



**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN *DAILY CHECK* LOKOMOTIF PT. KERETA
API INDONESIA DAOP 9 JEMBER**

*The Effect of Health and Safety Work Toward Employee Productivity in Daily
Lokomotif Check Division at PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember*

SKRIPSI

Oleh

Rifda Izza Nurbaila

150910202014

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN *DAILY CHECK* LOKOMOTIF PT. KERETA
API INDONESIA DAOP 9 JEMBER**

*The Effect of Health and Safety Work Toward Employee Productivity in Daily
Lokomotif Check Division at PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

Rifda Izza Nurbaila

150910202014

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh syukur, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya tercinta bapak Supriyadi dan ibu Aslihatin. Terimakasih yang tidak terhingga atas segala pengorbanan, do'a, serta kasih sayang yang tak putus-putusnya untuk kelancaran putri sulungmu.
2. Seluruh keluarga terutama kakek tercinta Syamsudin dan Alm nenek tersayang Sudarmi yang telah membantu membimbing dan mendidikku sejak duduk di bangku SD sampai dengan dibangku perkuliahan untuk menggantikan bapak dan ibu.
3. Adik-adikku Nur Rahma Sari dan Ira Nuryana yang sudah menjadi motivasi untukku segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua guru mulai Taman Kanak-kanak hingga Sekolah Menengah Atas serta seluruh dosen Administrasi bisnis baik dosen Mata Kuliah Umum dan dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmunya kepada saya.
5. Almamater Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

Penilaian kerja sangat penting untuk efektivitas manajemen sumber daya manusia suatu organisasi, dan manajemen sumber daya manusia yang tepat merupakan variabel penting yang mempengaruhi produktivitas suatu organisasi.

(Laeham dan Wexley)¹



¹Sedarmayanti. 1996. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta : CV. Mandar Maju

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rifda Izza Nurbaila

NIM : 150910202014

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Daily Check* Lokotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember” adalah benar-benar hasil karya saya, kecuali dalam hal pengutipan yang telah disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenarasn isi skripsi ini sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 9 April 2019

Yang menyatakan

Rifda Izza Nurbaila

NIM. 150910202014

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN *DAILY CHECK* LOKOMOTIF PT. KERETA
API INDONESIA DAOP 9 JEMBER**

Oleh

Rifda Izza Nurbaila

NIM 150910202014

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Sasongko, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Suhartono, M.P

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Daily Check* Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember” telah diuji dan di sahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 30 April 2019

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jam : 08.30 WIB

Tim Penguji
Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 195704071986091001

Drs. Suhartono, M.P.
NIP. 196002141988031002

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 195908201988031002

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP. 196408141989022003

Mengesahkan,
a.n Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Wakil Dekan I

Dr. Hadi Pravitno, M.Kes
NIP. 196106081988021001

RINGKASAN

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Daily Check* Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember; Rifda Izza Nurbaila; 2019; 120 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu input penting perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya suatu proses untuk pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, sampai dengan pengevaluasian tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Upaya-upaya pemberdayaan sumber daya manusia melalui adanya manajemen sumber daya manusia dapat diberikan melalui banyak hal, diantaranya adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja selain sebagai penerapan dari fungsi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

Di Indonesia permasalahan tenaga kerja masih menjadi sesuatu yang sering kali terjadi dan menjadi perhatian oleh pemerintah adalah masalah kecelakaan kerja. Berdasarkan data departemen kesehatan tercatat sampai pada tahun 2014 terjadi 24.910 kasus kecelakaan kerja. Angka ini masih tergolong cukup tinggi meskipun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang berjumlah 35.917 kasus. Perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk mencegah, meminimalisir, serta menghilangkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, dan menjaga kesehatan kerja sehingga pekerja tidak kehilangan hari kerja. Kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang memiliki dampak terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember. *Daily check* lokomotif ini merupakan salah satu bagian yang bertugas

untuk melakukan perawatan terhadap lokomotif-lokomotif kereta yang digunakan sebagai kegiatan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Peneliti tertarik melakukan penelitian pada bagian *daily check* lokomotif karena bagian ini memang tidak berinteraksi secara langsung dengan pengguna jasa, akan tetapi memiliki tugas untuk melakukan perawatan setiap kali kereta hendak berangkat dan lepas digunakan, sehingga bagian *daily check* lokomotif beroperasi selama 24 jam dengan sistem pembagian 3 *shift*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di bagian *daily check* lokomotif PT. KAI Jember yaitu berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampling jenuh yang artinya seluruh anggota dalam populasi sebanyak 30 orang dijadikan sebagai sampel. Penggunaan metode sensus ini dikarenakan jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil dan pembahasan data penelitian tentang pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. KAI Jember, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa adanya perlindungan terhadap tenaga kerja berupa penerapan keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda terkait kesehatan kerja menunjukkan nilai signifikan positif, artinya kesehatan kerja yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik sama dengan nilai kesehatan kerja.

PRAKATA

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat yang diberikan sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa terimakasih atas doa, bimbingan, dan dukungan selama ini kepada :

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswi.
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
4. Dr. Sasongko, M.Si dan Drs. Suhartono, M.P selaku Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, serta motivasi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
5. Seluruh Dosen serta staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu segala urusan terkait bidang akademik.
6. Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember serta seluruh karyawan yang telah memberikan izin serta kesediaannya memberikan data sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh keluarga besar UKM Kependudukan Universitas Jember yang telah memberikan pengalaman organisasi dijenjang perguruan tinggi.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Namun apabila masih terdapat kekurangan dan kesalahan penulis mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Jember, 9 April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN.....	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Keselamatan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja	14
2.2.2 Indikator Keselamatan Kerja.....	15
2.2.3 Tujuan Keselamatan Kerja.....	15
2.3 Kesehatan Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja	17
2.3.2 Indikator Kesehatan Kerja	18

2.3.3 Tujuan Kesehatan Kerja.....	18
2.4 Sebab Terjadinya Kecelakaan Kerja	19
2.5 Produktivitas Kerja.....	21
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	21
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	22
2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.6 Hubungan Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	23
2.7 Penelitian Terdahulu	25
2.8 Kerangka Konseptual	30
2.9 Hipotesis	30
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel	33
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.4.1 Jenis Data	34
3.4.2 Sumber Data.....	34
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	39
3.7 Uji Instrumen Penelitian	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.8 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	41
3.7.1 Statistik Deskriptif.....	41
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.7.4 Uji Hipotesis.....	43
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46

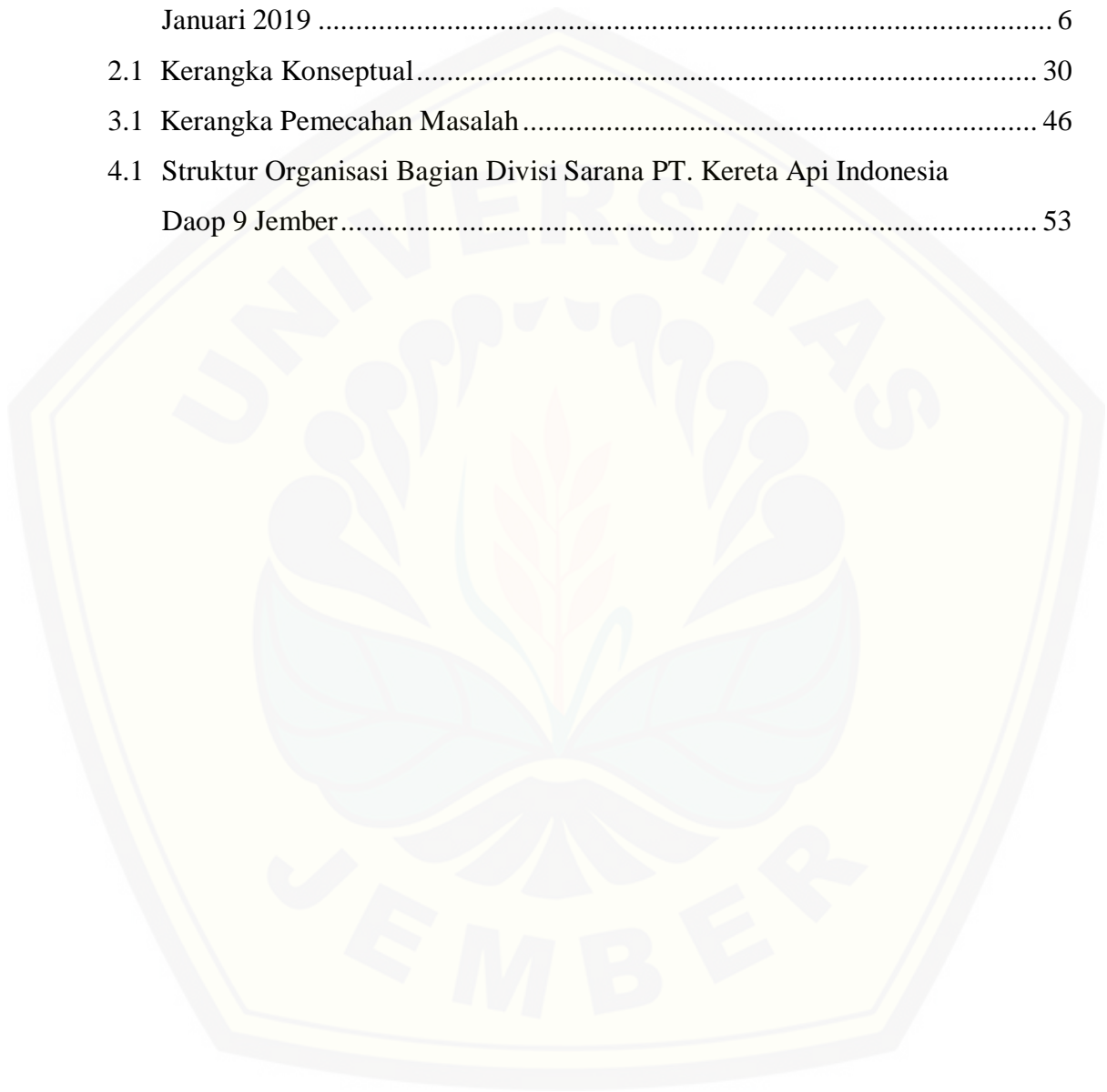
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.1.2 Budaya Perusahaan.....	49
4.1.3 Wilayah Operasi Perusahaan.....	51
4.1.4 Daerah Operasi (Daop) 9 Jember	52
4.1.5 Struktur Organisasi Divisi Sarana Daop 9 Jember	52
4.2 Statistik Deskriptif	54
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	54
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.3 Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1 Uji Validitas	60
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.4 Metode Analisis Data	61
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	61
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.5 Uji Hipotesis	65
4.5.1 Uji t	65
4.5.2 Uji F	66
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.6 Pembahasan	68
4.6.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	69
4.6.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	72
4.6.3 Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja	74
BAB 5. PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

	halaman
1.1 Tabel Data Kecelakaan Kerja di Indonesia	3
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	26
3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel.....	37
4.1 Umur Responden	54
4.2 Tingkat Pendidikan Responden	55
4.3 Bagian Kerja Responden	55
4.4 Masa Bekerja Responden	56
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja	57
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Kerja	58
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivias Kerja.....	59
4.8 Hasil Uji Validitas.....	60
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.10 Hasil Statistik Deskriptif	61
4.11 Hasil Uji Normalitas	62
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
4.13 Hasil Uji Heteroskedasitas	64
4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.15 Hasil Uji t	65
4.16 Hasil Uji F	66
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

	halaman
1.1 Gambar diagram realisasi pemeliharaan lokomotif periode Januari 2018- Januari 2019	6
2.1 Kerangka Konseptual.....	30
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
4.1 Struktur Organisasi Bagian Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner	81
2. Rekapitulasi Kuesioner	87
3. Jawaban Responden.....	88
4. Uji Instrumen	94
5. Statistik Deskriptif.....	97
6. Uji Asumsi Klasik	97
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	98
8. Uji Hipotesis	100
9. R tabel.....	101
10. Surat Izin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember	102
11. Surat Bukti Penelitian dari PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember ...	103

