringkali sulit diterapkan oleh orang-orang muda karena adanya anggapan suatu paksaan untuk mengubah kebiasaan dan perilakunya. Namun, disiplin menjadi dasar dan syarat minimum bagi berfungsinya suatu peran, baik masyarakat dan lingkungan kerja. Demikian juga dalam 5S, disiplin tidak mungkin untuk diletakan pada bagian terakhir, apalagi dihilangkan.

Disiplin dapat mengubah bentuk perilaku. Disiplin merupakan proses pengulangan dan praktek. Banyak kecelakaan ditempat kerja terjadi karena pegawai lupa atau sengaja mengabaikan prosedur kerja dan keselamatan. Disiplin dimulai dari hal-hal yang sederhana dan secara bertahap menjadi suatu kebiasaan yang baik dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan aman.

Imai (2001) menyampaikan konsepnya tentang *Kaizen 5S* sebagai berikut

a. *Seiri*

Seiri Merupakan suatu seni membuang, *'Thea art of throwing things away'*. *Seiri* merupakan kegiatan memilah mana yang kita perlukan, yang sering kita perlukan, dan yang sebenarnya tidak kita perlukan. Hal ini muncul *Seiring* dengan adanya budaya menyimpan barang, penyimpanan barang-barang ini termasuk pula barang yang sebenarnya tidak diperlukan. Kerugian-kerugian yang mungkin muncul akibat penumpukan barang yang sebenarnya tidak diperlukan antara lain :

- 1) Waktu pencarian suatu barang menjadi semakin lama.
- 2) Memungkinkan untuk menjadi sumber penyebab kecelakaan kerja.
- 3) Perasaan jenuh karena ruangan yang terlalu padat.

Seiri adalah seni “membuang”. Membuang bukan saja barang-barang yang sudah ada, tetapi juga membuang benda-benda yang akan ada. Maksudnya, berusaha lebih selektif untuk memilih barang-barang yang disimpan saat ini dan akan disimpan (dalam artian sempit : akan dibeli) nantinya.

b. *Seiton*

Seiton berarti penataan dan penyimpanan. *“How many of what should be put where”*. Sebagian orang merasa bahwa penataan merupakan suatu hal yang mudah, dan memang seharusnya demikian. Tapi sejauh mana penataan yang baik telah kita jalankan masih merupakan pertanyaan. Suatu penataan yang baik adalah penataan yang mengacu pada efisiensi, kualitas, dan keselamatan :

1) Efisiensi

Cara penyimpanan barang harus hemat (tempat, biaya, dan mudah dalam hal pengambilan (*storage*) dan pengembalian (*retrieval*)).

2) Keselamatan

Cara penyimpanan dilakukan sedemikian rupa untuk mencegah timbulnya cedera, seperti sakit punggung, dan tergelincir.

3) Kualitas

Seiton harus dilakukan dengan memperhatikan kualitas. Barang-barang yang disimpan harus selalu berada dalam kondisi siap : tidak berkarat, kusam, dimakan rayap, dsb.

c. *Seiso*

Seiso berarti pembersihan. Dengan pembersihan kita sekaligus “memeriksa”. *Cleaning is inspection*. Kegiatan membersihkan dipercaya sebagai pembawa semangat dan gairah baru bagi manusia. Ada 3 mekanisme dimana kegiatan ini akan memberikan hasil “mengejutkan” di tempat kerja :

1) *Macro Level*

Membersihkan segala sesuatu yang kotor dan membereskan sebab-sebab munculnya kotoran tersebut. Dilakukan bersama-sama dan dalam skala besar-besaran.

2) *Individual Level*

Membersihkan tempat kerja yang lebih spesifik sesuai tempat kerja masing-masing. Misalnya operator bubut membersihkan mesin bubut yang menjadi tanggung jawabnya. Bersifat personal dan dilakukan sebagai bagian pekerjaan sehari-hari.

3) *Micro Level*

Operator mulai melakukan kegiatan “membersihkan”nya dengan lebih teliti sampai ke komponen-komponen yang lebih spesifik dari mesinnya. Setelah melakukan pembersihan secara lebih mendetail, pekerja mulai berpikir tentang cara mempertahankan kebersihan. Ia mulai menyelidiki sumber-sumber debu, kontaminan, geram, dan mencari cara untuk mengeliminasi.

Berdasarkan tiga tahap ini, tempat kerja akan berubah menjadi lebih menyenangkan dan itu adalah hasil kerjanya sendiri. Kebanggaan akan tempat kerjanya pun akan bertambah. Pekerja yang bangga atas pekerjaannya adalah aset perusahaan yang tak ternilai.

d. *Seiketsu*

Seiketsu berarti pemantapan. Membakukan dan mempertahankan hasil 3S sebelumnya. Membakukan berarti berusaha menciptakan suatu mekanisme dimana ketidakberesan-ketidakberesan baru yang akan mengancam kondisi 3S sebelumnya dapat diidentifikasi segera.

e. *Shitsuke*

Shitsuke berarti pembiasaan. Semua kegiatan 4S di atas tidak akan mungkin bertahan lama, bahkan mungkin tidak akan terlaksana, tanpa membuat semua orang yang melakukannya berulang-ulang, secara benar dan mempertahankan 3S yang pertama, maka *shitsuke* memastikan bahwa semua orang selalu menggunakan “alat” tersebut dengan benar.

Budaya kerja 5S mulai diterapkan. Teori-teori selanjutnya tidak begitu sulit, tetapi teori tidak ada artinya bila tidak diikuti dengan penerapan.. Untuk memulainya, ada langkah-langkah (Osada, 2002) yang harus diperhatikan, sebagai berikut :

- 1) Memulai tindakan.
- 2) Penemuan hal baru dan keadaan yang dapat mengubah persepsi.
- 3) Mengubah tempat kerja dan fasilitas.
- 4) Mengubah manusia

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan yang dimaksudkan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Pengertian program keselamatan dan kesehatan kerja: “Budaya kerja 5R menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja” (Mangkunegara, 2000:161). “Budaya kerja 5R adalah keselamatan yang

bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan” (Suma'mur, 1997:1).

Perusahaan perlu menjaga budaya kerja 5R terhadap karyawannya karena tujuan program budaya kerja 5R (Suma'mur, 1997:1) diantaranya sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan di lingkungan kerja dan syarat-syarat budaya kerja 5R adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p. Mencegah terkena aliran listrik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan budaya kerja 5R pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto,1996:48) yaitu:

a. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :

- 1) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
- 2) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
- 3) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- 4) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
- 5) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
- 6) Latihan dan pendidikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

b. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

Pengertian K3 (Kesehatan dan Budaya kerja 5R) adalah secara filosofis suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik

jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Secara keilmuan adalah merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Seirama dengan derap langkah pembangunan negara ini kita akan memajukan industri yang maju dan mandiri dalam rangka mewujudkan era industrialisasi. Proses industrialisasi maju ditandai antara lain dengan mekanisme, elektrifikasi dan modernisasi. Dalam keadaan yang demikian maka penggunaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi modern serta bahan berbahaya mungkin makin meningkat. (Ridley, 2006: 77).

K3 (Kesehatan dan Budaya kerja 5R) adalah secara filosofis suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Secara keilmuan adalah merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Seirama dengan derap langkah pembangunan negara ini kita akan memajukan industri yang maju dan mandiri dalam rangka mewujudkan era industrialisasi. Proses industrialisasi maju ditandai antara lain dengan mekanisme, elektrifikasi dan modernisasi. Dalam keadaan yang demikian maka penggunaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi modern serta bahan berbahaya mungkin makin meningkat. (Ridley, 2006: 77).

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri .

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang (Prasetyo, 2009).

Masalah tersebut di atas akan sangat mempengaruhi dan mendorong peningkatan jumlah maupun tingkat keseriusan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan. Oleh karena itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang merupakan salah satu bagian dari perlindungan tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan, mengingat Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan agar :

- a. Setiap tenaga kerja dan orang lainnya yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya.
- b. Setiap sumber produksi dapat dipakai, dipergunakan secara aman dan efisien.
- c. Proses produksi berjalan lancar. (Daryanto, 2003:63)

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain melindungi kesehatan tenaga kerja, meningkatkan efisiensi kerja, mencegah terjadinya kecelakaan kerjadan penyakit. Berbagai arah Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

- a. Mengantisipasi keberadaan faktor penyebab bahaya dan melakukan pencegahan sebelumnya.
- b. Memahami jenis-jenis bahaya yang ada di tempat kerja
- c. Mengevaluasi tingkat bahaya di tempat kerja
- d. Mengendalikan terjadinya bahaya atau komplikasi. Mengenai peraturan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja Yang terutama adalah UU keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dan detail pelaksanaan UU keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Kondisi tersebut di atas dapat dicapai antara lain bila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu setiap usaha kesehatan dan budaya kerja 5R tidak lain adalah usaha pencegahan dan penanggulangan dan kecelakaan di tempat kerja. Pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja haruslah ditujukan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebabnya, bukan gejala-gejalanya untuk kemudian sedapat mungkin menghilangkan atau mengeliminirnya. Untuk itu semua pihak yang terlibat dalam usaha berproduksi khususnya para pengusaha dan tenaga kerja diharapkan dapat mengerti dan memahami serta menerapkan kesehatan dan budaya kerja 5R (K3) di tempat masing-masing.

Keselamatan dan keamanan kerja mempunyai banyak pengaruh terhadap faktor kecelakaan, karyawan harus mematuhi standart (K3) agar tidak menjadikan hal-hal yang negative bagi diri karyawan. Terjadinya kecelakaan banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita karyawan tanpa sepengetahuan pengawas (K3), seharusnya pengawasan terhadap kondisi fisik di terapkan saat memasuki ruang kerja agar mendeteksi secara dini kesehatan pekerja saat akan memulai pekerjaannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi sehat seseorang baik jasmani maupun rohani sedangkan budaya kerja 5R suatu keadaan dimana para pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, pesawat, alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya juga terjamin. Apabila para pekerja dalam kondisi

sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitas kerja akan dapat ditingkatkan.

Masalah kesehatan adalah suatu masalah yang kompleks, yang saling berkaitan dengan masalah-masalah lain di luar kesehatan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kesehatan, baik kesehatan individu maupun kesehatan masyarakat, antara lain: keturunan, lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan. Keempat faktor tersebut saling berpengaruh satu sama lainnya, bilamana keempat faktor tersebut secara bersama-sama mempunyai kondisi yang optimal, maka status kesehatan akan tercapai secara optimal. Budaya kerja 5R merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta melakukan cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Budiono (2003:171) menerangkan bahwa budaya kerja 5R yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberi perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan spesialis ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usahapreventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum. Menurut Budiono (2003:14) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi :

a. Faktor manusia/pribadi

Faktor manusia disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.

b. Faktor kerja/lingkungan

Meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalah gunaan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai indikator tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi: faktor lingkungan dan faktor manusia. (Anoraga, 2005:76) mengemukakan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya

b. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

Ada berbagai faktor, baik faktor pemerintah, perusahaan jasa konstruksi, maupun dari para pekerjanya. Cheah (2007) mengidentifikasi bahwa faktor pertama yang mempengaruhi standar K3 adalah faktor pekerja yang melaksanakan pekerjaan fisik, kemudian diikuti faktor kontraktor dan pemerintah sebagai pengatur kebijakan mengenai K3, faktor pengembang dan secara tidak langsung adalah faktor peranan konsultan. Razuri, *et. Al.* (2007) menunjukkan bahwa kinerja keselamatan dipengaruhi oleh variabel orientasi dan pelatihan khusus keselamatan untuk tingkat manajemen, variabel perencanaan proyek.

Sudjana (2006) mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan-perusahaan baik kecil dan menengah di Propinsi Bali sebagai berikut: 1) Hasil yang dicapai dari penerapan K3 dan ergonomi baru dalam bentuk terciptanya tempat kerja yang

sehat, aman, nyaman dan efisien, dan peningkatan produktivitas kerja, namun belum mampu menunjukkan keuntungan dalam bentuk uang, 2) Manajemen perusahaan masih memberikan prioritas rendah pada program ergonomi dan K3) Program yang dilaksanakan lebih banyak program kuratif dibandingkan dengan program preventif dan promotif sehingga tampak sebagai pengeluaran saja, 4) Kurangnya pengetahuan manajemen dan karyawan mengenai ergonomi dan K3, 5) terbatasnya dana, dan 6) lemahnya pengawasan dan penerapan sanksi oleh pemerintah.