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri, menyebabkan negara-negara di dunia berlomba-lomba melakukan pembangunan, demikian juga dengan pemerintah Indonesia yang melakukan pembangunan nasional. Pembangunan dalam rangka pembenahan infrastruktur yang diharapkan mampu mendorong peningkatan ekonomi dan mempengaruhi perkembangan industri di Indonesia menjadi tujuan pemerintah. Dukungan dari pemerintah tersebut diiringi oleh upaya perusahaan untuk terus melakukan berbagai inovasi sehingga dapat bersaing di pasar lokal maupun pasar global. Perusahaan harus memperhatikan semua faktor yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Proses inovasi diharapkan agar perusahaan mampu bertahan dan mencapai tujuan, terutama dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor input penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan tenaga kerja sangat perlu untuk dijaga dan diberdayakan. Adanya manajemen sumber daya manusia untuk melaksanakan proses merencanakan, mengorganisir, sampai mengevaluasi tenaga kerja, hal tersebut dikarenakan tenaga kerja sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi dalam Saputra,2014). Upaya memberdayakan tenaga kerja diantaranya dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada setiap kegiatan perusahaan.

Upaya pencapaian tujuan perusahaan dilakukan dengan menjadikan produktivitas sebagai tolak ukur keberhasilan setiap periode. Adanya perkembangan di era modern menjadikan perusahaan memilih cara yang efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas secara umum merupakan ukuran hubungan antara *input* (modal, tenaga kerja, sumber daya alam, energi, dan

lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* barang dan jasa (Prawironegoro dan Dewi, 2016). Adanya tujuan untuk mencapai peningkatan produktivitas yang maksimal biasanya perlu adanya pengorbanan yang lebih besar.

Pengukuran tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan dapat diukur dari berbagai aspek, salah satunya produktivitas kerja karyawan baik pengukuran secara individu, kelompok, serta organisasi. Produktivitas kerja mencakup sikap mental serta pemikiran setiap individu yang ada dalam perusahaan, bahwa yang dihasilkan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Tertanamnya mental seperti hal tersebut pada karyawan, maka dengan sendirinya akan memotivasi tenaga kerja untuk lebih produktif sehingga produktivitas perusahaan akan lebih mudah dicapai. Pengukuran produktivitas sendiri juga dilihat dari objek yang menjadi penilaian produktivitas. Pengukuran yang dapat dilakukan untuk mengetahui tingkat produktivitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu produktivitas operasional yakni meliputi rasio unit *output* terhadap unit *input*. Kedua, produktivitas finansial yakni rasio *output* terhadap input namun tetapi dalam satuan rupiah (Bloher, et al dalam Widodo, 2015). Produktivitas perusahaan juga diukur dengan melihat produktivitas tenaga kerja. Mengukur produktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan dua jenis ukuran jam manusia yaitu jam kerja yang harus dibayar dan jam kerja yang digunakan untuk bekerja (Widodo, 2015).

Terjadinya perkembangan diberbagai bidang industri, peningkatan produktivitas merupakan target utama perusahaan. Keadaan tersebut menyebabkan tenaga kerja dituntut produktif dan membantu perusahaan mencapai target yang ditentukan. Akan tetapi dalam menjalankan pekerjaannya setiap tenaga kerja memiliki risiko mengalami kecelakaan kerja. Adanya penggunaan alat kerja, baik berupa mesin atau alat kerja yang masih bersifat manual. Tenaga kerja merupakan aspek penting sebagai subjek utama yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan maka sudah semestinya perusahaan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja. Pemeliharaan dilakukan sebagai langkah untuk memberikan perlindungan, pemberian rasa aman pada tenaga kerja sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan tenang, serta kesejahteraan tenaga kerja. Adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja juga mempengaruhi produktivitas karena keduanya

memiliki korelasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Shikdar dan Sawaqed (dalam Ardika,2015) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup serius di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi yang disebabkan saat proses kerja. Berdasarkan data yang ada kasus kecelakaan kerja

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja di Indonesia

Tahun	Jumlah
2011	9.891 kasus
2012	21.735 kasus
2013	35.917 kasus
2014	24.910 kasus

Sumber : depkes.go.id (diolah peneliti,2018)

Tidak hanya di Indonesia, permasalahan tenaga kerja juga terjadi diberbagai negara. Berdasarkan data International Labour Organization (ILO) pada tahun 2013, setiap 15 detik ada 1 orang pekerja dunia meninggal disebabkan oleh kecelakaan kerja. Selain itu, Kasmir (2016) dalam bukunya menuliskan data kecelakaan kerja di Indonesia yang bersumber dari Jamsostek adalah pada tahun 2012 terjadi 103.000 kasus dan 2013 mencapai 12.745 kasus. Keadaan ini menjadikan adanya pelaksanaan progam keselamatan kerja dan kesehatan kerja saat ini menjadi sorotan pemerintah, sebagai upaya perlindungan tenaga kerja saat berada dilingkungan kerja.

Lingkungan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sesuatu yang berada disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam melakukan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi keselamatan kerja yang harus diterapkan pada karyawan. Pemilihan bentuk penerapan tersebut perlu difikirkan karena setiap lingkungan kerja memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga membutuhkan perlakuan yang berbeda dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaan keadaan pada setiap lingkungan kerja juga

menyebabkan risiko yang muncul juga berbeda. Lingkungan kerja dalam praktiknya menurut Kasmir (2016) meliputi kondisi berikut :

- a. Di dalam kantor
- b. Di dalam pabrik
- c. Di dalam gudang
- d. Atau di lapangan.

Perkembangan dunia industri saat ini menjadikan kebanyakan perusahaan lebih memilih untuk beralih ke penggunaan teknologi mesin. Adanya penggunaan alat kerja yang berbasis teknologi mesin baik dibidang produksi manufaktur maupun jasa, tentu saja kecil besarnya tetap mengandung risiko yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Permasalahan yang ada menyebabkan aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah menjadi kebutuhan atau bisa dikatakan sebagai tuntutan. Adanya aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan sebuah langkah sebagai upaya untuk melindungi para tenaga kerja dan seluruh komponen yang ada dalam perusahaan dari bahaya kecelakaan kerja. Tujuan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara umum adalah untuk mencegah, mengurangi, sampai dengan menghilangkan adanya risiko kecelakaan kerja.

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan serta memberikan rasa amannya, khususnya dalam hal ini adalah proses kerja. Undang-undang Pokok Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur dalam UU No.1 Tahun 1970 dan UU No. 4 Tahun 1984 tentang ketentuan-ketentuan pokok pengelolaan lingkungan hidup yang didalamnya mengatur pemberian perlindungan pada karyawan serta masyarakat umum (dalam Silalahi dan Romundang,1995). Undang-Undang tersebut kemudian membawahi peraturan-peraturan yang lebih rinci tentang perlindungan tenaga kerja. Peraturan mengenai penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya adalah:

- a. PER. MEN No. 02/MEN/ 1980, tentang pemeriksaan keselamatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.
- b. PER. MEN No. C2/MEN/ 1979, tentang pembentukan panitiapembentukan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja.

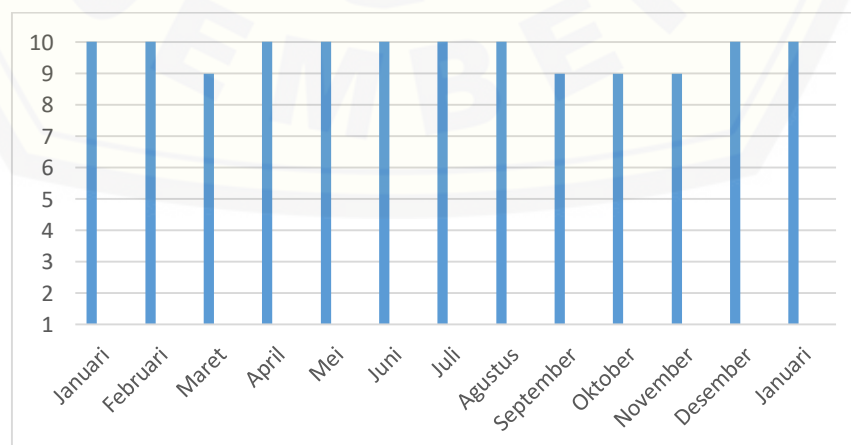
Terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat pada penelitian dahulu yang dilakukan oleh Ardika (2015) menemukan dalam penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif bahwa implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja pada UD. Sinar Abadi Singaraja dalam kategori baik dengan memperoleh skor 4480 karena berada pada rentang skor 4348 – 5715. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 20,9% dari jumlah keseluruhan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Adanya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja diperkuat dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Siswanto (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan memiliki pengaruh yang cukup kuat pada produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 53,6%. Hasil penelitian ini, peneliti menampilkan data yang menunjukkan tidak adanya karyawan yang kehilangan hari kerja akibat kecelakaan kerja maupun sakit akibat kerja.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan badan usaha milik negara yang bergerak dibidang pelayanan jasa transportasi darat. Pelayanan oleh PT.KAI saat ini mengalami perkembangan yaitu yang dulunya hanya sebagai transportasi angkutan penumpang saat ini melayani angkutan barang. Adanya perbaikan manajemen perusahaan menjadikan PT. KAI mengalami peningkatan pelayanan pada masyarakat. Kereta Api Indonesia memang dulunya terlihat kurang nyaman untuk dijadikan pilihan sarana untuk perjalanan jauh. Akan tetapi dengan adanya perbaikan terus-menerus kini kereta api semakin menarik minat masyarakat untuk menggunakan layanannya untuk melakukan perjalanan. Kondisi ini perlu dijaga untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat agar tetap menjadi transportasi darat pilihan utama, PT. Kereta Api Indonesia perlu terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satunya adalah dengan cara melakukan perawatan secara periodik terhadap infrastruktur yang menjadi sarana dan prasarana melakukan kegiatan operasional. Perawatan sarana dan prasarana yang tergolong penting salah satunya adalah perawatan lokomotif dan gerbong kereta yang merupakan sarana utama pelayanan.