Rifandy (2010) mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan K3 pada industri pertambangan adalah sebagai berikut: 1) keterbatasan dana, 2) rendahnya budaya dan disiplin, dan 3) rendahnya pengetahuan mengenai K3. Selain itu, Adawiah (2010) yang khusus meneliti mengenai tenaga kerja perempuan mengungkapkan bahwa faktor-faktor penghambat dalam penerapan K3 juga disebabkan antara lain: 1) alokasi dana untuk pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat terbatas, 2) terbatasnya tenaga pengawas di perusahaan, dan 3) tidak adanya sanksi dari perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan yang tidak mentaati penggunaan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Faktor lainnya seperti yang diungkapkan oleh Bashir (2008) meliputi situasi dan kondisi di tapak proyek, kurangnya kemahiran penggunaan peralatan dan penggunaan peralatan keselamatan yang tidak baik sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan dan bahkan menyebabkan kematian.

2.1.4 Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002:160) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk

bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Apabila perusahaan/organisasi dapat meningkatkan semangat kerja, maka akan banyak diperoleh keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan dapat cepat diselesaikan, kerusakan dari hasil produksi dapat ditekan, absensi dapat dikurangi, serta dapat mengurangi perputaran karyawan. Sebaliknya bila semangat kerja turun, maka perusahaan/organisasi akan mendapatkan banyak kerugian.

Menurut Moekijat (2003:136) mengatakan bahwa dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan sikap – sikap yang positif seperti kegembiraan, kesetiaan, kerjasama dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan perusahaan. Semangat kerja yang ditimbulkan oleh masing masing karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2002:161) antara lain :

- a. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Hasrat untuk maju.
- c. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja
- d. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- e. Sikap terhadap pimpinannya.

Menurut Anoraga dan Suyanti (2003:76) untuk mengukur semangat kerja dapat diukur melalui :

- a. Kerjasama
- b. Disiplin kerja
- c. Kegairahan kerja

Berdasarkan pendapat dari Anoraga dan Suyanti tersebut maka penulis menetapkan indikator indikator variabel untuk pengukuran semangat kerja adalah sebagai berikut ;

- a. Kerja sama

Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya diperlukan adanya kerja sama yang baik. Terjalannya suatu kerja sama antar karyawan akan mempermudah dan memperlancar karyawan dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaannya.

Menurut Anoraga dan Suyanti (2003:76) kerjasama berarti bekerja bersama sama kea rah tujuan yang sama. Lebih lanjut Ahyari (2002:186) mengatakan bahwa hubungan karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan perusahaan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas- tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan hubungan kerja sama yang baik, maka karyawan dituntut untuk saling dapat berinteraksi dengan baik agar dapat muncul rasa kebersamaan, saling memiliki dan rasa menjadi bagian dari lainnya.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang bekerja bersama sama dan menyumbangkan tenaganya kea rah tujuan yang sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga akan mencapai suatu hasil yang maksimal.

b. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2003:313), kedisiplinan dapat diartikan bila karyawan dating selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma norma yang berlaku. Lebih lanjut Nitisemito (2002:212) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Nitisemito (2002:214) mengemukakan bahwa hal hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan antara lain :

- 1) Teladan pimpinan
- 2) Kesejahteraan
- 3) Ancaman
- 4) Ketegasan

5) Tujuan kemampuan

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, tanpa adanya kedisiplinan karyawan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja mencerminkan adanya semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan. Selain itu disiplin kerja merupakan indikasi yang menunjukkan ada atau tidaknya semangat kerja karyawan karena dengan adanya semangat kerja yang baik, para karyawan akan cenderung menyenangi tugas yang diberikan oleh pimpinan.

c. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena hal ini akan menentukan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kegairahan karyawan dapat dilihat dari perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2003:96), kegairahan kerja merupakan kemampuan dan kesenangan yang mendalam dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Lebih lanjut menurut Nitisemito (2002:160) menyatakan bahwa kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Nitisemito (2002:170) mengemukakan beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan gairah kerja, diantaranya adalah :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali kali menciptakan suasana santai
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Beri kesempatan mereka untuk maju
- 6) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 7) Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- 8) Sekali kali karyawan perlu diajak berunding
- 9) Pemberian insentif yang terarah

10) Fasilitas yang menyenangkan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kegairahan kerja merupakan suatu nilai yang positif yang muncul dari setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan terarah. Kegairahan kerja yang tinggi menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi pula.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2001:58) menyatakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Fromm seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:81) mengemukakan *"produktiveness is man's ability to use his powers and to realize the potentialities in him"*. Diartikan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada padanya.

Produktivitas kerja pada dasarnya akan berkaitan erat pengertiannya dengan system produksi, yaitu sistem dimana faktor faktor semacam tenaga kerja dan modal berupa mesin, peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik dikelola dalam suatu cara yang terorganisir untuk mewujudkan barang atau jasa secara berguna dan bermanfaat. Bertitik tolak dari hal tersebut, kita akan selalu berusaha memanfaatkan semua sumber daya tersebut untuk mewujudkan sesuatu secara maksimal dengan memadukan sumber dan hasil dalam bentuk yang optimal. Tenaga kerja manusia disamping modal dan sumber produksi lainnya adalah sumber daya peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas kerja yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil

kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting untuk diperhatikan. (Sedarmayanti, 2001:65).

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: (Sedarmayanti, 2001:65)

a. Manusia

Faktor manusia mencakup beberapa aspek antara lain kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur, jenis kelamin.

b. Modal

Faktor modal meliputi aspek modal tetap, teknologi, bahan baku.

c. Faktor metode (proses)

Faktor metode meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

d. Faktor produksi

Meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

e. Faktor lingkungan organisasi

Meliputi organisasi dan perencanaan, kebijaksanaan personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan, iklim kerja, sistem intensif.

f. Faktor lingkungan negara

Meliputi struktur sosial politik, struktur industri, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang dan lain-lain.

g. Faktor lingkungan internasional

Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

h. Umpan balik

Umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi berapa banyak uang yang harus dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan, karena mempunyai manfaat, baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain. Secara mikro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Oleh karenanya meningkatkan produktivitas karyawan merupakan suatu keinginan perusahaan. Melalui para manajernya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan potensi karyawan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Budaya 5S Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Konstruk budaya organisasi, dalam penelitian-penelitian organisasional dan sosiologi sering tumpang tindih dengan konstruk iklim organisasi. Denison (1996) mencatat bahwa secara umum perbedaan antara budaya organisasi dengan iklim organisasi terlihat sangat jelas. Dimana

iklim organisasi berkaitan dengan situasi, paradigma, perasaan dan perilaku anggota organisasi. Karenanya, iklim organisasi bersifat temporer, subjektif dan subyektif dimanipulasi secara langsung oleh kekuasaan dalam organisasi. Sebaliknya budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, Artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung.

Dalam kehidupan perusahaan tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh perusahaan yang bersangkutan, baik dalam organisasi, bisnis maupun bangsa. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya 5S berkaitan erat dengan semangat kerja semakin dilaksanakan budaya 5S maka dapat meningkatkan semangat kerja.

2.2.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Peran serta tenaga kerja dalam perusahaan semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapi. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Bentuk perlindungan yang diberikan adalah melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dengan adanya program K3 ini maka tenaga kerja akan terhindar dari berbagai risiko kerja yaitu kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Penerapan K3 yang baik maka akan menimbulkan rasa aman bagi tenaga kerja. Apabila tingkat keselamatan suatu pekerjaan itu tinggi maka nantinya akan menimbulkan kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja. Sehingga semangat kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkat dan hasil yang dicapai pun juga akan maksimal.

Tenaga kerja perlu diberikan jaminan kesehatan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Bentuk jaminan kesehatan yang diberikan adalah

melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dengan adanya program K3 ini maka tenaga kerja diberikan fasilitas kesehatan, jaminan sekesatan dan program-program lain yang menjamin karyawan dari penyakit. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan meningkatkan stamina dan kondisi tubuh yang baik bagi tenaga kerja. Apabila tingkat kesehatan suatu pekerjaan itu baik maka nantinya akan menimbulkan kondisi yang mendukung semangat kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkat dan hasil yang dicapai pun juga akan maksimal karena kondisi tubuh yang terhindar dari sakit sehingga bekerja juga akan optimal.

2.2.3 Pengaruh Budaya 5S Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik, serta pegawai melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sifat khas budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan yang tujuannya untuk mencapai produktivitas kerja, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan/integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku yang negatif akan terkikis dan munculnya nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi lebih optimal. (Triguno, 2004:64). Dengan kata lain, budaya kerja menjadi pengarah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep 5S yang sederhana dijadikan sebagai fondasi bagi semua jenis industri. 5S memiliki pengertian tentang tempat kerja yang Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Penerapan konsep 5S merupakan landasan kokoh dalam menyongsong era industri. 5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerja secara benar. Tempat kerja yang tertata rapi, bersih, dan tertib memudahkan pekerjaan perorangan. Dengan kemudahan bekerja ini, 4 bidang sasaran pokok industri berupa efisiensi kerja, produktivitas kerja, kualitas kerja dan budaya kerja 5R dapat mudah.

2.2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kegiatan atau program yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2000:109) tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menjamin keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada suatu organisasi adalah untuk melindungi karyawan dari bahaya bahaya yang mungkin timbul karena dengan terjadinya kecelakaan kerja maka akan menurunkan produktivitas karyawan. Dengan terjaminnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka akan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja dan menurunkan biaya kerugian akibat kecelakaan kerja.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada intinya ditujukan untuk memelihara dan melindungi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan dapat menerapkan program tersebut dengan baik sehingga tercipta kondisi yang kondusif dalam bekerja, maka dengan sendirinya karyawan akan bekerja dengan giat yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

2.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Semangat kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, perusahaan dapat bekerja dengan efektif sehingga target dapat tercapai. Apabila semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi begitupun sebaliknya, apabila semangat kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka produktivitas karyawan pun akan semakin rendah. Produktivitas karyawan oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain,

salah satunya adalah semangat kerja. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diminimalisir, sehingga dengan demikian bukan hanya produktivitas saja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos dapat diperkecil.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian Lestari dan Trisyulianti (2010) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor. Variabel penelitian antara lain variabel bebas (X) yang diteliti adalah budaya kerja 5R (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2), variabel terikat yang diteliti yaitu produktivitas kerja (Y). Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dari bulan Januari Sampai Maret 2007. Responden yang dipilih adalah para karyawan pada bagian pengolahan. Teknik pengambilan contoh yang digunakan adalah *Total Sampling*, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan pada bagian pengolahan yang berjumlah 75 Orang. Analisis data dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat. Semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif, sangat nyata, dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

Henry (2011) meneliti dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hasil menunjukkan bahwa nilai f dan koefisien determinasi signifikan dan memberikan tanda yang positif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi ganda,

yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 70.1% dari motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 48.5%, dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 70.1% terhadap produktivitas kerja.