Bagian Dipo lokomotif merupakan bagian mekanik Kereta Api Indonesia yang bertugas untuk melakukan perawatan dan perbaikan terhadap lokomotif maupun gerbong kereta api. Jadwal perawatan biasanya dilakukan setiap hari, bulanan, atau setiap periodik yang telah ditentukan. *Daily check* merupakan bagian pada Dipo Lokomotif yang bertugas untuk melakukan pengecekan terhadap lokomotif sebelum maupun sesudah dinas, sehingga bagian *daily check* memiliki tugas untuk melakukan perawatan harian terhadap lokomotif kereta . Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawan (2017) menjelaskan bahwa bagian *daily check* lokomotif pada Daop Yogyakarta melakukan pekerjaannya selama 24 jam dengan dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi, siang, dan malam. Hal ini sama dengan bagian *daily check* lokomotif Daop 9 Jember yang beroperasi selama 24 jam dan dibagi menjadi 3 *shift*. Setiap *shift* memiliki lama jam kerja selama 8 jam dimulai *shift* pagi pukul 07.00-15.00 WIB, *shift sore* pukul 15.00-23.00 WIB, dan *shift malam* pukul 23.00-07.00 WIB. Oleh karena itu sangat penting bagi PT. Kereta Api Indonesia menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja khususnya pada bagian *daily check* lokomotif untuk mencegah kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kelelahan.

Kegiatan operasional yang dilakukan selama 24 jam adalah bertujuan untuk menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap bulannya bagian ini selalu membuat target capaian pemeliharaan sebanyak 10 lokomotif. Berikut data terkait pekerjaan yang terealisasi.

Gambar 1.1 Realisasi Pemeliharaan Lokomotif mulai Januari 2018-Januari 2019



Sumber : Dokumen Bagian Dipo Lokomotif 2019 (diolah peneliti)

Berdasarkan data gambar 1.1 dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dari bagian *daily check* lokomotif dapat terjaga, karena data tersebut menunjukkan tercapainya target yang telah ditetapkan yaitu melakukan pemeliharaan sebanyak 10 lokomotif. Adapun penurunan hasil kerja berdasarkan keterangan dari bagian manajemen bagian *daily check* lokomotif disebabkan karena kondisi lokomotif yang mengalami kerusakan serius seperti karena menabrak kendaraan yang menerobos palang. Pemeliharaan yang tidak dapat dilakukan dibagian dipo lokomotif melainkan harus dikirim ke Balaiyasa. Terjadinya penurunan yang tidak sesuai dengan target bukan disebabkan karena penurunan produktivitas kerja dari para pekerja.

Upaya untuk memberikan perlindungan terhadap karyawannya PT. KAI Daop 9 Jember juga melaksanakan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Bentuk keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember pada karyawannya, khususnya dalam hal ini pada bagian *daily check* lokomotif adalah :

- a. Alat Pelindung Diri (APD) berupa helm, masker, sepatu booth.
- b. Adanya rambu-rambu peringatan terkait penggunaan alat pelindung diri.
- c. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik di *medical centre* yang telah disediakan perusahaan.
- d. Pelayanan kesehatan di *medical centre* bagi karyawan yang sakit.
- e. Jaminan sosial tenaga kerja

Berdasarkan pencatatan data medis pada bagian *daily check* lokomotif, dalam kurun waktu satu tahun terakhir tidak tercatat adanya kejadian kecelakaan kerja yang serius berakibat fatal pada karyawan. Lingkungan kerja yang licin seringkali menyebabkan karyawan terpeleset, hal ini dikategorikan sebagai kecelakaan ringan. Berdasarkan keterangan pihak pimpinan dipo lokomotif tersebut menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih terjadi pada karyawan bagian *daily check* lokomotif yang masuk dalam kategori kecelakaan ringan. Akan tetapi hal ini juga dapat menimbulkan ketakutan atau rasa was-was pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pentingnya bagian *daily check* lokomotif dalam proses operasional perusahaan, maka sangat penting untuk PT. Kereta api untuk lebih memperhatikan serta menekankan program keselamatan dan kesehatan kerja. Langkah ini dapat dijadikan sebagai bentuk pencegahan terjadinya kecelakaan, karena jika terjadi kecelakaan kerja akan menyebabkan turunnya produktivitas yang juga mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian yang dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Daily check* Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, adanya bentuk keselamatan kerja berupa pemberian alat pelindung diri serta aturan kerja yang harus dipatuhi. Bentuk kesehatan kerja berupa pemeriksaan kesehatan secara kesehatan, pelayanan kesehatan bagi karyawan yang sakit serta jaminan sosial tenaga kerja. Permasalahan yang ada dapat dijadikan sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember, apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember, dan apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui :

- a. Pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- b. Pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

- c. Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah melihat hasil penelitian yang menjelaskan besaran pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

- a. Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi PT. Kereta Api Indonesia dalam melakukan optimalisasi penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawannya, khususnya pada bagian *Daily Check* Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember.
- b. Bagi peneliti penelitian yang dilakukan dapat memberikan pengetahuan tentang penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada perusahaan di dunia kerja sehingga dapat dibandingkan dengan teori yang selama ini didapatkan di bangku kuliah khususnya tentang permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk kajian atau penelitian selanjutnya dengan pokok permasalahan yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sudah seharusnya dijaga dan diberdayakan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu penting adanya manajemen sumber daya manusia sebagai alat memberdayakan karyawan. Rachmawati (2008) yang berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pendapat lain dikemukakan oleh Lambrie (2010) yang berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menurut Edison, dkk (2017) adalah proses mengelola, memotivasi, serta membangun sumber daya manusia untuk mendorong aktivitas organisasi secara efektif dan efisien yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu seni mengatur serta mengolah sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai alat untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu adanya proses pengelolaan yang baik. Proses pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan suatu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi dari manajemen SDM menurut Kasmir (2016) dalam praktiknya adalah sebagai berikut:

- a. Analisis jabatan (*job analysis*)

- b. Perencanaan SDM (*human resources planning*)
- c. Penarikan pegawai (*recruitment*)
- d. Seleksi (*selection*)
- e. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)
- f. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)
- g. Kompensasi (*compensation*)
- h. Jenjang karier (*career path*)
- i. Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)
- j. Hubungan industrial (*industrial relation*)
- k. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Hasibuan (2016) menjelaskan fungsi manajemen SDM adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan
Merupakan upaya merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan tugas kerja, hubungan kerja, penetapan wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan kerja.
- c. Pengarahan
Upaya mengarahkan semua karyawan, agar meningkatkan kemampuan kerjasama dalam membantu tercapainya tujuan setiap pemilik kepentingan baik perusahaan, karyawan, sampai dengan masyarakat.
- d. Pengendalian
Upaya mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
- e. Pengadaan
Kegiatan ini mencakup proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Bentuk proses yang dilakukan sebagai upaya peningkatan keterampilan karyawan baik dari segi teknis, konseptual, dan etika karyawan melalui adanya pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Kegiatan ini mencakup langkah untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan menyangkut keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

k. Pemberhentian

Pemberhentian menyangkut pemberhentian hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas fungsi dari manajemen SDM merupakan fungsi yang dilakukan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan yang secara garis besar meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta evaluasi yang secara rinci menyangkut proses seleksi karyawan, pengaturan hubungan kerja, sampai dengan adanya program pemeliharaan dan pemberdayaan karyawan seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik oleh suatu perusahaan mempengaruhi kegiatan perusahaan dan tentunya tingkat keberhasilan capaian perusahaan. Setiap pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan khususnya bidang manajemen SDM tentu memiliki tujuan khusus.

Tujuan dari manajemen SDM menurut Susilo Martoyo (2003) secara umum memiliki 4 (empat) tujuan utama yaitu:

- a. Tujuan organisasional, yaitu mencakup tujuan dari organisasi itu sendiri yakni mencapai tingkat efektivitas semaksimal mungkin dengan menggunakan sumber daya manusia secara efisien.
- b. Tujuan fungsional, artinya fungsi yang berjalan pada manajemen SDM setiap bagian dari organisasi harus sesuai dan sejalan dengan tujuan organisasi sehingga tidak ada penyimpangan sedikitpun.
- c. Tujuan sosial, artinya suatu organisasi selain memikirkan manusia yang ada dalam organisasi juga harus memikirkan masyarakat yang ada disekitar lingkungan eksternal organisasi.
- d. Tujuan personal, artinya manajer SDM harus bisa memahami kepentingan setiap individu yang ada didalam organisasi namun tetap menyelaraskan dengan tujuan organisasi.

Suparno (2015) yang menyatakan tujuan dari manajemen SDM adalah :

- a. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, yaitu tujuan yang mengarah pada hal-hal yang menjadi kepentingan serta tuntutan dari masyarakat.
- b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, yaitu tujuan yang mengarah pada upaya untuk mencapai efektivitas organisasi serta selaras dengan tujuan utama organisasi.
- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, yaitu tujuan yang diarahkan untuk menjamin berjalannya fungsi SDM dengan baik.
- d. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, yaitu tujuan yang mengarah pada upaya pemenuhan hak setiap individu disemua lini jabatan yang ada dalam organisasi sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen SDM semata-mata tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi atau perusahaan saja, akan tetapi adanya manajemen SDM juga

digunakan sebagai alat untuk memenuhi kepentingan-kepentingan dari seluruh unsur yang mempengaruhi berjalannya kegiatan perusahaan seperti individu dalam perusahaan sampai dengan masyarakat.

2.2 Keselamatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan. Terciptanya keselamatan kerja memberikan keyakinan pada tenaga kerja bahwa mereka dalam kondisi yang aman sehingga tenaga kerja tidak memiliki ketakutan khusus dalam bekerja.

Suma'mur (2001) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah serangkaian upaya yang dilakukan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang tenang dan aman bagi tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (dalam Widodo, 2015) mengartikan keselamatan kerja sebagai ilmu dan penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, pesawat, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya.

Pendapat lain tentang keselamatan kerja menurut Silalahi dan Rumandang (dalam Sedarmayanti, 2017) keselamatan adalah suatu upaya untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Slamet (dalam Sinambela, 2016) menyatakan bahwa keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman bagi tenaga kerja, alat kerja, serta semua komponen yang ada dalam lingkungan kerja dari kerusakan yang mengandung risiko yang dapat menimbulkan kerugian material dan non-material.

2.2.2 Indikator Keselamatan Kerja

Suma'mur (2001) menyatakan bahwa indikator-indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian pelatihan keamanan meliputi Pelatihan penggunaan peralatan kerja, adanya penyuluhan tentang pencegahan terjadinya kecelakaan serta memberikan buku petunjuk K3 pada setiap bagian karyawan.
- b. Pencahayaan
Adanya jendela-jendela kaca yang diruangan berfungsi untuk membantu pencahayaan sehingga cahaya matahari dapat masuk ke dalam ruangan dengan baik.
- c. Adanya alat pengaman
Penyediaan alat-alat pelindung diri seperti sarung tangan, masker, penutup kepala, sepatu karet dan alat pengaman ditempat kerja seperti alat pemadam api untuk pencegahan pertama terjadinya kecelakaan.
- d. Peraturan ditempat kerja
Meliputi adanya larangan atau himbauan terhadap tenaga kerja sebagai salah satu pencegahan terjadinya kecelakaan ditempat kerja misalnya larangan merokok ditempat kerja, tanda peringatan terhadap mesin-mesin berbahaya, tanda adanya tegangan tinggi.

2.2.3 Tujuan Keselamatan kerja

Setiap upaya perlindungan yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya adalah adanya program keselamatan kerja tentu saja memiliki tujuan-tujuan untuk mendorong pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa tujuan dari adanya keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan seefektif mungkin.
Penggunaan alat kerja juga mempengaruhi faktor keselamatan kerja. Langkah tersebut dikarenakan setiap alat kerja memiliki fungsi yang berbeda. Penggunaan perlengkapan kerja juga harus digunakan sesuai dengan fungsi dari alat kerja itu sendiri.
- b. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

Pemberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang menyelesaikan pekerjaan, adanya keselamatan kerja juga memiliki tujuan untuk menjaga keamanan hasil kerja dari tenaga kerja. Keamanan hasil kerja karyawan ini juga dapat menjaga kualitas dari barang yang terselesaikan.

- c. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindung dalam bekerja.
Adanya perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya akan menimbulkan rasa aman pada diri tenaga kerja. Hal tersebut dapat meyakinkan kepada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Tujuan keselamatan kerja menurut Kasmir (2016) dalam praktiknya adalah :

- a. Membuat karyawan merasa aman, artinya dengan adanya prosedur kerja yang benar serta tersedianya alat kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, artinya karyawan sudah memahami dengan baik aturan kerja yang telah ditetapkan.
- c. Memahami aturan dan rambu-rambu kerja, artinya semua individu yang ada dalam perusahaan mengerti makna setiap rambu-rambu peringatan yang telah dipasang.
- d. Tidak mengganggu proses kerja, artinya adanya program keselamatan kerja diharapkan tidak adanya tindakan yang menyebabkan terhambatnya proses kerja yang disebabkan kelalaian karyawan.
- e. Menekan biaya, maksudnya ketika program keselamatan kerja dilaksanakan dengan baik maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir sehingga dapat menekan biaya jika kecelakaan kerja diminimalisir.
- f. Menghindari kecelakaan kerja, artinya adanya rambu-rambu peringatan dapat memberikan informasi bagi karyawan hal membahayakan dirinya atau yang tidak membahayakan.
- g. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu, artinya adanya keselamatan kerja maka perusahaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap

karyawannya sehingga jika terjadi kecelakaan perusahaan tidak selalu disalahkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, tujuan dari adanya keselamatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan adalah memberikan perlindungan serta pengetahuan pada setiap pekerja tentang pentingnya mengutamakan keselamatan kerja sehingga terjadinya kecelakaan kerja dapat dicegah, diminimalisir, dan dihindari. Ketika kecelakaan kerja bisa dihindari maka tenaga kerja tidak akan kehilangan hari kerjanya dan produktif.

2.3 Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga serta meningkatkan produktivitasnya, selain melindungi dari bahaya kerja dengan adanya keselamatan kerja maka kesehatan dari setiap tenaga kerja juga harus diperhatikan untuk mencegah penyakit akibat proses kerja. Berdasarkan UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960 BAB 1 pasal 2 kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Pengertian lain terkait kesehatan kerja dikemukakan oleh ILO atau *International Labour Organization* (dalam Sinambela,2016) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk senantiasa memberikan dan meningkatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya baik dari segi fisik, mental, dan sosial bagi semua tenaga kerja yang ada dalam perusahaan dari semua lini jabatan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko akibat faktor yang menurunkan kesehatan. Tindakan meningkatkan atau menjaga kesehatan karyawan yang baik, akan tetapi tujuan dari kesehatan kerja juga untuk memberikan kesehatan bagi setiap orang yang ada dilingkungan pekerja. Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan yang berhubungan

dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Langkah ini dikarenakan pemeliharaan kesehatan karyawan juga membantu menekan jumlah sakit tenaga kerja akibat proses kerja yang dapat menghambat dan menurunkan produktivitas kerja masing-masing karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial lingkungan kerja yang telah dipastikan terhindarnya dari risiko penyakit akibat kerja.

2.3.2 Indikator Kesehatan Kerja

Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (dalam Saputra, 2014) adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan secara medis

Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari langkah yang dilakukan perusahaan mencakup hal berikut

- 1) Kebersihan lingkungan kerja
- 2) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya menjaga kesehatan tenaga kerja dalam hal ini dapat dilihat dari tindakan perusahaan untuk melakukan hal berikut

- 1) Penyediaan air bersih
- 2) Sarana kamar mandi

c. Pemeliharaan kesehatan bagi semua tenaga kerja perusahaan berupa adanya pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.3.3 Tujuan Kesehatan Kerja

Adanya kesehatan kerja memiliki tujuan yang tentunya selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2016) dalam bukunya menyatakan tujuan dari adanya kesehatan kerja adalah :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- c. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- d. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

Pendapat lain terkait tentang tujuan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2017) dalam bukunya menjelaskan kesehatan kerja adalah:

- a. Mewujudkan derajat kesehatan setinggi mungkin bagi seluruh tenaga kerja baik sebagai buruh, nelayan, pegawai negeri, sampai pegawai bebas.
- b. Mencegah serta mengatasi penyakit dan kecelakaan yang disebabkan kerja, merawat, dengan meningkatkan gizi dan kesehatan tenaga kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas sumber daya manusia, mengatasi kelelahan kerja sebagai bentuk peningkatan motivasi dan semangat untuk bekerja.
- c. Memberikan perlindungan untuk masyarakat yang berada disekitar perusahaan, agar terhindar dari bahan-bahan berbahaya dalam proses industrialisasi, dan melindungi masyarakat secara keseluruhan dari kemungkinan bahaya yang timbul oleh produk industri.

Berdasarkan beberapa pendapat tujuan dari kesehatan kerja adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan pada semua karyawan dan masyarakat umum dari bahaya risiko penyakit yang ditimbulkan dari proses kerja baik dari segi fisik maupun mental pekerja serta seluruh orang yang terlibat pada lingkungan kerja.

2.4 Sebab terjadinya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja dapat diakibatkan oleh banyak hal baik dari lingkungan kerja maupun sikap ceroboh dari tenaga kerja itu sendiri. Bangun (2012) berpendapat bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja secara garis besar terdiri dari dua faktor yaitu kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman.

Kondisi tidak aman bersumber dari lingkungan kerja yang kurang memadai seperti peralatan yang tidak diamankan dengan baik, peralatan yang rusak, penerangan yang tidak baik, sampai dengan tempat penyimpanan barang atau peralatan yang tidak aman. Faktor tindakan tidak aman merupakan faktor yang terjadi akibat perilaku manusia itu sendiri. Tindakan tidak aman yang ditimbulkan tenaga kerja meliputi pelaksanaan pekerjaan tidak mengikuti petunjuk penggunaan alat kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri, membuang benda sembarangan, tidak mengamankan peralatan dengan baik, sampai dengan tindakan bekerja dengan ceroboh.

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja menurut Mangkunegara (2016) terdiri atas beberapa faktor yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja, yang meliputi
 - 1) Penataan dan penyimpanan barang berbahaya kurang diperhatikan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja terlalu sesak dan padat.
 - 3) Pembuangan limbah pada tempat yang salah.
- b. Pengaturan udara
 - 1) Sirkulasi udara diruang kerja yang kurang baik sehingga ruang kerja menjadi berdebu, kotor, dan berbau.
 - 2) Pengaturan suhu udara yang kurang diperhatikan.
- c. Pengaturan penerangan
 - 1) Pengaturan cahaya yang kurang tepat.
 - 2) Kurangnya pencahayaan yang masuk pada ruang kerja.
- d. Pemakaian alat kerja
 - 1) Pengaman atau peralatan kerja yang sudah terlalu tua dan hampir rusak.
 - 2) Penggunaan alat yang berhubungan dengan mesin tanpa pengaman yang memadai.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - 1) Kondisi atau stamina tenaga kerja yang kurang baik.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, pola pikir serta kemampuan yang kurang mendukung, serta motivasi kerja yang sangat rendah, sampai dengan sikap

ceroboh disertai dengan kurangnya pengetahuan tentang penggunaan alat kerja yang benar.

Penyebab kecelakaan kerja berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu faktor eksternal tenaga kerja serta faktor yang berasal dari diri pekerja. Salah satu faktor yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja berasal dari faktor lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian. Disisi lain kecelakaan kerja juga dapat disebabkan karena rendahnya kualitas dari pekerja sendiri ditambah dengan sikap yang kurang hati-hati atau ceroboh.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Terutama pada saat ini dimana persaingan semakin ketat, maka perusahaan mau atau tidak harus mampu meningkatkan produktivitas agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Produktivitas kerja mempunyai makna yang tidak jauh dari makna definisi produktivitas, hanya saja menyangkut tentang sikap produktif dari tenaga kerja. Formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore (dalam Sedarmayanti, 1996), menyatakan produktivitas kerja merupakan sikap mental tenaga kerja yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pendapat lain tentang produktivitas kerja menurut Sinungan (dalam Ardika, 2015) adalah suatu sikap yang digunakan untuk mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi dengan tepat, yang berkaitan dengan efektif dan efisien. Departemen pegawai RI (dalam Sedarmayanti, 2017) secara filosofi mengartikan produktivitas kerja adalah sikap mental untuk terus berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan besok harus lebih baik dari ini.