Rini dkk (2010) melakukan penelitian tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Tujuan penelitian ini mengkaji pelaksanaan SMK3 dan menganalisis efektivitasnya dalam mengurangi angka kecelakaan kerja, menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan, menganalisis pengaruh penerapan SMK3 terhadap produktivitas kerja karyawan, serta memberikan solusi alternatif agar pelaksanaan SMK3 dapat berjalan lebih baik lagi di P-11 PT ITP. Penelitian ini dilaksanakan di PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk khususnya di P-11 yang berada di Jalan Mayor Oking Jaya Atmaja Citeureup Bogor pada bulan Desember 2007 sampai dengan bulan Februari 2008. Pengumpulan data sekunder dilakukan untuk data terkait dengan SMK3, statistika kecelakaan kerja berupa *Injured Frequency Rate* (IFR) dan *Injured Severity Rate* (ISR), produktivitas kerja karyawan, serta data-data lain yang diperoleh dari *Safety Dept*, *Quality Save Measurement Ratio* (QSMR), arsip P-11 dan berbagai literatur, baik berupa buku yang memuat teori-teori, hasil penelitian terdahulu, serta pencatatan data yang sudah ada di perusahaan. PT ITP telah menerapkan SMK3 berdasarkan standar OHSAS 18001 dan Permenaker No. 05/MEN/1996. Penerapan tersebut dilakukan baik, sehingga mendapat penghargaan *Golden Flag* dari PT. Sucofindo sejak tahun 2000. Tingkat keseringan kecelakaan IFR dan Tingkat keparahan kecelakaan ISR dari P-11 cenderung menurun hingga tahun 2007 sejak pertama kali beroperasi tahun 2000 dan telah mencapai *zero accident* pada tahun 2006 dan 2007. Pelaksanaan SMK3 di P-11 telah berjalan dengan baik dan efektif mengurangi angka kecelakaan kerja, terutama dengan penggunaan APD. Selain itu, Karyawan P-11 sangat merasakan manfaat dari pemeriksaan kesehatan rutin. Tingkat produktivitas kerja karyawan P-11 PT ITP selalu berada di atas standar yang ditetapkan dan tingkat produktivitas

tersebut cenderung meningkat dari tahun 2000-2007

Pratasis (2012) melakukan penelitian tentang penerapan SMK3 oleh perusahaan jasa konstruksi di Propinsi Sulawesi Utara memiliki banyak masalah yang diidentifikasi sebagai faktor-faktor penghambat. Studi ini bertujuan mengetahui faktor-faktor penghambat yang berpengaruh terhadap penerapan K3 pada perusahaan jasa konstruksi di Propinsi Sulawesi Utara dan bagaimana alternatif kebijakan publik yang dapat diusulkan. Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh bahwa keseluruhan faktor tersebut berpengaruh, dimana faktor yang paling berpengaruh adalah perencanaan anggaran proyek. Usulan Kebijakan publik dalam penerapan K3 adalah: anggaran pengadaan peralatan dan bahan K3 perlu dimasukkan dalam RAB setiap pekerjaan konstruksi; mekanisme pengawasan perlu untuk diatur agar tercipta kesadaran untuk mengimplementasi K3 dilapangan, termasuk pengaturan kewenangan untuk bidang K3 pada dinas terkait. Demikian pula aturan *reward* dan *punishment* untuk menggalakkan kepedulian implementasi K3, juga sosialisasi K3 perlu dilaksanakan secara berkala, dengan berbagai bentuk dan metode serta pengarahan langsung di lapangan, serta pembentukan unit pengelola alat dan bahan K3

Tumbelaka (2013) meneliti tentang Study Korelasional Antara Sikap Pekerja Dengan Penerapan Program K3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Sikap Pekerja dengan Penerapan Program K3 pada Proyek pembangunan Mall Star Square Manado dengan perusahaan kontraktor PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap pekerja dengan penerapan program K3 Baik yaitu sebesar 81,67% atau sebanyak 245 orang, Hubungan positif antara sikap pekerja terhadap penerapan program K3 menunjukkan pertanda bahwa program K3 telah di persepsikan secara positif dan di pandang efektif, aman dan sesuai dengan prosedur yang akan menimbulkan perasaan tenang, aman dan nyaman pada diri pekerja proyek maupun karyawan saat bekerja sehingga menimbulkan kepercayaan bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan minat dan harapan terkait dengan Kesehatan dan Keselamatannya dalam

Bekerja. Oleh sebab itu di harapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan K3 di perusahaan untuk meningkatkan dukungan pekerja terhadap K3 yang nantinya akan meningkatkan produktifitas kerja bagi Perusahaan.

Tarigan (2013) meneliti tentang K3 yang dilakukan PT. "XYZ" merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan Tandan Buah Sawit (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK). PT. "XYZ" menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai hal yang mutlak dalam upaya meningkatkan produktivitas dan komitmen pihak perusahaan untuk memenuhi peraturan dan persyaratan yang terkait dengan mutu dan aspek lingkungan K3. Walaupun program K3 telah diterapkan, namun kecelakaan kerja tetap terjadi, seperti luka bakar, memar dan keseleo. PT. "XYZ" memiliki beberapa mesin dan peralatan yang memiliki potensi bahaya dan dapat membahayakan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka PT. "XYZ" perlu menganalisis penerapan program K3, mengidentifikasi sumber bahaya (hazard) dengan pendekatan Sistem Manajemen Keselamatan Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dan risk assessment. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data secara observasi dengan audit SMK3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penerapan program K3 berdasarkan persepsi karyawan berada pada level Kuning dengan nilai tingkat pencapaian sebesar 70,23%. Tingkat penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan audit SMK3 menunjukkan PT. "XYZ" berhak untuk mendapatkan sertifikat bendera Emas dengan nilai pencapaian penerapan sebesar 87,35%. Untuk tingkat kehilangan/kerugian (*loss rate*) berada pada kategori Kuning (kerugian sedang). Untuk level tingkat penerapan program K3 pada PT. "XYZ" berada pada level 2 (kategori Cukup Aman). Sedangkan untuk perangkaan bahaya (hazard) dalam kategori bahaya serius (*serious*) adalah stasiun kerja Pembantingan, kategori bahaya sedang (*moderate*) yakni stasiun kerja Perebusan dan unit kerja Boiler, kategori bahaya kecil (*minor*) yakni stasiun

kerja Pengepresan, Pemurnian dan unit kerja Turbin, sedangkan kategori tidak perlu diperhatikan (negligible) yakni stasiun kerja Pengolahan Inti.

Ginting dkk (2013) meneliti tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sarana untuk mencegah terjadinya cedera, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. PT. XYZ bergerak di bidang perakitan mesin digester dan screwpress serta memproduksi berbagai sparepart yang terdapat pada mesin kelapa sawit. PT.XYZ merupakan salah satu perusahaan yang belum secara optimal menerapkan program Kesehatan dan Budaya kerja 5R (K3). Pekerja PT. XYZ banyak yang mengeluh karena kondisi lingkungan yang tidak teratur atau ergonomis dan belum lengkapnya alat pelindung diri. Analisis permasalahan dilakukan dengan metode 5S (Kaizen) serta mengukur frekuensi rate, *Severity rate*, dan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa K3 dan budaya 5S tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Bahusin dan Setiawan (2013) meneliti tentang pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan PT Federal International Finance Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan PT Federal International Finance Bandar Lampung. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada analisis kuantitatif dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan rumus *Product Moment* dan *Spearman-brown* dan didapat angka perhitungan 0,953 untuk $n = 25$, dan pada taraf signifikan 5% = 0,396, dengan kadar persentase sebesar 90,82%. Sedangkan hasil regresi linear menunjukkan bahwa ada positif antara budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT FIF Bandarlampung

Suyono dkk (2014) melakukan penelitian dengan tujuan untuk melihat hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan dengan *safety behavior*. Penelitian ini bersifat deskriptif observatif dengan rancang bangun penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 responden dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel independen

berupa komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja, sedangkan variabel dependen yaitu *safety behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pembentuk budaya keselamatan dengan kuat hubungan yang lemah terhadap *safety behavior* yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, dan keterlibatan pekerja. Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan *safety behavior* yaitu komunikasi ($c = 0,414$) dan lingkungan sosial pekerja ($c = 0,477$).

Berdasarkan berbagai penelitian maka dapat diringkas seperti Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Tujuan	Variabel	Metode	Hasil
Lestari dan Trisyulianti (2010)	Untuk mengetahui hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja	Budaya kerja 5R (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2), serta produktivitas kerja (Y).	korelasi <i>Rank Spearman</i>	Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat. Semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif, sangat nyata, dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan.
Henry (2011)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja	Motivasi kerja dan budaya organisasi Produktivitas kerja	Regresi Linear berganda	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan produktivitas kerja
Rini dkk (2010)	mengkaji pelaksanaan SMK3 dan menganalisis efektivitasnya dalam mengurangi angka kecelakaan kerja, menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan.	K3 dan produktivitas kerja	<i>Injured Frequency Rate (IFR)</i> dan <i>Injured Severity Rate (ISR)</i> ,	K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja

Lanjutan Tabel 2.1.....

Peneliti (Tahun)	Tujuan	Variabel	Metode	Hasil
Pratas (2012)	Faktor-faktor penghambat yang berpengaruh terhadap penerapan K3 pada perusahaan jasa konstruksi di Propinsi Sulawesi Utara	Reward dan punishment serta K3	Korelasi product moment	Ada hubungan Reward dan punishment serta K3 terhadap produktivitas kerja
Tumbelaka (2013)	mengetahui hubungan antara Sikap Pekerja dengan Penerapan Program K3 pada Proyek pembangunan Mall Star Square Manado	Persepsi, sikap dan K3	Korelasi	Hubungan positif antara sikap pekerja terhadap penerapan program K3 menunjukkan pertanda bahwa program K3 telah di presepsikan secara positif dan di pandang efektif
Tarigan (2013)	Penerapan K3 dan produktivitas di PT. "XYZ"	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas	Deskriptif dan regresi linear	Tingkat penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meningkatkan produktivitas kerja
Ginting (2013)	Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan budaya 5 S terhadap produktivitas	K3, 5S dan produktivitas kerja	Regresi linear berganda	K3 dan budaya 5S tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
Bahusin dan Setiawan (2013)	untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan PT Federal International Finance Bandar Lampung	budaya kerja, semangat dan kegairahan kerja	<i>Product Moment dan Spearman-brown</i> dan regresi	Ada positif antara budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT FIF Bandar Lampung
Suyono (2014)	melihat hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan dengan <i>safety behavior</i>	komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja	Korelasi	Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan <i>safety behavior</i> yaitu komunikasi

Sumber: Berbagai jurnal

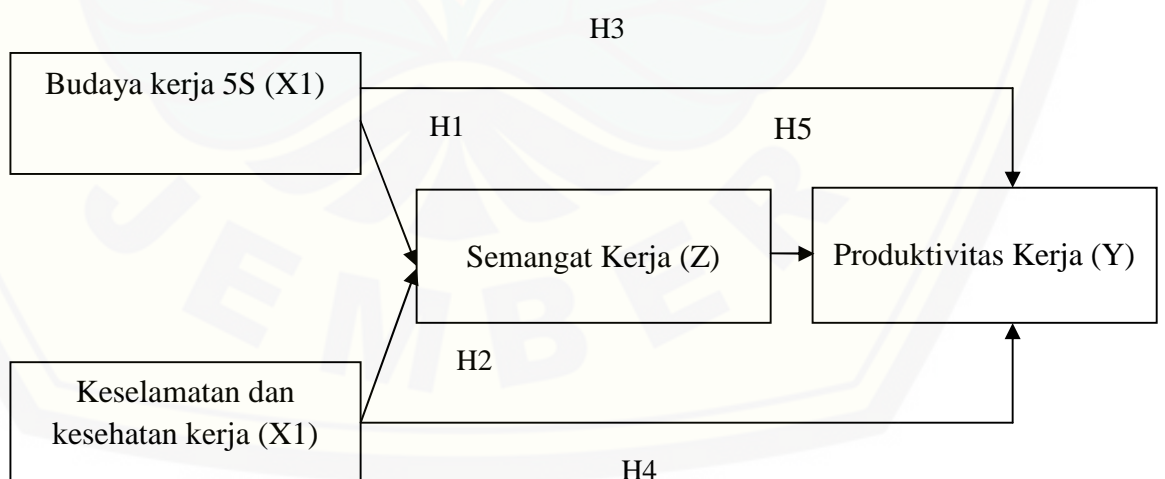
Berdasarkan penelitian sebelumnya maka persamaan penelitian ini adalah sama-sama K3 dan budaya dalam meningkatkan produktivitas sedangkan perbedaannya terletak pada objek, periode dan analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya.



BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual digunakan sebagai penuntun dan untuk mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian. Kerangka konseptual berikut ini menggambarkan adanya pengaruh budaya kerja 5R, keselamatan dan kesehatan kerja, dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. Dan juga menggambarkan adanya pengaruh budaya kerja 5R dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja. Produktivitas karyawan yang optimal merupakan aspek penting yang harus dicapai perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai produktivitas karyawan yang optimal adalah dengan memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang mampu menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dengan baik, maka perusahaan akan mampu untuk mempertahankan karyawannya. Selain itu perhatian perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya juga meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui kerangka konseptual dalam penelitian ini maka dapat diperlihatkan pada Gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Data diolah

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H3: Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H4: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H5: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui beberapa hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi, 1995: 256). Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh budaya 5S, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember dengan jumlah 150 orang karyawan.

4.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 50% dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember berjumlah 150 orang, maka populasi dalam penelitian ini diambil sebanyak 50% yaitu 75 orang.

4.3 Sumber dan Jenis Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sumber data adalah objek penelitian atau responden. Dalam hal ini data primer berupa hasil kuisisioner dari responden berupa penilaian variabel penelitian, umur, jenis kelamin dan karakteristik responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder contohnya profil perusahaan, jumlah produksi, program K3 dan lain-lain.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain:

a. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut;

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

4.5 Identifikasi Variabel

a. Variabel *eksogen* (X)

Variabel *eksogen* (X) yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel *eksogen* dalam penelitian adalah:

- 1) Variabel X_1 : Budaya 5S
- 2) Variabel X_2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* (Z) yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Yang termasuk *intervening* dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan.

c. Variabel *Endogen* (Y)

Variabel *endogen* (Y) yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel yang lain. Variabel *endogen* adalah produktivitas kerja karyawan perusahaan pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.

4.6 Definisi Operasional dan Pengukuran

4.6.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel *eksogen* atau variabel bebas (X) yang terdiri dari:

1) Budaya kerja 5S (X_1)

5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*), yang diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia lima langkah pemeliharaan tempat kerja sebagai 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin): (Osada, 2000)

- a) Ringkas (memilah): Membedakan antara yang diperlukan dan tidak diperlukan dan menyingkirkan yang tak diperlukan. Membuat tempat kerja ringkas, yang hanya menampung barang-barang yang di perlukan saja.
- b) Rapi (menata): Menata semua barang yang ada setelah ringkas, setiap barang memiliki tempat dengan pola yang teratur dan tertib.

- c) Resik (membersihkan): Menjaga kondisi mesin dengan bentuk pemeriksaan yang mengungkapkan abnormalitas dan kondisi sebelum terjadinya kesalahan yang dapat berdampak buruk terhadap kualitas atau menyebabkan kerusakan pada mesin, maka mesin selalu dalam keadaan yang siap pakai dan dalam keadaan bersih. Menciptakan kondisi tempat dan lingkungan kerja yang bersih.
 - d) Rawat (menciptakan aturan): Memperluas konsep kebersihan pada diri pribadi dan terus menerus mempraktekkan tiga langkah terdahulu. Selalu berusaha menjaga keadaan yang sudah baik melalui standar.
 - e) Rajin (mendisiplinkan diri): Membangun disiplin diri pribadi dan membiasakan diri untuk menerapkan 5R melalui norma kerja dan standardisasi dan menjaga tempat kerja agar tetap stabil dengan proses terus menerus dari peningkatan berkesinambungan.
- 2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2), yaitu suatu keadaan dalam lingkungan kerja atau tempat kerja yang menjamin para karyawan terjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2005), indikator yang digunakan adalah :

- a) Perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan (helm, sarung tangan, masker, sepatu boot, kaca mata, pakaian khusus) untuk budaya kerja 5R karyawan
- b) Ruang kerja yang ada memberikan rasa tenang dan tidak ada rasa khawatir akan ancaman yang menimpa karyawan
- c) Manager perusahaan memberikan pengarahan agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- d) Penggunaan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat dan karyawan pengaman (alat pemadam api, alarm bahaya, pintu keluar darurat) di perusahaan tersebut cukup baik.
- e) Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (poliklinik, ruang perawatan karyawan, obat-obatan, alat kesehatan memadai) bagi para karyawan.

- f) Perusahaan sangat peduli terhadap gizi para karyawannya
- g) Perusahaan memberikan jaminan pemeriksaan kesehatan bagi para karyawan
- h) Perusahaan melakukan pemeriksaan rutin terhadap kesehatan dan gizi karyawan
- i) Perusahaan memberikan program kesehatan bagi karyawan untuk menjaga kesehatannya

b. Variabel *intervening* (Z).

Semangat kerja yaitu suatu sikap karyawan untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. (Mangkunegara, 2005)

Indikator yang digunakan adalah :

- 1) Hubungan kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat baik
- 2) Perlakuan adil oleh atasan yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja
- 3) Peraturan yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja
- 4) Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain pada saat menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Suasana dan kondisi tempat kerja membuat karyawan bergairah dalam bekerja

c. Variabel *endogen* atau variabel terikat (Y) adalah produktivitas karyawan. Produktivitas adalah kemampuan dari karyawan untuk memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Indikator yang digunakan adalah : (Sedarmayanti, 2005)

- 1) Karyawan mampu menghasilkan produk dengan tepat waktu
- 2) Hasil produksi yang dicapai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan

- 3) Biaya produksi yang dikeluarkan sesuai dengan yang dianggarkan perusahaan
- 4) Setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 5) Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

4.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008 : 88) ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria :

- a. Sangat setuju mempunyai skor5
- b. Setuju mempunyai skor4
- c. Cukup setuju mempunyai skor3
- d. Tidak setuju mempunyai skor2
- e. Sangat tidak setuju mempunyai skor1

4.7 Metode Analisis Data

4.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Priyatno, 2008:16). Penelitian ini menggunakan uji awal dengan menyebarkan kuisisioner pada 30 orang mengenai variabel dan indikator penelitian. Berdasarkan uji awal dengan 30 responden menunjukkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas sudah terbukti validi dan reliabel.

Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas adalah

esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu, mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai $KMO > 0,5$ dan *Barlett's Test* dengan signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2002:47).

4.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Sebuah instrument harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169).

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2002:42), dengan rumus:

$$\alpha = \frac{(K)\text{Cov}/\text{Var}}{1 + (K - 1)\text{Cov}/\text{Var}}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarians di antara butir

Var = rerata varians dari butir

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2002:42).

4.8 Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel endogen, variabel eksogen atau kedua-duanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004: 212). Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan

menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel – variabel tersebut juga bias dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian ini melihat barisan *kolmogrov-sminov test* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal;
- b. Jika signifikan $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau dua perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel – variabel yang melibatkan lebih dari satu pertanyaan.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausal antar variabel model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel, kemudian pada setiap variabel dependen akan ada anak panah yang menuju variabel ini dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah variabel yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Dimana koefisien jalur dihitung dengan membuat data persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut ini adalah persamaannya :

$$Z = \alpha_0 + \beta_{zx1}x_1 + \beta_{zx2}x_2 + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \alpha_0 + \beta_{yx1}x_1 + \beta_{yx2}x_2 + \beta_{yz}z + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

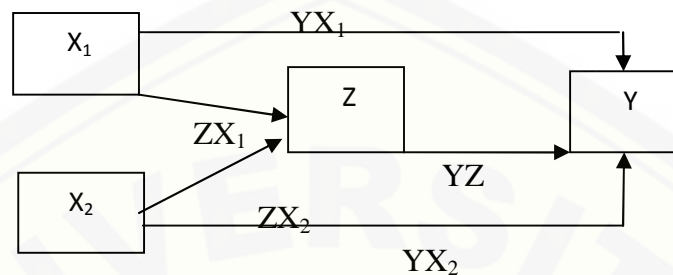
Z = Semangat Kerja

X_1 = Budaya 5S

X_2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

= koefisien variabel bebas

$e_{1,2}$ = variabel pengganggu



Gambar 4.1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

ZX_1 = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Z

ZX_2 = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Z

YX_1 = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y

YX_2 = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y

YZ = koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y

4.10 Uji Asumsi Klasik

4.10.1 Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.10.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinieritas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF < 5$, maka terjadilah multikolinieritas (Gujarati, 2005:299). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinieritas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Yarnest,2004:68).

4.10.3 Uji heterokedastisitas

Menurut Gujarati (1995:438) pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan pengganggu yang mempunyai varian yang sama atau tidak. Pengujian ini menggunakan dengan langkah – langkah sebagai berikut:

- a. Melakukan regresi variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X) dan memperoleh nilai absolute residual.
- b. Melakukan regresi variabel dari nilai absolute residual (*lel*) terhadap variabel bebas (X) dengan bentuk regresi sebagai berikut:

$$(lel) = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

- c. Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik untuk menguji hipotesis : $H_a: \mu = 0$ dan $H_i: \mu \neq 0$

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Apabila probabilitas t terhitung $> a$ maka dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

- b. Apabila probabilitas t terhitung $< a$ maka dalam model terjadi heteroskedastisitas.

4.10.4 Uji autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Panduan untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak adalah sebagai berikut : (Santoso, 2004:219).

- Jika koefisien DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Jika koefisien DW di antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika koefisien DW di atas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

4.11 Uji Hipotesis

4.11.1 Uji t

Uji signifikansi digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Adapun tahapan uji signifikansi adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_u = 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_u \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

- Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$

- Membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini :

- 1) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

4.11.2 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh budaya 5S (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja (Y) melalui variabel *intervening* yakni semangat kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. *Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2007:127). Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming adalah sebagai berikut (Riduwan, 2007:128) :
 - 1) Merumuskan persamaan struktural
 - 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - b) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
 - 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
 - 4) Menghitung secara individual
 - 5) Menguji kesesuaian anatar model analisis jalur 3
 - 6) Merangkum ke dalam tabel
 - 7) Memaknai dan menyimpulkan.

b. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE) :

1) Pengaruh variabel budaya 5S (X_1) terhadap semangat kerja (Z)

$$DE_{zx_1} = X_1 \quad Z$$

2) Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Z)

$$DE_{zx_2} = X_2 \quad Z$$

3) Pengaruh variabel budaya 5S (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

$$DE_{yx_1} = X_1 \quad Y$$

4) Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

$$DE_{yx_2} = X_2 \quad Y$$

5) Pengaruh variabel semangat kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y)

$$DE_{yz} = Z \quad Y$$

c. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1) Pengaruh variabel budaya 5S (X_1) terhadap semangat kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y).

$$IE_{yzx_1} = X_1 \quad Z \quad Y$$

2) Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y).

$$IE_{yzx_2} = X_2 \quad Z \quad Y$$

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Sejarah Singkat Visi, Misi PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember

Tanobel adalah identitas perusahaan PT Sariguna Primatirta, pertama kali beroperasi pada tanggal 17 September 2003 dengan memproduksi Air Minum dalam Kemasan (AMDK) Anda yang diolah dari mata air Pegunungan Arjuna di Pandaan. Pada 7 Maret 2004, diluncurkan produk Air Murni Cleo sebagai salah satu produk andalan Tanobel dalam kemasan cup 250 mL, botol 330 mL, 550 mL, 1.200 mL, 6 L dan galon 19 L. Setelah itu, Tanobel melebarkan sayap produksi Air Murni Cleo ke berbagai daerah di Indonesia.

Saat ini, Tanobel memiliki pabrik yang dilengkapi dengan proses terintegrasi dari penyediaan bahan baku, pengemasan cup, botol dan galon, hingga produk jadi. Dengan proses pengawasan kualitas yang ketat dan standar produksi yang tinggi, PT Sariguna Primatirta pada Oktober 2008 mendapat pengakuan internasional berupa ISO 9001:2000 dan pada Oktober 2008 mendapatkan ISO 22000:2005.

PT. Sariguna Primatirta berhasil mendapatkan Pengakuan Prestasi dari Rekor Bisnis Indonesia (REBI) III. Setelah sukses menyelenggarakan ReBi 1 dan 2, pada 3 November 2010 bertempat di Ballroom I Hotel Mulia Senayan, Harian Seputar Indonesia bersama dengan TERA Foundation kembali menggelar Rekor Bisnis (ReBi) yang ke-3. Sebanyak 15 perusahaan Indonesia akan mendapatkan Pengakuan Prestasi yang berhasil mereka raih di bidang bisnis masing-masing. PT Sariguna Primatirta, adalah salah satu perusahaan yang mendapatkan pengakuan dari REBI sebagai Pelopor air minum dalam kemasan dengan oksigen di Indonesia (CLEO).