Berdasarkan beberapa pendapat, produktivitas kerja secara garis besar dapat diartikan sebagai sikap tenaga kerja dalam menggunakan sumber daya dalam perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dengan jumlah yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tentu saja tidak dipengaruhi hanya satu faktor saja, akan tetapi beberapa faktor yang tentunya saling berhubungan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sukarna (dalam Murobbi,2011) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan.
- b. *Managerial skill* (kemampuan pimpinan perusahaan).
- c. Lingkungan masyarakat yang baik.
- d. Lingkungan kerja yang baik.
- e. Motivasi kerja.
- f. Upah kerja.
- g. Disiplin kerja karyawan.
- h. Kondisi politik atau keamanan dan ketertiban negara.
- i. Kebudayaan negara.
- j. Kesatuan dan persatuan kelompok kerja.
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l. Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- m. Fasilitas kerja.
- n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Martoyo (2000) berpendapat bahwa tingkat produktivitas kerja dapat dilihat dari tingkat efisiensi dan efektivitas. Efisiensi dan efektivitas merupakan faktor yang selalu diperhatikan dalam aspek bisnis, baik dari faktor produksi sampai dengan *output* yang dihasilkan. Indikator produktivitas kerja (Murobbi,2011) adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas merupakan suatu keadaan atau kondisi, dimana penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan benar dan penuh kemampuan yang dimiliki. Item-item dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kuantitas, target melakukan perawatan terhadap 10 lokomotif setiap bulannya.
 - 2) Kualitas, hasil perawatan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh bagian pengawas.
- b. Efisiensi merupakan suatu keadaan atau kondisi, dimana untuk memilih tujuan yang akan dicapai serta sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Berikut ini adalah item-item yang digunakan dalam penelitian :
- 1) Waktu, setiap karyawan bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan yaitu selama 8 jam.
 - 2) Tercapainya target perawatan terhadap 10 lokomotif atau perbandingan perencanaan dengan realisasi yang telah dicapai.

2.6 Hubungan Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas menjadi suatu hal yang memiliki peran penting dalam proses kerja atau kegiatan operasional suatu perusahaan. Produktivitas sendiri bisa dikatakan sebagai alat manajemen untuk mengukur berbagai kegiatan ekonomi. Persaingan bisnis yang meningkat menjadikan setiap perusahaan selalu berupaya untuk terus memperbaiki serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Perbaikan dalam hal peningkatan produktivitas tidak hanya dinilai dari satu aspek saja, melainkan dapat dinilai dari beberapa aspek. Salah satu aspek yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur produktivitas adalah tenaga kerja.

Produktivitas kerja sendiri jika dikaitkan dengan produktivitas secara umum, maka produktivitas tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu upaya menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang sedemikian rupa sehingga memberikan rasa nyaman pada tenaga kerja yang dapat memicu semangat kerja untuk terus berinovasi. Pengukuran produktivitas kerja sendiri juga dikaitkan dengan berbagai macam permasalahan. Produktivitas kerja dapat dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun)

dimana pengeluaran diubah ke dalam unit pekerja atau biasa disebut jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja sesuai dengan standart yang telah ditentukan (Lambrie,2010).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah adanya program keselamatan kerja dan kesehatan kerja . Upaya dari adanya program keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu langkah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Konsep yang menjadi dasar adanya keterkaitan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah tujuan dari keselamatan kerja itu sendiri adalah untuk menurunkan tingkat serta beratnya kecelakaan kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya sehingga kegiatan perusahaan semakin efektif (Yuli dalam Budihardjo.dkk, 2017).

Konsep adanya hubungan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah individu yang terbebas dari penyakit atau cedera, serta mengalami masalah mental dan emosi yang bias mengganggu aktivitas manusia normal (Mathis dan Jakson dalam Budihardjo.dkk, 2017). Adanya konsep diatas menerangkan bahwa ketika karyawan tidak mendapatkan kesejahteraan yang baik maka dapat mempengaruhi produktivitasnya. Keadaan ini dikarenakan tenaga kerja merasa bahwa tidak mendapatkan perlindungan, sehingga mempengaruhi tingkat motivasi dan etos kerja mereka yang dapat menurunkan loyalitas kerja sehingga mengakibatkan tenaga kerja tidak produktif dan menurunnya produktivitas kerja pekerja (Rachmawati, 2008).

Hubungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari penjelasan manfaat adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja menurut Rivai dan Sagala (dalam Sinambela, 2016) yaitu

- a. Meningkatkan produktivitas dikarenakan adanya penurunan hari kerja yang hilang akibat kecelakaan dan sakit karena kerja.
- b. Meningkatnya efisiensi kerja serta komitmen dari pekerja.
- c. Dapat menekan biaya asuransi dan kesehatan.

- d. Menurunnya klaim pekerja juga membantu menurunkan tingkat kompensasi dan pembayaran langsung yang harus dikeluarkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dapat dilihat bahwa adanya korelasi antara adanya program keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan produktivitas perusahaan. Keadaan ini tercipta karena adanya upaya-upaya pencegahan dalam meminimalisir, serta menghilangkan risiko kecelakaan serta sakit akibat kerja kepada tenaga kerja. Upaya ini dapat memotivasi pekerja untuk memberikan hasil yang terbaik karena mereka merasa terlindungi. Tindakan ini juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena selain munculnya semangat kerja dari karyawan perusahaan juga dapat menekan biaya yang harus dikeluarkan karena hal-hal yang merugikan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang ada dijadikan sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian serta memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang ada juga dapat digunakan sebagai pembanding penelitian serta hasil penelitian yang dilakukan nantinya.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
a	b	c	d	e	f
1	Halimatus Sakdiyah (2014)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Produksi PT. Mangli Djaya Raya Jember	Variabel X Keselamatan Kerja (X_1) Kesehatan Kerja (X_2) Variabel Y Produktivitas Kerja	Deskriptif dengan teknik analisis regresi linier berganda	1. Variabel X_1 (keselamatan kerja) dan X_2 (kesehatan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) 2. Variabel X_1 (keselamatan kerja) berpengaruh paling dominan.
2	Nining Wahyuni. dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo	Variabel X Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Y Produktivitas Kerja	Regresi linier sederhana	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

a	b	c		d	e	f
3	Ardika Gusti (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja di UD. Sinar Abadi Singaraja tahun 2015	Pelaksanaan dan Kerja	Variabel X Keselamatan Kesehatan Kerja Variabel Y Produktivitas Kerja	Menggunakan penelitian dan kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi Singaraja
4	Bayu (2015)	Indra Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan	Pelaksanaan dan Kerja	Variabel X Keselamatan Kerja (X_1) Kesehatan Kerja (X_2) Variabel Y Produktivitas Kerja	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data regresi linear berganda	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pembangunan 2. Keselamatan Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

a	b	c	d	e	f
5	Hadi Prayitno,dkk (2015)	<i>The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Acces Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember</i>	Variabel X Keselamatan kerja (X ₁) Kesehatan kerja (X ₂) Variabel Y Produktivitas kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian pemeliharaan akses jaringan PT. Telkom Kandatel Jember
6	Budihardjo,dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado	Variabel X Keselamatan Kerja (X ₁) Kesehatan Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Variabel Y Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Variabel X ₁ , X ₂ , dan X ₃ secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y 2. Hasil uji t menunjukkan X ₂ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sedangkan X ₁ dan X ₃ tidak berpengaruh signifikan.

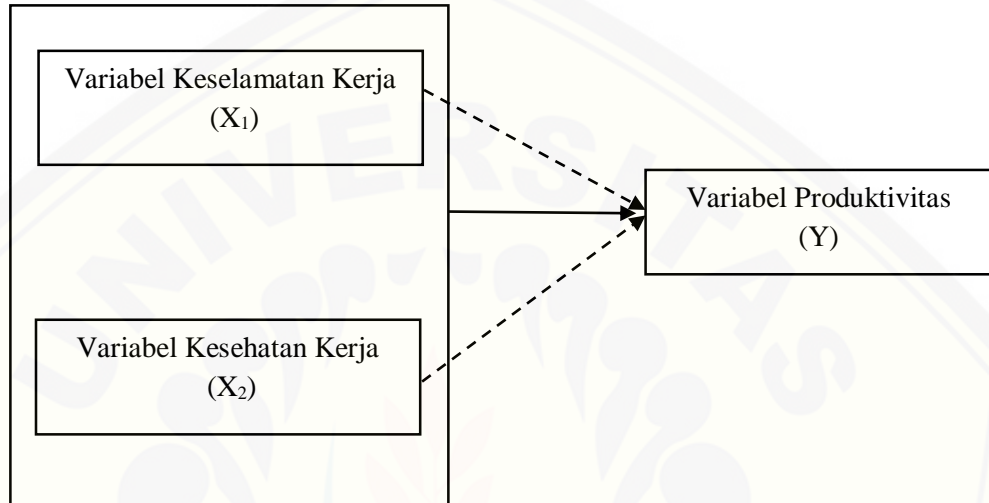
a	b	c	d	e	f
7	Anindya (2017)	Novita	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Kesehatan Kerja (X ₁) Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya Variabel Y Produktivitas Kerja	Hubungan kausal dengan teknik analisis regresi berganda	1. Variabel X ₁ (keselamatan kerja) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sistem distribusi PDAM Surya Sembada 2. Variabel X ₂ (kesehatan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. K3 berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh gambar dibawah ini :

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

-----> = menggambarkan secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

————> = menggambarkan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2.9 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Program keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. KAI Jember.