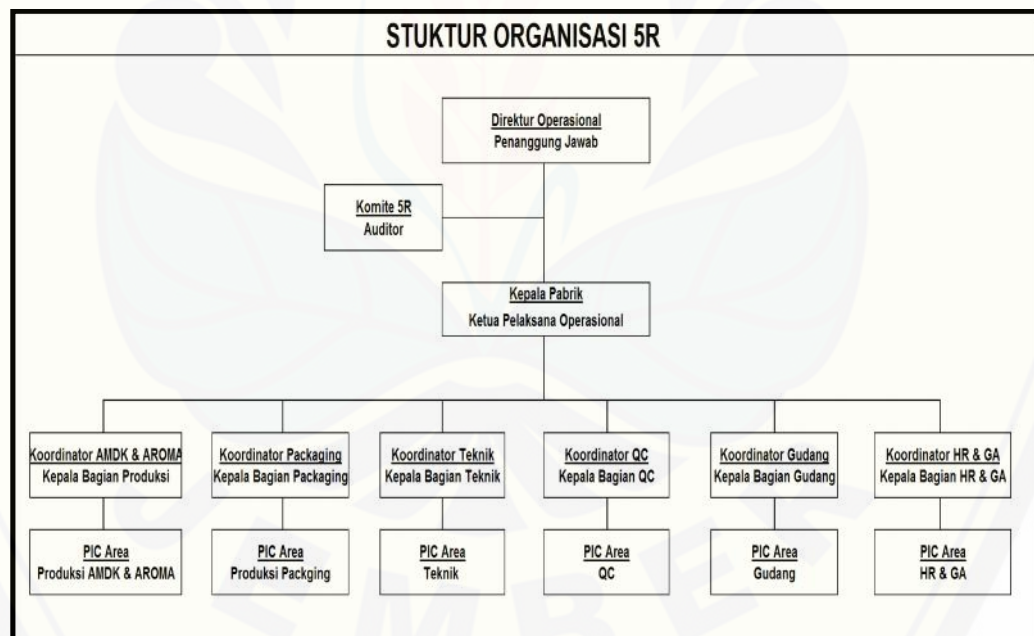
Rekor Bisnis (ReBi) adalah sebuah apresiasi dan pengakuan tertinggi yang diberikan kepada suatu perusahaan atau organisasi (yayasan, lembaga, dan komunitas) baik swasta maupun pemerintah, dan juga kepada suatu produk, jasa, dan merek atas prestasi yang diraih di dalam bidang; Kinerja Pasar, Kinerja Produk, Kinerja Pelayanan, Kinerja Proses, Research &

Development, Sumber Daya Manusia, Tanggung Jawab Sosial terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar, maupun keunggulan-keunggulan bisnis lainnya yang dapat dipertanggungjawabkan.

5.1.2 Struktur Organisasi

Sukses dan tidaknya suatu lembaga akan tergantung pada baik buruknya pengelolaan suatu organisasi, dengan demikian sudah menjadi keharusan bagi suatu lembaga untuk menyusun organisasinya sedemikian rupa agar terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik antara sesama pekerja.

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab struktur organisasi yang digunakan adalah bentuk struktur organisasi garis dan staf. Adapun struktur organisasi PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember dapat dilihat pada Gambar 5.1 berikut.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi Bagian Produksi PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember

Job deskripsi pekerjaan dari bagian produktivitas ini dijelaskan Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1 Job Deskripsi Bagian Produktivitas

No	Jabatan	Tugas
1	Penanggung jawab	Melakukan monitoring, kontrol, evaluasi dan bertanggung jawab terhadap implementasi 5R dilingkungan semua perusahaan
2	Auditor ManU	Melakukan evaluasi implemetasi 5R dilingkungan perusahaan dengan bentuk review dan penilaian melalui sistem audit sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan
3	Ketua Operasional Pelaksanaan	Melakukan monitor, kontrol serta bertanggung jawab atas implementasi 5R dilingkungan perusahaannya dengan berkoordinasi dengan masing - masing bagian terkait.
4	Koordinator Area	Melakukan monitor, kontrol serta bertanggung jawab atas implementasi dimasing - masing area sesuai yang telah ditentukan/disepakati dengan PIC area
5	PIC Area	Bertanggung jawab atas pelaksanaan implementasi di areanya

Sumber: PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember

5.1.3 Ketenagakerjaan

Karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember terbagi dalam dua kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan lepas. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah diangkat menjadi karyawan tetap pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Sedangkan karyawan lepas adalah karyawan yang masih belum diangkat sebagai karyawan tetap pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Hal lain yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan lepas adalah sistem penggajiannya, karyawan tetap penggajian diberikan secara rutin setiap bulan, sedangkan karyawan lepas penggajiannya dihitung per hari kerja dan dibayarkan setelah 2 minggu.

5.1.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, masa kerja dan lama bekerja seperti dijelaskan sebagai berikut.

1) Jenis kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.2 di bawah ini.

Tabel 5.2 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang	Persentase
1	Pria	64	85%
2	Wanita	11	15%
Jumlah		75	100

Sumber: Lampiran 3, diolah

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan sebagian besar adalah pria kemudian sisanya responden adalah wanita. Karyawan pria banyak dalam bidang produksi pada perusahaan ini dikarenakan dalam proses produksi minuman Cleo sering dilakukan kerja lembur sehingga karyawan pria lebih banyak dibagian produksi.

2) Lama Bekerja

Karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja dibagi dalam dua kategori antara lain 1 sampai 5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lama jabatan ditunjukkan Tabel 5.3.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Frekuensi	Orang	Persentase (%)
1	< 5 tahun	54	72%
2	5-10 tahun	21	28%
Jumlah		75	100

Sumber: Lampiran 3, diolah

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai lama bekerja sebanyak kurang dari 5 tahun, Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan tergolong sering

terjadi regenerasi karyawan atau *rolling* karyawan ke cabang lain. Hal itu dikarenakan bagian produksi sering kali mengalami turn over yang tinggi sehingga keluar masuk pegawai lebih sering dilakukan di perusahaan.

3) Tingkat pendidikan

Aspek pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan, orang-orang yang berpendidikan lebih tinggi secara umum mempunyai peluang yang lebih besar untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif. Pada sisi yang lain, tingkat pendidikan pada masa sekarang ini menjadi salah satu persyaratan utama untuk dapat menduduki jabatan maupun untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dilihat pada Tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	SMA	47	63%
2	Diploma	12	16%
3	Sarjana S-1	16	21%
	Jumlah	75	100

Sumber: Lampiran 3, diolah

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan sebagian besar adalah SMA, kemudian pendidikan Diploma. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember sebagian besar adalah karyawan yang berpendidikan sarjana yang telah diperoleh dari hasil rekrutmen yang diseleksi sehingga memiliki ketrampilan dan pengetahuan

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Budaya 5S

No.	Pertanyaan	Penilaian (Orang)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya selalu memilih bahan produksi yang diperlukan saja	-	-		28	47
2.	Saya selalu menata semua barang yang ada setelah ringkas dengan pola yang teratur dan tertib	-	-	2	50	23
3.	Saya menjaga kondisi mesin dengan bentuk pemeriksaan dan siap pakai	-	-	2	43	30
4.	Saya selalu merawat peralatan kerja dan mesin yang siap pakai produksi	-	-	1	45	29
5.	Saya selalu disiplin diri pribadi melalui norma kerja dan standardisasi dan menjaga tempat kerja agar tetap stabil	-	-		51	24
Rata-Rata			-	2	43	31

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa penilaian tentang Budaya 5S menunjukkan sebagian besar menjawab setuju dengan rata-rata sebesar 43 orang dan menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal itu menunjukkan bahwa budaya 5 S telah diterapkan oleh karyawan bagian produksi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam memproduksi minuman Cleo. Penilaian karyawan yang banyak menjawab setuju dikarenakan pihak karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember memiliki kebiasaan menata semua barang yang ada setelah ringkas dengan pola yang teratur dan tertib, menjaga kondisi mesin dengan bentuk pemeriksaan dan siap pakai dan disiplin diri pribadi melalui norma kerja dan standardisasi dan menjaga tempat kerja agar tetap stabil.

Penerapan budaya5S di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember telah dilakukan dengan baik dilihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden

sebagian besar menjawab setuju. Hal itu menunjukkan kebiasaan bekerja yang dilihat dari perilaku budaya telah berjalan dan tertanam pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.

Deskripsi penilaian responden dilihat dari penilaian K3 sebagai berikut.

Tabel 5.6 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel K3

No.	Pertanyaan	Frekuensi (Orang)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan (Helm, Sarung tangan, Masker, Sepatu Boot, Kaca Mata, Pakaian Khusus) untuk budaya kerja 5R karyawan.	-	-		45	30
2.	Ruang kerja yang ada memberikan rasa tenang dan tidak ada rasa khawatir akan ancaman yang menimpa karyawan.	-	-	1	54	20
3.	Manager perusahaan memberikan pengarahan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	-	-	1	45	29
4	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (Poliklinik, Ruang perawatan karyawan, Obat-obatan, Alat Kesehatan Memadai) bagi para karyawan.	-	-	1	35	39
5	Perusahaan memberikan dan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi para karyawan.	-	-	2	42	31
6	Perusahaan sangat peduli terhadap gizi para karyawannya	-	-	1	50	24
7	Perusahaan memberikan program kesehatan bagi karyawan untuk menjaga kesehatannya.	-	-	1	46	28
8	Perusahaan melakukan pemeriksaan rutin terhadap kesehatan dan gizi karyawan.	-	-	1	37	37
Rata-Rata		-	-	1	44	30

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa penilaian tentang variabel K3 pada umumnya menjawab menunjukkan sebagian besar menjawab setuju dengan rata-rata sebesar 44 orang dan menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang. Hal

itu dikarenakan karyawan telah merasakan program-program keselamatan dan kesehatan karyawan dimana hal tersebut diwujudkan dalam bentuk perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan (helm, sarung tangan, masker, sepatu boot, kaca mata, pakaian khusus) untuk K3 karyawan, menyediakan peralatan tersebut untuk menjamin keselamatan karyawan dengan menyediakan peralatan dalam bekerja, kondisi ruang kerja memberikan kenyamanan dan tidak ada rasa khawatir dan program-program kesehatan seperti penyediaan fasilitas kesehatan (poliklinik, ruang perawatan karyawan, obat-obatan, alat kesehatan memadai), pemeriksaan kesehatan, program gizi dan adanya program kesehatan misalkan pemeriksaan rutin, yang dilakukan atas kerja sama dengan pihak kesehatan

Penilaian K3 di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember mendapatkan penilaian yang baik dari sebagian besar responden dengan jawaban terbesar setuju. Hal itu berarti pihak perusahaan mampu menjaga kesehatan karyawan yang ditujukan untuk mengoptimalkan kerja karyawan nantinya sehingga produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai apabila karyawan memiliki keselamatan dan kesehatan yang baik.

Berdasarkan penilaian responden tentang indikator semangat kerja dijelaskan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Penilaian (%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Hubungan kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat baik.	-	-	2	54	19
2.	Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan mempengaruhi semangat bekerja	-	-	8	51	16
3.	Suasana dan Kondisi tempat kerja membuat anda bergairah dalam bekerja sehingga memacu semangat kerja anda	-	-	1	51	23
4.	Kerja sama yang dilakukan antar karyawan mempengaruhi semangat anda dalam bekerja	-	-	6	39	30
5.	Anda disiplin dalam melakukan pekerjaan serta bekerja sama dengan karyawan lain.	-	-	1	43	31
	Rata-rata	-	-	4	48	24

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 5.7 menjelaskan tentang penilaian responden terhadap semangat kerja menunjukkan penilaian sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata 48 orang dan setuju dengan rata-rata 24 orang. Hal itu dikarenakan perusahaan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, hubungan kerja sama yang baik dan peningkatan disiplin kerja sangat diperlukan dalam semangat kerja karyawan, suasana dan kondisi tempat kerja membuat karyawan bergairah dalam bekerja, adanya kerja sama.

Hasil jawaban responden secara keseluruhan tentang variabel semangat kerja yang memiliki jawaban setuju menunjukkan bahwa persepsi semangat kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember adalah baik yang dinyatakan dengan jawaban terbesar setuju. Meskipun ada jawaban responden yang tidak setuju dan cukup setuju dapat dikarenakan sebagian kecil karyawan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam upaya meningkatkan semangat kerja.

Tabel 5.8 menunjukkan penilaian responden tentang variabel produktivitas kerja yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 5.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Penilaian (%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Dalam menghasilkan produk, karyawan mampu melaksanakannya dengan tepat waktu.	-	2	5	46	22
2.	Hasil produksi yang dicapai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	-	5	30	29	11
3.	Biaya produksi yang dikeluarkan sesuai dengan yang dianggarkan perusahaan.	-	1	28	28	18
4.	Setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	-	-	1	45	29
5.	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .	-	-	2	42	31
Rata-Rata		-	3	13	38	22

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 5.8 menjelaskan penilaian tentang produktivitas kerja menyatakan penilaian yang sangat setuju dengan rata-rata sebesar 38 orang untuk jawaban

setuju dan jawaban sangat setuju sebesar 22 orang. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada umumnya dalam menghasilkan produk, karyawan mampu melaksanakannya dengan tepat waktu, hasil produksi yang dicapai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, biaya produksi yang dikeluarkan sesuai dengan yang dianggarkan perusahaan dan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berarti produktivitas kerja karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember diwujudkan setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas dalam penelitian ini dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu dikatakan valid jika nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi < 0,05. Hasil uji awal instrumen penelitian dan uji validitas dijelaskan pada Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Uji Awal (KMO)	Nilai KMO	<i>Barlett's Test</i>	Keterangan
1	Budaya 5S (X1)	0,524	0,564	0,000	Valid
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,511	0,626	0,000	Valid
3	Semangat Kerja (Z)	0,531	0,553	0,000	Valid
4	Produktivitas (Y)	0,534	0,617	0,003	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil perhitungan nilai KMO menyatakan nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* < 0,05. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pernyataan masing-masing variabel dalam kuisioner dengan menggunakan rumus *standarized item alpha*. Setelah diperoleh nilai α , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Nilai kritis reliabilitas dapat ditentukan sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel jika nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas. Nilai α yang dihasilkan merupakan nilai reliabilitas variabel penelitian. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10 Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Uji awal	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya 5S (X1)	0,662	0,660	0,60	Reliabel
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,602	0,691	0,60	Reliabel
3	Semangat Kerja (Z)	0,611	0,615	0,60	Reliabel
4	Produktivitas (Y)	0,624	0,720	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.10 terlihat bahwa semua nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas, sehingga semua pertanyaan dalam satu variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

5.3 Hasil Analisis Data

5.3.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data ditunjukkan Tabel 5.11.

Tabel 5.11 Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	K-S Z*	Signifikansi
Budaya 5S (X1)	0,959	0,316
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,642	0,805
Semangat Kerja (Z)	1,346	0,053
Produktivitas (Y)	1,253	0,087

Sumber : Lampiran 6

Keterangan :

* K-S Z : *Kolmogorov-Smirnov test*

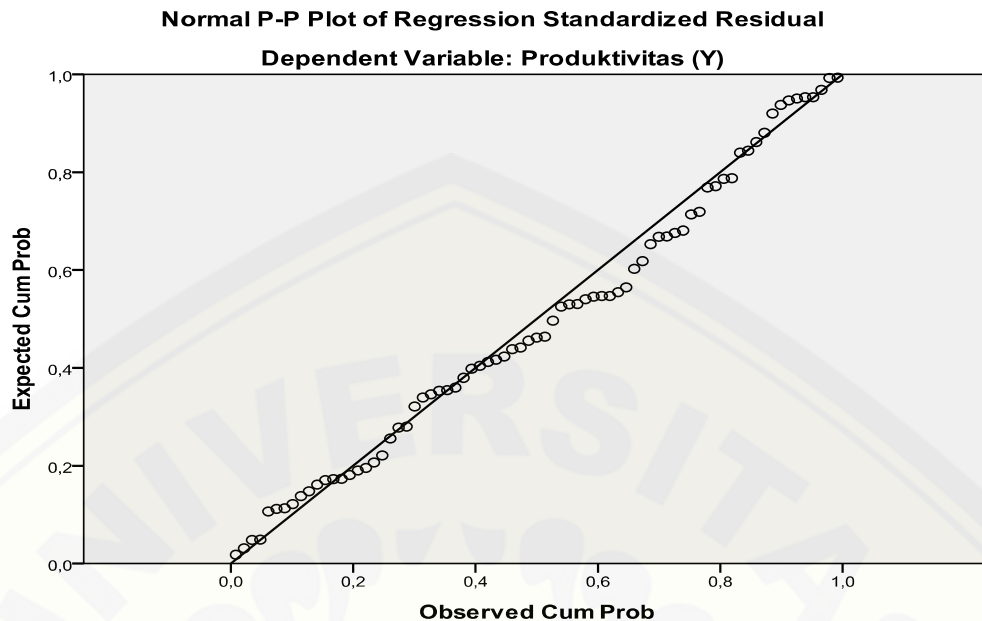
Tabel 5.11 menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal. Tampak hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi > 0,05).

5.3.2 Uji Asumsi *Path Analysis*

Setelah dilakukan uji instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan uji asumsi untuk melihat apakah prasyarat yang diperlukan untuk pemodelan *path* dapat terpenuhi. Prasyarat yang harus dilakukan antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji *outliers*.

a. Uji Normalitas model

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Model hasil analisis jalur harus memenuhi asumsi normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan grafik plot dijelaskan pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 5.2 Hasil Asumsi Kenormalan Model

Gambar 5.2 menunjukkan bahwa model dalam regresi dapat memenuhi asumsi kenormalan dalam model. Hal itu ditunjukkan dengan adanya data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model memenuhi asumsi kenormalan model.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian	Variabel	Nilai VIF
Semangat Kerja (Z)	Budaya 5S (X1)	1,039
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	1,039
Produktivitas (Y)	Budaya 5S (X1)	1,293
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	1,194
	Semangat Kerja (Z)	1,486

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis VIF diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.12 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5.

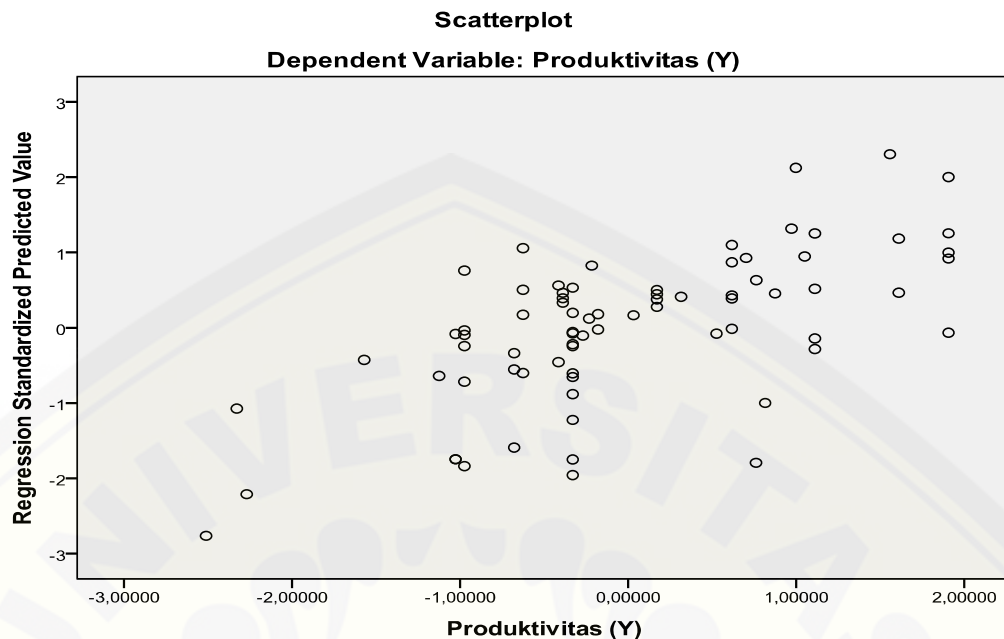
c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian *Scatter Plot*. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada grafik terlihat bahwa sebaran data tidak membentuk garis tertentu atau acak. Hal ini berarti bahwa variabel independen tidak membentuk heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin-Watson *test*. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin-Watson *test* dengan tabel uji Durbin-Watson. Adapun nilai Durbin-Watson tabel untuk $n = 100$ dan $k = 2$ pada *level of significant* 5% didapatkan nilai d_L sebesar 1,634 dan nilai d_U sebesar 2,020, sedangkan nilai Durbin-Watson tabel untuk $n = 100$ dan $k = 3$ pada *level of significant* 5% didapatkan nilai d_L sebesar 1,613 dan nilai d_U sebesar 1,736.

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson (d) yang dilakukan didapatkan nilai sebesar 2,020. Berdasarkan uji autokorelasi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa model empiris yang dibangun telah memenuhi asumsi berdasarkan kriteria, yaitu H_0 akan diterima jika $d_U < d < 4 - d_U$ atau (1,715

< 2,020 < 2,285 dan 1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel independen.

5.1.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut ini.

Tabel 5.13 Hasil Analisis Jalur

Pengujian	Variabel	B	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Semangat Kerja (Z)	Konstanta	0,045	-	-	-
	Budaya 5S (X1)	0,414	4,248	0,000	Signifikan
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,338	3,461	0,001	Signifikan
Produktivitas (Y)	Konstanta	0,024	-	-	-
	Budaya 5S (X1)	0,280	2,705	0,009	Signifikan
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,233	2,340	0,022	Signifikan
	Semangat Kerja (Z)	0,325	2,927	0,005	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil koefisien jalur maka dapat dibuat persamaan berikut.

$$Z = 0,045 + 0,414X_1 + 0,338X_2 + e$$

$$Y = 0,024 + 0,280X_1 + 0,233X_2 + 0,325Z + e$$

a. Pengaruh Variabel Budaya Kerja 5S (X1) terhadap Semangat kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel budaya kerja 5R terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta () sebesar 0,414 dengan *-value* sebesar 0,000. Karena nilai *-value* lebih kecil daripada (0,000 <

0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan budaya kerja 5R terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta () sebesar 0,338 dengan *-value* sebesar 0,001. Karena nilai *-value* lebih kecil daripada (0,001 < 0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap semangat kerja.

c. Pengaruh Variabel Budaya kerja 5S (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel budaya kerja 5R terhadap produktivitas diperoleh nilai beta () sebesar 0,280 dengan *-value* sebesar 0,009. Karena nilai *-value* lebih kecil daripada (0,001 < 0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan budaya kerja 5R terhadap produktivitas.

d. Pengaruh Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai beta () sebesar 0,233 dengan *-value* sebesar 0,022. Karena nilai *-value* lebih kecil daripada (0,022 < 0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas.