H₂ : Program kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. KAI Jember

H₃ : Program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. KAI Jember



BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut pendapat Sugiyono (2017) merupakan suatu cara ilmiah, untuk memperoleh data yang dilakukan karena adanya tujuan serta kegunaan tertentu. Metode penelitian secara umum merupakan cara atau aturan yang telah ditetapkan oleh para ilmuwan untuk mencari, menganalisis, sampai dengan menginterpretasikan data yang ada. Berdasarkan definisi diatas maka metode penelitian memiliki karakteristik pokok yaitu bersifat ilmiah. Cara ilmiah tersebut harus memiliki sifat rasional, empiris, dan sistematis. Rasional artinya penelitian yang dilakukan harus dengan cara yang masuk akal, sehingga dapat dijangkau oleh akal manusia. Empiris artinya cara yang dilakukan untuk kegiatan penelitian dapat diamati secara nyata oleh indera manusia. Sifat sistematis artinya penelitian yang dilakukan mengikuti langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

3.1 Rancangan Penelitian

Purwanto dan Sulistyastuti (2007) berpendapat bahwa rancangan penelitian merupakan rencana terkait dengan bagaimana suatu penelitian yang akan dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2014:35) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan permasalahan yang akan diteliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian *daily check* lokomotif . Bagian ini memiliki 30 karyawan, sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam suatu penelitian harus representatif atau dapat mencerminkan keadaan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka perlu digunakan teknik sampling. Secara umum teknik pengambilan sampel dibagi menjadi *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, sehingga semua karyawan yang ada dalam populasi akan dijadikan sampel. Penelitian yang menggunakan semua populasinya sebagai sampel disebut dengan teknik sensus atau yang biasa dikenal dengan sampel jenuh (Sugiyono, 2012).

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 1 Maret 2019 sampai dengan 2 April 2019 yang bertempat di PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember tepatnya di bagian *daily check* lokomotif.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data menurut Sugiyono (2014) dibagi menjadi atas 2 kelompok, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung dari kuesioner yang digunakan.

3.4.2 Sumber Data

Data merupakan kumpulan fakta yang dicari dan disajikan untuk tujuan tertentu (Tika, 2006). Berdasarkan sumbernya menurut Tika (2006) data dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya langsung dengan objek yang diteliti. Data primer didapatkan langsung dari individu atau objek yang diteliti dan juga dari lapangan.

Data primer pada penelitian ini berupa jawaban dari kuesioner yang dibagikan dan dijawab langsung dari karyawan PT. KAI Jember khususnya pada bagian *daily check* lokomotif sebagai responden.

b. Data skunder

Data skunder merupakan data yang biasanya sudah lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh individu atau instansi terkait objek penelitian diluar dari peneliti sendiri, meskipun yang dikumpulkan merupakan data asli.

Data skunder dalam penelitian ini adalah berupa artikel ilmiah, buku, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

Definisi operasional menurut Kuncoro (2013:171) merupakan suatu aturan yang telah dijelaskan secara rinci pemetaan dan alat dimana variabel akan diukur dalam kenyataan. Definisi operasional sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan pengukuran dalam penelitian. Definisi operasional variabel ini menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian yang setiap variabelnya terdiri dari beberapa indikator. Kemudian setiap indikator yang ada terdiri dari beberapa item dalam bentuk pernyataan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2). Variabel keselamatan kerja terdiri dari beberapa yaitu indikator pelatihan keamanan, pencahayaan, alat pengaman, dan peraturan ditempat kerja. Variabel kesehatan kerja sendiri terdiri dari indikator lingkungan medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja dengan indikator efisiensi dan efektivitas.

- a. Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang memberikan rasa aman kepada karyawan yang tercipta karena adanya perlindungan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan yang ada dilingkungan perusahaan. Adanya keselamatan kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya adalah :
- 1) Pelatihan keamanan, berupa upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan pengetahuan tentang upaya pencegahan kecelakaan dalam bentuk praktik. Adapun item-item dari indikator pelatihan keamanan adalah sebagai berikut
 - a) Pelatihan penggunaan alat kerja (Suma'mur, 2001).
 - b) Penyuluhan tentang pencegahan terjadinya kecelakaan kerja (Suma'mur, 2001).
 - 2) Pencahayaan, berupa kondisi lingkungan kerja yang baik dengan adanya cahaya sehingga memudahkan pekerjaan. Adapun item-item dari indikator pencahayaan sebagai berikut :
 - a) Adanya jendela kaca (Suma'mur, 2001).
 - b) Adanya lampu penerangan yang memadai (Suma'mur, 2001).
 - 3) Alat pengaman, yaitu sarana untuk melindungi diri tenaga kerja saat melakukan proses kerja yang bertujuan mencegah dan meminimalisir terjadinya kecelakaan. Adapun item-item dari indikator alat pengaman sebagai berikut :
 - a) Adanya APD (Alat Pelindung Diri) seperti sarung tangan, masker, penutup kepala, sepatu karet (Suma'mur, 2001).
 - b) Alat pengaman di tempat kerja seperti alat pemadam api (Suma'mur, 2001).
 - 4) Peraturan di tempat kerja, dapat berupa tulisan peringatan atau himbauan untuk memperkecil risiko yang diakibatkan tindakan tenaga kerja yang ceroboh. Adapun item-item dari indikator peraturan di tempat kerja sebagai berikut :
 - a) Adanya himbauan seperti dilarang merokok (Suma'mur, 2001).
 - b) Adanya peringatan untuk selalu mengenakan alat pelindung diri (Suma'mur, 2001).

- b. Kesehatan kerja merupakan kondisi yang menggambarkan tenaga kerja dalam kondisi sehat dan terhindar dari sakit yang diakibatkan oleh proses kerja. Indikator dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut :
- 1) Lingkungan medis, tercipta ketika lingkungan kerja karyawan secara fisik selalu bersih. Adapun item-item dari indikator peraturan di tempat kerja sebagai berikut:
 - a) Kebersihan lingkungan kerja dengan adanya sistem pembuangan sampah yang baik (Manulang dalam Bayu dkk, 2014).
 - b) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja (Manulang dalam Bayu dkk, 2014).
 - 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja, tercipta jika tempat kerja memiliki fasilitas yang bersih. Adapun item-item dari indikator lingkungan kesehatan tenaga kerja sebagai berikut :
 - 1) Penyediaan air bersih (Manulang dalam Bayu dkk, 2014).
 - 2) Sarana kamar mandi (Manulang dalam Bayu dkk, 2014).
 - 3) Pemeliharaan tenaga kerja, dilakukan dengan baik apabila tenaga kerja mendapatkan perawatan kesehatan dan pemenuhan gizi. Adapun item-item dari indikator pemeliharaan tenaga kerja sebagai berikut :
 - a) Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja (Manulang dalam Bayu dkk, 2014).
 - b) Pemberian gizi tambahan secara periodic (Manulang dalam Bayu dkk, 2014).
- c. Produktivitas kerja merupakan kondisi yang menunjukkan sikap tenaga kerja yang produktif dan menghasilkan pekerjaan (*output*) sesuai target. Produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator berikut :
- 1) Efektivitas, terjadi apabila jumlah pekerjaan yang selesai sesuai dengan target dengan kualitas yang baik atau standart yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun item-item dari indikator efektivitas sebagai berikut :
 - a) Kuantitas pekerjaan (Murobbi,2011).
 - b) Kualitas perkerjaan yang dihasilkan. (Murobbi,2011).

2) Efisiensi, terjadi apabila tenaga kerja dapat menggunakan alat kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Adapun item-item dari indikator efisiensi sebagai berikut :

- a) Jam kerja sesuai standart (Murobbi,2011).
- b) Target pekerjaan terpenuhi (Murobbi,2011).

Definisi operasional yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel a	Indikator B	Item c
Keselamatan Kerja (X ₁)	Pelatihan keamanan	1) Adanya pelatihan penggunaan peralatan kerja 2) Penyuluhan tentang pencegahan terjadinya kecelakaan
	Pencahayaan	1) Adanya jendela kaca 2) Adanya lampu penerangan yang memadai
	Alat pengaman	1) Adanya APD (Alat Pelindung Diri) seperti sarung tangan, masker, penutup kepala, sepatu karet 2) Alat pengaman di tempat kerja seperti alat pemadam api
	Peraturan di tempat kerja	1) Adanya himbauan seperti dilarang merokok 2) Adanya peringatan untuk selalu mengenakan alat pelindung diri
Kesehatan Kerja (X ₂)	Lingkungan medis	1) Kebersihan lingkungan kerja dengan adanya sistem pembuangan sampah yang baik 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
	Lingkungan kesehatan tenaga kerja	1) Tersedianya air bersih 2) Sarana kamar mandi yang memadai

a	b	c
		1) Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja
	Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	2) Pemberian gizi tambahan bagi tenaga kerja secara periodik
	Efektivitas	1) Melakukan perawatan terhadap 10 lokomotif
		2) Kualitas pekerjaan sesuai dengan standart
Produktivitas (Y)	Efisiensi	1) Pemenuhan jam kerja selama 8 jam
		2) jumlah perkerjaan yang terselesaikan sesuai dengan target

Skala pengukuran merupakan sebuah kesepakatan yang dijadikan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya jarak pada alat ukur. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* ini merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Widoyoko,2017).

Penggunaan skala *likert* ini berfungsi untuk mengukur variabel penelitian yang telah dijabarkan dalam indikator, yang kemudian indikator tersebut dijabarkan lagi dalam bentuk item-item yang telah ditentukan oleh peneliti. Jawaban setiap item terdiri atas 5 tingkatan yang memiliki nilai masing-masing yang berbentuk kata-kata, yaitu :

1. Sangat Benar (SB) / Sederajat = 5
2. Benar (B) / Sederajat = 4
3. Cukup Benar (CB) / Sederajat = 3
4. Tidak Benar (TB) / Sederajat = 2
5. Sangat Tidak Benar (STB / Sederajat) = 1

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan data primer dan sekunder menurut Sugiyono (2012:156) adalah sebagai berikut

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau dalam bentuk pernyataan tertulis yang diberikan pada responden untuk dijawab (Sugiyono,2012). Teknik kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada karyawan PT. KAI Jember pada bagian *daily check* lokomotif.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada yang diwawancarai yang dilakukan oleh pewawancara dimana dalam hal ini yang berperan sebagai pewawancara bisa dilakukan oleh peneliti langsung maupun orang lain (Cristensen dalam Sugiyono, 2017). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan karyawan PT. KAI Jember pada bagian *daily check* lokomotif dan pihak manajemen PT.KAI Jember. Wawancara ini berfungsi untuk melengkapi informasi dari jawaban pernyataan untuk menambah wawasan pembahasan.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan studi kepustakaan ini diperoleh melalui artikel ilmiah maupun buku yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

d. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi ini dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui dokumentasi berupa tulisan maupun gambar yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui valid tidaknya alat ukur yang digunakan mendapatkan data. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur (Tika,2006). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*
- X = skor butir
- Y = jumlah skor yang diuji
- n = banyaknya sampel

Berdasarkan hasil rumus korelasi *product moment* diatas, suatu instrumen dikatakan *valid* apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan (kehandalan) item pertanyaan terhadap variabel yang akan diukur dalam suatu instrumen penelitian (Kurniawan dan Zarah, 2016). Suatu instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan mengukur objek yang sama dalam beberapa waktu.