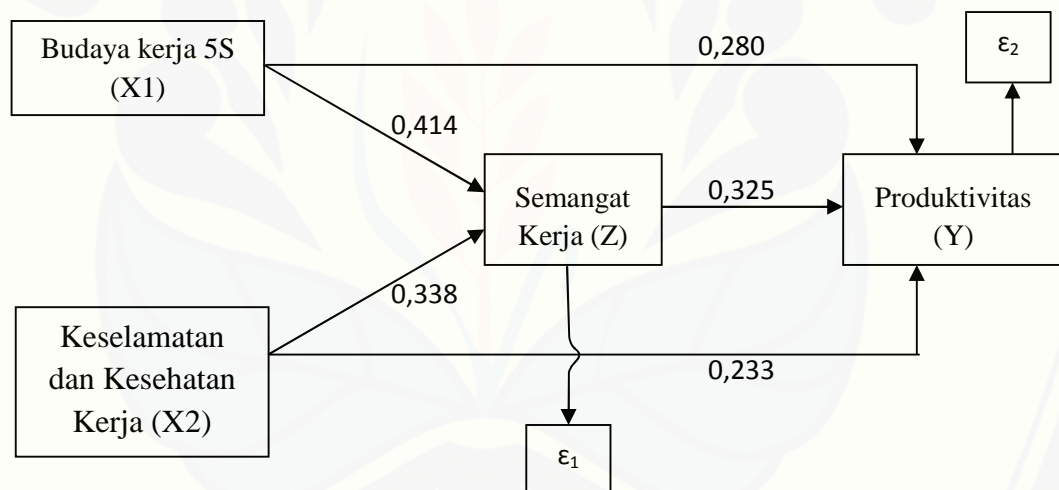
e. Pengaruh Variabel Semangat kerja (Z) terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel semangat kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai beta () sebesar 0,325 dengan *-value* sebesar 0,005. Karena nilai *-value* lebih kecil daripada (0,004 < 0,05)

maka H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap produktivitas.

5.3.3 Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel lingkungan kerja yang terdiri dari keselamatan (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas (Y), melalui variabel *intervening* semangat kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



Gambar 5.4 Hasil Analisis Jalur
Sumber: Lampiran 7

1) Pengaruh X_1 terhadap Z

$$\text{Direct; } X_1 \rightarrow Z = (0,414) = 0,414$$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,414 atau 41,4%

2) Pengaruh X_2 terhadap Z

$$\text{Direct; } X_2 \quad Z = (0,280) \quad = 0,280$$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0,280 atau 28%

3) Pengaruh Z terhadap Y

$$\text{Direct; } Z \quad Y = (0,325) \quad = 0,325$$

Indirect: Tidak ada

Total Effect; 0,325 atau 32,5%

4) Pengaruh X_1 terhadap Y

$$\text{Direct; } X_1 \quad Y \quad = (0,209) \quad = 0,209$$

$$\text{Indirect; } X_1 \quad Z \quad Y = (0,414)(0,325) \quad = 0,134$$

Total Effect; $0,209 + 0,134 = 0,343$ atau 34,3%

5) Pengaruh X_2 terhadap Y

$$\text{Direct; } X_2 \quad Y \quad = (0,233) \quad = 0,233$$

$$\text{Indirect; } X_2 \quad Z \quad Y = (0,280).(0,325) \quad = 0,091$$

Total Effect: $0,233 + 0,091 = 0,331$ atau 33,1%

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada lampiran, tampak bahwa total pengaruh variabel budaya kerja 5S (X_1) terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar 34,3% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 20,9% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,4%. Total pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar 33,1% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 23,3% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,1%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi produktivitas melalui semangat kerja.

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel semangat kerja (Z) adalah variabel budaya kerja 5S (X_1) yaitu sebesar 41,4%. Sedangkan variabel

independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel produktivitas (Y) adalah variabel semangat kerja yaitu sebesar 42,4%. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel produktivitas (Y) melalui variabel *intervening* semangat kerja (Z) adalah variabel keselamatan kerja (X_1) yaitu sebesar 32,5%.

5.4 Pembahasan

Secara garis besar penelitian ini menunjukkan keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja 5S, Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui semangat kerja.

5.4.1 Pengaruh Budaya 5S terhadap Semangat Kerja

Budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan yang tujuannya untuk mencapai produktivitas kerja, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan/integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku yang negatif akan terkikis dan munculnya nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi lebih optimal.

Konsep 5S yang sederhana dijadikan sebagai fondasi bagi semua jenis industri. 5S memiliki pengertian tentang tempat kerja yang Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Penerapan konsep 5S merupakan landasan kokoh dalam menyongsong era industri. 5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerja secara benar.

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja 5S terhadap semangat kerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja 5S telah optimal dilaksanakan.

Hasil pengujian variabel budaya kerja 5R terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,414 dengan $-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil hipotesis ini didukung dengan hasil

deskripsi penilaian terhadap budaya 5R menunjukkan menunjukkan bahwa penilaian tentang Budaya 5S menunjukkan sebagian besar menjawab setuju dengan rata-rata sebesar 43 orang dan menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang. Hal itu menunjukkan bahwa budaya 5 S telah diterapkan oleh karyawan bagian produksi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam memproduksi minuman Cleo. Penilaian karyawan yang banyak menjawab setuju dikarenakan pihak karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember memiliki kebiasaan menata semua barang yang ada setelah ringkas dengan pola yang teratur dan tertib, menjaga kondisi mesin dengan bentuk pemeriksaan dan siap pakai dan disiplin diri pribadi melalui norma kerja dan standardisasi dan menjaga tempat kerja agar tetap stabil.

Impelementasi hasil penelitian tentang budaya 5S diterapkan dengan adanya program-program kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dengan penerapan budaya 5 S di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember telah dilakukan dengan baik dilihat dari pernyataan yang dijawab oeh responden sebagian besar menjawab setuju. Hal itu menunjukkan kebiasaan bekerja yang dilihat dari perilaku budaya telah berjalan dan tertanam pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Hasil penelitian sesuai dengan Bahusin dan Setiawan (2013) yang menemukan bahwa budaya kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin baik budaya kerja diterapkan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

5.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,338 dengan $-value$ sebesar 0,001. Karena nilai $-value$ lebih kecil daripada $(0,001 < 0,05)$ maka H_0 ditolak sehingga menyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah mampu

memberikan semangat kerja pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja diantaranya adalah dukungan dari manajemen puncak, alat pelindung diri, dan mendidik para karyawan bertindak aman. Hal ini didukung oleh penilaian tentang variabel K3 pada umumnya menjawab menunjukkan sebagian besar menjawab setuju dengan rata-rata sebesar 44 orang dan menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang. Hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Hal itu berarti pihak perusahaan mampu menjaga kesehatan karyawan yang ditujukan untuk mengoptimalkan kerja karyawan nantinya sehingga produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai apabila karyawan memiliki keselamatan dan kesehatan yang baik.

Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Program Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Implementasi hasil penelitian tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja diterapkan dengan adanya program-program kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terjamin. Apabila kesehatan karyawan semakin baik maka semangat kerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Supeno (2005) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2000:109) tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah menjamin keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung

penelitian Lestari dan Trisyulianti (2010) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Apabila tingkat keselamatan suatu pekerjaan itu tinggi maka nantinya akan menimbulkan kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja. Sehingga semangat kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkat dan hasil yang dicapai pun juga akan maksimal.

.4.3 Pengaruh Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan yang optimal merupakan aspek penting yang harus dicapai perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai produktivitas karyawan yang optimal adalah dengan memperhatikan penerapan 5S. Penerapan 5S merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerja secara benar. Tempat kerja yang tertata rapi, bersih, dan tertib memudahkan pekerjaan perorangan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya kerja 5R terhadap produktivitas diperoleh nilai beta () sebesar 0,280 dengan *-value* sebesar $0,009 < 0,05$. Budaya kerja 5S terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur. Hasil ini didukung dengan adanya penerapan aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja 5S sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Hal itu dikarenakan karyawan telah merasakan program-program keselamatan dan kesehatan karyawan mampu menjaga kesehatan karyawan yang ditujukan untuk mengoptimalkan kerja karyawan nantinya sehingga produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai apabila karyawan memiliki keselamatan dan kesehatan yang baik.

Hasil ini didukung dengan hasil deskripsi responden yang menunjukkan penerapan budaya 5S di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember telah

dilakukan dengan baik dilihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Hal itu menunjukkan kebiasaan bekerja yang dilihat dari perilaku budaya telah berjalan dan tertanam pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember.

Implementasi 5R dilingkungan perusahaan meliputi :

- a. Area produksi, meliputi : produksi AMDK, produksi Aroma, produksi Packing dan produksi Printing
- b. Area non produksi, meliputi : QC, Teknik, Utility (boiler), Proyek (*workshop*), Gudang, PPIC, Ekspedisi dan Personalia & Umum
- c. *Area Supporting*, meliputi : QA, RnD dan PDCA
- d. Memisahkan barang – barang yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, dan yang tidak diperlukan disingkirkan atau dapat juga disebut sebagai manajemen stratafikasi/pemilahan
- e. Menempatkan barang – barang secara teratur dan pemberian label identifikasi sehingga mempermudah dalam mendapatkannya pada saat diperlukan
- f. Melakukan kegiatan pembersihan secara rutin dan menjaganya terhadap area/ruang/tempat kerja sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan
- g. Menjadikan kegiatan pada poin 1, 2 dan 3 sebagai suatu kebiasaan sehari-hari.

Program 5S bertujuan untuk menciptakan lingkungan lingkungan kerja bersih, rapi, tertata indah, aman, nyaman, sehat, sehingga budaya kerja 5R karyawan terjamin. Selain menghapuskan pemborosan, perusahaan juga mengharapkan melalui program 5S ini dapat membentuk sikap atau budaya disiplin pribadi yang menjadikan sikap karyawan menjadi lebih positif sehingga dapat meningkatkan mutu yang unggul dengan bekerjasama. Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Henry (2011) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5.4.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja mendukung produktivitas kerja karyawan jika diterapkan secara baik oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Hasil pengujian variabel pengujian variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,233 dengan t -value sebesar $0,022 < 0,05$ terbukti hipotesis keempat diterima. Keselamatan dan Kesehatan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur. Hasil ini didukung dengan adanya penerapan aspek-aspek yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember . Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja diantaranya adalah dukungan dari manajemen puncak, alat pelindung diri, dan mendidik para karyawan bertindak aman. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember .

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat menjamin kondisi fisik, mental karyawan serta tidak akan mudah terkena gangguan dalam bekerja terutama pada lingkungan perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas membuktikan hasil penelitian yang konsisten dengan penelitian Supeno (2005) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan

semakin aman dan terjamin sehingga segala aktivitas kerja menjadi optimal. Menurut Sedarmayanti (2000:109), tujuan keselamatan merupakan jaminan keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Supeno (2005) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini mendukung hasil Lestari dan Trisyulianti (2010) hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat. Semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif, sangat nyata, dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini konsisten juga dengan Henry (2011) budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan meningkatkan keselamatan, stamina dan kondisi tubuh yang baik bagi tenaga kerja. Apabila tingkat keselamatan kesehatan suatu pekerjaan itu baik maka nantinya akan menimbulkan kondisi yang mendukung semangat kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkat dan hasil yang dicapai pun juga akan maksimal karena kondisi tubuh yang terhindar dari sakit sehingga produktivitas juga akan optimal.

5.4.5 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas

Produktivitas kerja pada dasarnya akan berkaitan erat pengertiannya dengan system produksi, yaitu sistem dimana faktor-faktor semacam tenaga kerja dan modal berupa mesin, peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik dikelola dalam suatu cara yang terorganisir untuk mewujudkan barang atau jasa secara berguna dan bermanfaat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang menyangkut semangat kerja diperlukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil pengujian variabel semangat kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai beta () sebesar 0,325 dengan *-value* sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga hipotesis keenam terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan semangat kerja telah mampu meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember. Aspek-aspek semangat kerja diantaranya adalah kerja sama, disiplin kerja, dan kegairahan kerja. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan menerapkan kerja sama yang baik, disiplin kerja dan kegairahan kerja sehingga pekerjaan akan terlaksana sesuai target.

Hasil penelitian ini dibuktikan dengan jawaban responden yang sebagian besar menjawab setuju terhadap aspek-aspek semangat kerja di PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember antara lain hubungan baik, kerja sama, pengarahan dan lain-lain. Hasil penelitian ini mendukung Supeno (2005) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja 5R berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan budaya kerja 5R karyawan maka semangat kerja akan semakin tinggi.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin baik perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Budaya kerja 5R berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti apabila perusahaan meningkatkan budaya kerja 5R maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.
5. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja yang meningkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka dapat dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Perusahaan dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan semangat kerja supaya karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya sehingga meningkatkan produktivitas. Peningkatan semangat kerja diakukan dengan memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja misalkan alat pengaman kerja, ruang kerja yang nyaman, program gizi bagi karyawan, pemeriksaan rutin dan lain-lain.