Untuk mengetahui tingkat reabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan teknik *Alpha Cronbach* (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015) dengan rumus :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

R = indeks reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrumen penelitian dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang kuat apabila jika koefisien *Alpha Cronbach* memiliki nilai $> 0,6$ (Nunnaly dalam Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Statistik Deskriptif

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang dapat digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data, sehingga data yang telah berkumpul digambarkan dalam bentuk table, grafik, diagram, dan pictogram, serta perhitungan modus, median, mean, desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Analisis deskriptif ini memiliki fungsi untuk memberikan informasi mengenai gambaran umum variabel yang digunakan dalam penelitian. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan produktifitas kerja. Hasil yang akan ditampilkan dalam analisis deskriptif ini adalah modus, median, mean, dan standar deviasi variabel penelitian.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebaran data normal atau tidak. Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) menyatakan bahwa uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov (uji K-S) yang termasuk dalam analisis nonparametik. Hal ini dilakukan karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan merupakan data parametrik atau tidak. Data dikatakan normal berdasarkan uji Kolmogorof-Smirnov apabila

memiliki menunjukkan nilai signifikan sebesar $> 0,05$ (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

b. Uji Multikolienaritas

Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) mengartikan multikolienaritas merupakan suatu kondisi yang menerangkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang diikutsertakan pada analisis regresi linear. Berdasarkan pernyataan tersebut maka uji multikolienaritas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya yang digunakan dalam penelitian. Adanya gejala multikolienaritas menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Hasil perhitungan nilai VIF dinyatakan tidak mengalami multikolienaritas jika memiliki nilai VIF < 10 . Sedangkan nilai *tolerance* terbebas dari multikolienaritas apabila hasil perhitungannya memiliki nilai semakin mendekati 1.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan pengujian yang berfungsi untuk mengetahui bebas atau tidaknya data dari variasi residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Alat statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah menggunakan uji Glejser. Suatu hasil analisis data dinyatakan terhindar dari gejala heteroskedasitas apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017) menyatakan untuk mencari korelasi dua variabel atau lebih dapat menggunakan regresi berganda. Oleh karena itu analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dengan alat bantu SPSS versi 22.

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *daily check* lokomotif PT.KAI Jember pada penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus :

$$\gamma = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- γ = produktivitas kerja
- α = nilai konstanta
- b_1b_2 = koefisien regresi
- X_1 = keselamatan kerja
- X_2 = kesehatan kerja
- e = standart *error*

3.7.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007). Artinya nilai uji t menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hipotesis dalam uji t adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Untuk mencari nilai uji t (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). digunakan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t -hitung

r_p : nilai korelasi

n : banyaknya sampel

Kriteria hipotesis berdasarkan hasil perhitungan diatas adalah :

- 1) Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara simultan mempengaruhi variabel dependen Purwanto dan Sulistyatuti (2007). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hipotesis pada uji F ini adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mencari nilai uji $F\text{-hitung}$ (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). digunakan rumus :

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

Keterangan :

F = nilai $F\text{-hitung}$

k = jumlah variabel independen

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

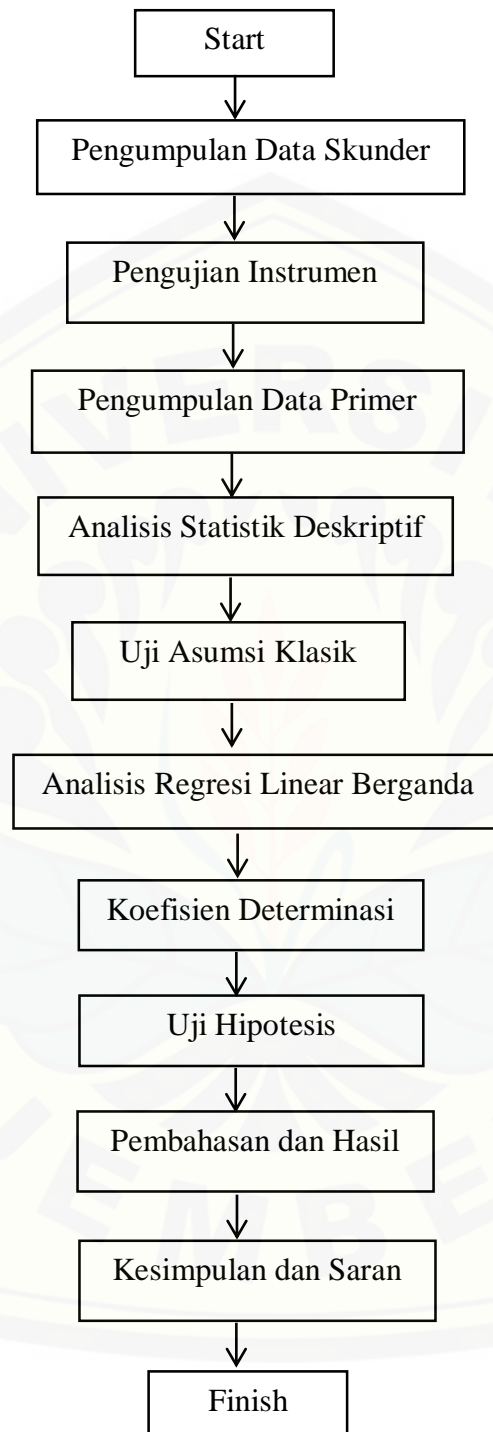
n = jumlah sampel

Kriteria hipotesis berdasarkan hasil perhitungan diatas adalah :

- 1) Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya adalah digunakan untuk mengukur kemampuan model untuk menerangkan variabel *dependen* (terikat). Menurut Ghozali (dalam Saputra, 2017) besaran nilai koefisien determinasi (R^2) adalah $0 < R^2 < 1$. Oleh karena itu jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1, maka menunjukkan model regresi yang digunakan semakin baik. Namun jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 0 maka model regresi yang digunakan untuk memberikan informasi terhadap variabel bebas semakin terbatas.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

a. Start

Merupakan tahap awal yaitu persiapan sebelum penelitian dilakukan.

b. Pengumpulan Data Skunder

Peneliti melakukan pengumpulan data berupa data skunder. Data skunder didapatkan dari sumber yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sumber data yang dimaksud adalah website resmi PT. KAI Indonesia, Badan Pusat Statistik, dan Dinas Kesehatan. Selain itu data skunder berasal dari berbagai artikel ilmiah yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

d. Pengujian Instrumen

Uji instrumen ini bertujuan untuk memastikan kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden sudah dinyatakan valid dan reliabel. Jika hasil pengujian menunjukkan instrumen yang digunakan belum memenuhi kriteria valid dan reliabel maka perlu dilakukan perbaikan, sehingga data yang didapatkan dapat menjawab masalah yang diteliti.

d. Pengumpulan Data Primer

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka penelitian dilanjutkan dengan pengumpulan data primer. Data primer ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner serta observasi pada sampel penelitian yaitu semua karyawan bagian *daily check* lokomotif PT. KAI Jember. Selain itu melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi tambahan jika diperlukan.

f. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang variabel penelitian, kemudian menyajikannya dalam bentuk data berupa modus, median, mean dan standar deviasi.

g. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan peneliti untuk mengetahui sejauh mana kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Adapun uji asumsi klasik Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) :

- 1) Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya penyebaran data.

- 2) Uji heteroskedastisitas, yaitu pengujian data dengan *output* berupa variansi dari seluruh data dalam variabel penelitian.
 - 3) Uji multikolinearitas, yaitu pengujian data berupa informasi mengenai ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam penelitian.
- h. Analisis Regresi Linear Berganda
- Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan model regresi telah dinyatakan bebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- i. Uji Hipotesis
- Uji hipotesis ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian yaitu mencari pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara :
- 1) Uji t, yaitu dilakukan untuk mencari adanya hubungan secara parsial hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.
 - 2) Uji F, yaitu dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara simultan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.
- j. Koefisien Determinasi
- Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui variansi dari variabel dependen serta melihat apakah variabel independen mampu menunjukkan keterkaitannya dengan variabel dependen yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan.
- k. Pembahasan dan Hasil
- Setelah dilakukan hipotesis maka penelitian akan dilakukan pembahasan serta menampilkan hasil dari pengolahan data.
- l. Kesimpulan dan Saran
- Setelah semua tahap penelitian dilakukan maka peneliti kesimpulan dari hasil yang telah ada sebagai jawaban untuk memecahkan masalah dan memberikan saran berupa rekomendasi untuk objek penelitian.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Jember menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Adanya perlindungan secara fisik maupun lingkungan kerja yang kondusif yang diberikan PT. KAI akan meningkatkan produktivitas karyawan khususnya pada bagian *daily check* lokomotif.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Jember menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang baik seperti lingkungan kerja yang bersih dan pelayanan kesehatan secara periodik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Jember.
- c. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) pada model ini atau besarnya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *daily check* lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Jember adalah sebesar 51% yang artinya adanya peningkatan produktivitas kerja yang terjadi pada bagian *daily check* lokomotif pada PT. KAI Daop 9 Jember dipengaruhi oleh adanya bentuk keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang telah ada, sedangkan 49% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan saran yang dapat berguna dan menjadi pertimbangan dalam hal ini adalah pengembangan penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Jember. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan proses kerja karyawan yang berkaitan dengan mesin menimbulkan kebisingan. Keadaan ini perlu diperhatikan perusahaan untuk melengkapi alat pelindung diri karyawan dalam hal ini pada bagian *daily check* lokomotif yang dapat membantu meredam suara yang terlalu keras sehingga kesehatan diri karyawan yang berkaitan dengan kesehatan pendengaran karyawan terlindungi. Keadaan ini perlahan dapat mengganggu atau mengurangi daya dengar karyawan.