Dengan diperhatikannya faktor tersebut diharapkan dapat memberikan semangat kerja dan akhirnya meningkatkan produktivitas.

2. Perusahaan memiliki upaya meningkatkan semangat kerja dengan memperhatikan faktor-faktor lain selain K3 yang mampu meningkatkan semangat kerja misalkan kompensasi, program insentif produksi dan lain-lain. Adanya pemberian gaji, insentif produksi dan fasilitas kerja akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Perlunya dilakukan penelitian lanjutan dengan tidak hanya terfokus pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tetapi juga pada aspek lain yang berpengaruh terhadap produktivitas seperti budaya organisasi, sistem kompensasi, pendidikan dan pelatihan, dan lainnya sesuai dengan teori tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2005, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P dan Suyanti, N. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan PT*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta
- Budiono, Sugeng. 2003. *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Budaya kerja 5R*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Cheah, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Denison, I. 1996. *How to manage Performance*. McGraw-Hill
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Ginting, K. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Wirausahawan*. Volume 7 No.2
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Gujarati. D. 1995. *Ekometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Handoko H. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. 2011. *Pengaruh Dari Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja*. Tesis. Medan. USU
- Imai, Masaaki. 2001. *Gemba Kaizen*. Alih Bahasa oleh Kristianto Jahja. Jakarta: yayasan Toyota-Astra & Divisi Penerbitan Lembaga PPM.

- Lestari dan Trisyulianti, Erlin. 2010. *Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen IPB
- Mangkunegara, AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, S.H.1995. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalia :Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Osada, 2002. *Sikap Kerja 5S*, Penerbit PPM, Jakarta
- Pratasis, L. 2012. Penerapan SMK3 Oleh Perusahaan Jasa Konstruksi Di Propinsi Sulawesi Utara. *Junral Ekonomi* Volume 5 No.3
- Ranupandoyo, H dan Husnan.S. 2002. *Manajemen Personalia*.Yogyakarta : BPFE
- Ridley, John. 2006. *Kesehatan dan Budaya kerja 5R*. Jakarta : Erlangga
- Riduwan, dan Engkos A. K. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path analysis)*.Alfabeta
- Rini, K. Deni, K dan Agus.L. 2010. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Volume 9 No.3
- Santoso, S, 2004. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi
- Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Singarimbun M. dan Effendi G., 1995. *Metodologi Penelitian Survei*, Pustaka LP3ES Jakarta.

Soeprihanto J, 1996. *Manajemen Personalialia*, BPFE Yogyakarta.

Sugiyono, 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono, 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.

Suma'mur, 1997 *.Budaya kerja 5R dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung Jakarta.

Suyono dkk (2014) hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan dengan *safety behavior*

Tarigan, L. 2013. program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. XYZ.

Tika, P. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Tulus A, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

Tumbelaka, K. 2013. *Study Korelasional Antara Sikap Pekerja Dengan Penerapan Program K3*. Tesis. Universitas Sriwijaya Palembang

Yarnest. 2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Malang : Diploma

www.frontier.co.id,

www.neraca.co.id

www.swa.co.id, www.indonesiainancetoday.com

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA 5S (*SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU, SHITSUKE*), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SARIGUNA PRIMA TIRTA CABANG JEMBER

Kepada

Yth Bapak / Ibu / Saudara

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember" peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu /Saudara untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Informasi yang Bapak/ Ibu / Saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Penelitian menjamin rahasia pribadi Bapak/ Ibu / Saudara dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti.

Kerja sama Bapak/Ibu/Saudara sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini, oleh karena itu menyampaikan banyak terima kasih sebelumnya atas kerja samanya.

Hormat Saya,

Peneliti

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK KARYAWAN**Petunjuk Pengisian**

1. Isilah identitas Anda pada kolom yang telah tersedia.
2. Pilihlah jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi diri anda dengan memberi tanda silang (X) pada huruf yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Tidak Setuju

A. DATA PRIBADI

1. No Urut :(diisi oleh peneliti)
2. Nama :(boleh tidak diisi)
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

B. DAFTAR PERTANYAAN

Mohon diberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

I. Budaya Kerja 5S (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya selalu memilih bahan produksi yang diperlukan saja					
2.	Saya selalu menata semua barang yang ada setelah ringkas dengan pola yang teratur dan tertib					
3.	Saya menjaga kondisi mesin dengan bentuk pemeriksaan dan siap pakai					
4.	Saya selalu merawat peralatan kerja dan mesin yang sipakai produksi					
5.	Saya selalu disiplin diri pribadi melalui norma kerja dan standardisasi dan menjaga tempat kerja agar tetap stabil					

II. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan (Helm, Sarung tangan, Masker, Sepatu Boot, Kaca Mata, Pakaian Khusus) untuk budaya kerja 5R karyawan.					
2.	Ruang kerja yang ada memberikan rasa tenang dan tidak ada rasa khawatir akan ancaman yang menimpa karyawan.					
3.	Manager perusahaan memberikan pengarahan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (Poliklinik, Ruang perawatan karyawan, Obat obatan, Alat Kesehatan Memadai) bagi para karyawan.					
6.	Perusahaan memberikan dan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi para karyawan.					
7.	Perusahaan sangat peduli terhadap gizi para karyawannya					

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
8	Perusahaan memberikan program kesehatan bagi karyawan untuk menjaga kesehatannya.					
9	Perusahaan melakukan pemeriksaan rutin terhadap kesehatan dan gizi karyawan.					

III. Semangat Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Hubungan kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat baik.					
2.	Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi semangat anda dalam bekerja					
3.	Suasana dan Kondisi tempat kerja membuat anda bergairah dalam bekerja sehingga memacu semangat kerja anda					
4.	Kerja sama yang dilakukan antar karyawan mempengaruhi semangat anda dalam bekerja					
5.	Anda disiplin dalam melakukan pekerjaan serta bekerja sama dengan karyawan yang lain.					

IV. Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Dalam menghasilkan produk, karyawan mampu melaksanakannya dengan tepat waktu.					
2.	Hasil produksi yang dicapai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Biaya produksi yang dikeluarkan sesuai dengan yang dianggarkan perusahaan.					
4.	Setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .					

Digital Repository Universitas Jember

No	Budaya 5S (X1)					Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)									Semangat Kerja (Z)					Produktivitas Kerja (Y)				
	X11	X12	X13	X14	X15	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
33	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5
35	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	3	4	4	2	2	2	4	4
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
38	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4
43	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5
44	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3
46	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
47	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
49	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
50	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5
51	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
53	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4
54	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4
56	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4
57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
58	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4
59	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
60	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5
61	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5
62	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5
63	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
64	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5
65	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5

Digital Repository Universitas Jember

No	Budaya 5S (X1)					Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)									Semangat Kerja (Z)					Produktivitas Kerja (Y)				
	X11	X12	X13	X14	X15	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
66	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4
67	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4
68	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5
69	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5
70	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5
71	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5
72	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
73	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4
74	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
75	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5



Lampiran 3

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI**Frequency Table****X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	37,3	37,3	37,3
	Sangat setuju	47	62,7	62,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	50	66,7	66,7	69,3
	Sangat setuju	23	28	28	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	43	57,3	57,3	60,0
	Sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	45	60,0	60,0	61,3
	Sangat setuju	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	51	68,0	68,0	68,0
	Sangat setuju	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	60,0	60,0	60,0
	Sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	54	72,0	72,0	73,3
	Sangat setuju	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	45	60,0	60,0	61,3
	Sangat setuju	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	35	46,7	46,7	48,0
	Sangat setuju	39	52,0	52,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	42	56,0	56,0	58,7
	Sangat setuju	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	50	66,7	66,7	68,0
	Sangat setuju	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	46	61,3	61,3	62,7
	Sangat setuju	28	37,3	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	37	49,3	49,3	50,7
	Sangat setuju	37	49,3	49,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	4,0	4,0	4,0
	Setuju	38	50,7	50,7	54,7
	Sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	54	72,0	72,0	74,7
	Sangat setuju	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	10,7	10,7	10,7
	Setuju	51	68,0	68,0	78,7
	Sangat setuju	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	51	68,0	68,0	69,3
	Sangat setuju	23	28	28	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	8,0	8,0	8,0
	Setuju	39	52,0	52,0	60,0
	Sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	43	57,3	57,3	58,7
	Sangat setuju	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Cukup Setuju	5	6,7	6,7	9,3
	Setuju	46	61,3	61,3	70,7
	Sangat setuju	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6,7	6,7	6,7
	Cukup Setuju	30	40,0	40,0	46,7
	Setuju	29	38,7	38,7	85,3
	Sangat setuju	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Cukup Setuju	28	37,3	37,3	38,7
	Setuju	28	37,3	37,3	76,0
	Sangat setuju	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	42	56,0	56,0	58,7
	Sangat setuju	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	45	60,0	60,0	61,3
	Sangat setuju	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	



Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DENGAN *CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS***Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,564
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	69,482
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X11	1,000	,242
X12	1,000	,452
X13	1,000	,711
X14	1,000	,637
X15	1,000	,013

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	,792
X12	,672
X13	,843
X14	,798
X15	,814

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	,792
X12	,672
X13	,843
X14	,798
X15	,814

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,626
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	183,670
	df	36
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X21	1,000	,142
X22	1,000	,367
X23	1,000	,566
X24	1,000	,374
X25	1,000	,467
X26	1,000	,280
X27	1,000	,193
X28	1,000	,127
X29	1,000	,155

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	,377
X22	,606
X23	,752
X24	,611
X25	,683
X26	,530
X27	,440
X28	,357
X29	,393

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,553
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	62,136
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Z1	1,000	,103
Z2	1,000	,699
Z3	1,000	,382
Z4	1,000	,582
Z5	1,000	,233

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Z1	,532
Z2	,836
Z3	,618
Z4	,763
Z5	,548

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,617
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	106,886
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1,000	,526
Y2	1,000	,488
Y3	1,000	,339
Y4	1,000	,550
Y5	1,000	,540

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	,725
Y2	,698
Y3	,582
Y4	,742
Y5	,735

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

Lampiran 5

HASIL UJI RELIABILITAS**Reliability****Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	5

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	9

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	5

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	5

Lampiran 6

HASIL UJI NORMALITAS DATA**NPar Tests****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya 5R	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Semangat Kerja (Z)	Produktivitas (Y)
N		75	75	75	75
Normal	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
Parameters	Std. Deviation	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000
	a,b				
Most	Absolute	,111	,074	,155	,145
Extreme	Positive	,096	,051	,078	,145
Differences	Negative	-,111	-,074	-,155	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,959	,642	1,346	1,253
Asymp. Sig. (2-tailed)		,316	,805	,053	,087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7

HASIL ANALISIS JALUR**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas (Y)	,0000000	1,00000000	75
Budaya 5R	,0000000	1,00000000	75
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,0000000	1,00000000	75
Semangat Kerja (Z)	,0000000	1,00000000	75

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya 5R ^a	.	Enter
2	Semangat Kerja (Z) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,583 ^a	,340	,322	,82342782	1,909
2	,641 ^b	,411	,386	,78328809	

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya 5R

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya 5R, Semangat Kerja (Z)

c. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,182	2	12,591	18,570	,000 ^a
	Residual	48,818	72	,678		
	Total	74,000	74			
2	Regression	30,439	3	10,146	16,537	,000 ^b
	Residual	43,561	71	,614		
	Total	74,000	74			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya 5R

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya 5R, Semangat Kerja (Z)

c. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	,045			,095	
	Budaya 5R	,414	,098	,414	4,248	,000	,962	1,039
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,338	,098	,338	3,461	,001	,962	1,039
2	(Constant)	,024	,090		,000	1,000		
	Budaya 5R	,280	,104	,280	2,705	,009	,773	1,293
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,233	,099	,233	2,340	,022	,837	1,194
	Semangat Kerja (Z)	,325	,111	,325	2,927	,005	,673	1,486

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas (Y)