Adanya penelitian yang nantinya dilakukan oleh peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ataupun sebagai pembandingan penelitian yang dilakukan. Banyak faktor yang belum dijadikan sebagai indikator penilaian keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta produktivitas yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, G.K. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja di UD. Sinar Abadi Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*.5(1).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budihardjo, P.H., V.P.K. Lengkong., dan L.O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 5(3) : 4145-4154.
- Departemen Kesehatan. 2018. Data kecelakaan Kerja. <http://www.depkes.go.id/article/view/201411030005/1-orang-pekerja-di-dunia-meninggal-setiap-15-detik-karena-kecelakaan-kerja.html> [diakses pada 20 Oktober 2018].
- Hasibuan, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kementerian BUMN. 2019. Profil PT. Kereta Api Indonesia. <http://bumn.go.id/keretaapi/halaman/41> [diakses pada 1 Maret 2019].
- Kuncoro,M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi (Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?) Edisi 4*. Jakarta : Erlangga
- Kurniawan, A.W., Z. Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku
- Kusuma, A.N. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(1) : 1-10.
- Lambrie, I. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo
- Lupiyoadi, R., R.B. Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat

- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5*. Yogyakarta : PT BPFE
- Murobbi, A. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sortasi Mutu dan Warna pada P.T Tempurejo di Gudang Tembakau Mayang Jember. *Skripsi*. Jember : Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
- Prawinegoro,D., D.Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Prayitno,H., R.A. Palupi., dan Khoiron. 2015. The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Acces Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember. *International Journal of Sciences:Basic and Applied Research*. 22(1) : 257-262.
- PT. Kereta Api Indonesia (Persero). 2019. Budaya Perusahaan .<https://www.kai.id/corporate/page/10> [diakses pada 1 Maret 2019].
- Purwanto, E.A. dan D.R.Sulistiyastuti 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial)*. Yogyakarta : Gava Media
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sakdiyah, H. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Mangli Djaya Raya Jember. *Skripsi*. Jember : Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
- Saputra,A. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 2(3) : 3059-3069.
- Saputra, A.A. 2017. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang. *Skripsi*. Makasar : Manajemen UIN Alaudin Makasar.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : Refika Aditama
- Setyawan, A.W. 2017. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bagian *Daily Check Depo Lokomotif Yogyakarta PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*. *Skripsi*.

Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Otomotif Universitas Negeri Yogyakarta.

Silalahi, B.N. dan R.B.Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara

Siswanto, B.I. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk. Cabang Kalimantan di Balikpapan. *eJournal Administrasi Bisnis*. 3(1) : 68-82.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*. Bandung : Alfabeta

_____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

_____. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

_____. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta

Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Gunung Agung

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

Wahyuni, N., Bambang. S., dan Wiwin.H. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. 12(1) : 99-104.

Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Widoyoko, P.E. 2017. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Lampiran 1 Kuisisioner

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Daily Check*
Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Jember

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini saya memohon bantuan atas kesediaan dan keterbukaan Bapak/Ibuk/Saudara/i responden untuk mengisi kuisisioner untuk mengunpulkan data penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Universitas Jember, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Daily Check* Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Jember”. Identitas dan informasi yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i semata-mata hanya untuk kepentingan suatu karya ilmiah dan peneliti menjamin kerahasiaan seluruh identitas dan informasi yang diberikan oleh responden. Oleh karena itu saya sangat berharap keterbukaan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i responden dalam mengisi kuisisioner.

Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan.

Hormat saya

Rifda Izza Nurbaila

I. Identitas Responden

1. Nomor responden :
2. Umur responden :
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Bagian kerja :
5. Lama kerja :

II. Petunjuk pengisian

1. Bapak/Ibu/Saudara/i responden dimohon mengisi pernyataan yang ada pada kuesioner dengan terbuka dan jujur, artinya sesuai dengan fakta yang ada tanpa mengada-ada.
2. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner cukup diberi satu jawaban.
3. Penulisan jawaban diberikan dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada jawaban yang paling dianggap sesuai dengan kenyataan dilapangan.
4. Setiap jawaban yang dipilih masing-masing akan diberi skor sebagai berikut :

Sangat Benar (SB)	= 5
Benar (S)	= 4
Cukup Benar (CB)	= 3
Tidak Benar (TB)	= 2
Sangat Tidak Benar (STB)	= 1

Keselamatan Kerja

No a	Pernyataan b	SB c	B d	CB e	TB f	STB g
1	Pelatihan penggunaan alat kerja agar pekerja lebih dalam penggunaan alat kerja.					
2	Penyuluhan tentang pencegahan kecelakaan kerja untuk meningkatkan keselamatan kerja.					
3	Jendela kaca memberikan pencahayaan yang cukup sangat membantu tenaga kerja dalam proses kerja.					
4	Lampu penerangan yang memadai pada lingkungan kerja merupakan hal penting dalam melakukan pekerjaan terutama di malam hari.					
5	Ketersediaan alat pelindung diri (masker, sarung tangan, alat pelindung kepala, sepatu karet) memberikan keyakinan rasa aman pada pekerja.					
6	Alat pengaman ditempat kerja seperti alat pemadam api					

	menambah keyakinan pekerja mereka terlindungi.					
a	b	c	d	e	f	g
7	Himbauan seperti dilarang merokok, tanda mesin berbahaya meminimalisir kecelakaan kerja.					
8	Peringatan menggunakan APD saat proses kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.					

Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
a	b	c	d	e	f	g
1	Kebersihan lingkungan disediakan tempat pembuangan sampah menciptakan lingkungan yang sehat.					
2	Pengaturan suhu ditempat kerja dapat membantu meningkatkan kualitas lingkungan.					
3	Penyediaan air bersih sangat dibutuhkan untuk mendukung kegiatan tenaga kerja dan					

	terciptanya lingkungan kerja yang sehat.					
a	b	c	d	e	f	g
4	Sarana kamar mandi yang baik mempengaruhi kondisi lingkungan kesehatan.					
5	Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dibutuhkan sebagai bukti perusahaan berupaya menjaga kesehatan karyawan.					
6	Pemberian gizi tambahan secara periodik untuk menciptakan kesehatan bagi tenaga kerja.					

Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
a	b	c	d	e	f	g
1	Melakukan perawatan terhadap 10 lokomotif setiap bulan					
2	Perkerjaan yang telah terselesaikan sudah sesuai					

	dengan standart yang telah ditentukan perusahaan					
a	b	c	d	e	f	G
3	Bekerja sesuai dengan standart jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
4	Realisasi penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan target atau perencanaan.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Keselamatan Kerja									Kesehatan Kerja							Produktivitas Kerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	X2	1	2	3	4	5	6	X2	1	2	3	4	Y
1	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	3	4	5	5	25	4	5	4	4	17
2	4	4	4	4	5	3	4	4	32	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	15
3	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	18
4	4	4	4	5	5	3	4	4	33	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	3	15
5	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	3	4	4	5	5	25	3	4	4	4	15
6	3	3	4	4	4	4	5	4	31	3	4	3	3	5	5	23	4	3	4	4	15
7	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18
8	2	2	3	3	4	3	3	3	23	2	3	3	3	5	5	21	3	3	3	4	13
9	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18
10	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18
11	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	5	19
12	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	18
13	4	4	4	4	5	5	5	2	33	2	4	3	3	5	5	22	5	5	2	5	17
14	4	4	4	4	5	5	5	4	35	5	4	3	3	4	4	23	5	5	4	4	18
15	4	4	3	5	4	4	5	2	31	5	4	5	5	5	5	29	4	5	2	4	15
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	3	3	5	5	23	4	3	4	4	15
17	4	4	5	5	5	5	4	4	36	3	4	3	3	4	4	21	5	3	5	4	17
18	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	2	4	4	5	2	21	4	4	4	5	17
19	4	4	3	4	5	5	4	4	33	4	2	3	3	2	4	18	5	4	2	4	15
20	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	2	4	4	2	4	20	4	4	2	4	14
21	3	3	4	4	4	4	2	5	29	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	3	15
22	5	5	5	5	5	5	2	5	37	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	4	18
23	4	4	4	4	4	4	2	5	31	4	2	4	4	2	4	20	3	4	4	4	15
24	2	4	2	4	4	5	3	4	28	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	17
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	17
26	2	4	2	4	4	4	4	4	28	2	4	4	4	4	4	22	4	4	2	4	14
27	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	3	16
28	2	4	3	4	4	5	5	4	31	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	5	19
29	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	5	18
30	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	18

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	13,3	13,3	13,3
	3,00	4	13,3	13,3	26,7
	4,00	19	63,3	63,3	90,0
	5,00	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,3	3,3	3,3
	3,00	3	10,0	10,0	13,3
	4,00	24	80,0	80,0	93,3
	5,00	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,7	6,7	6,7
	3,00	5	16,7	16,7	23,3
	4,00	18	60,0	60,0	83,3
	5,00	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	6,7	6,7	6,7
	4,00	21	70,0	70,0	76,7
	5,00	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	16	53,3	53,3	53,3
	5,00	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	10,0	10,0	10,0
	4,00	13	43,3	43,3	53,3
	5,00	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	10,0	10,0	10,0
	3,00	3	10,0	10,0	20,0
	4,00	12	40,0	40,0	60,0
	5,00	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,7	6,7	6,7
	3,00	2	6,7	6,7	13,3
	4,00	20	66,7	66,7	80,0
	5,00	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	10,0	10,0	10,0
	3,00	3	10,0	10,0	20,0
	4,00	20	66,7	66,7	86,7
	5,00	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	13,3	13,3	13,3
	3,00	3	10,0	10,0	23,3
	4,00	14	46,7	46,7	70,0
	5,00	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,3	3,3	3,3
	3,00	8	26,7	26,7	30,0
	4,00	13	43,3	43,3	73,3
	5,00	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	23,3	23,3	23,3
	4,00	15	50,0	50,0	73,3
	5,00	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	10,0	10,0	10,0
	4,00	13	43,3	43,3	53,3
	5,00	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,3	3,3	3,3
	3,00	1	3,3	3,3	6,7
	4,00	14	46,7	46,7	53,3
	5,00	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	13,3	13,3	13,3
	4,00	11	36,7	36,7	50,0
	5,00	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	13,3	13,3	13,3
	4,00	15	50,0	50,0	63,3
	5,00	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	16,7	16,7	16,7
	3,00	1	3,3	3,3	20,0
	4,00	20	66,7	66,7	86,7
	5,00	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	10,0	10,0	10,0
	4,00	21	70,0	70,0	80,0
	5,00	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,610**	,680**	,505**	,422*	,203	,168	,222	,828**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,020	,281	,376	,238	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	,610**	1	,292	,534**	,298	,386*	,151	,254	,724**
Sig. (2-tailed)	,000		,117	,002	,110	,035	,426	,175	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	,680**	,292	1	,307	,426*	,031	-,028	,359	,672**
Sig. (2-tailed)	,000	,117		,099	,019	,871	,884	,051	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	,505**	,534**	,307	1	,213	,113	,034	,175	,573**
Sig. (2-tailed)	,004	,002	,099		,257	,551	,859	,355	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	,422*	,298	,426*	,213	1	,291	,255	,091	,619**
Sig. (2-tailed)	,020	,110	,019	,257		,118	,174	,631	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	,203	,386*	,031	,113	,291	1	,263	,000	,481**
Sig. (2-tailed)	,281	,035	,871	,551	,118		,160	1,000	,007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	,168	,151	-,028	,034	,255	,263	1	-,339	,386*
Sig. (2-tailed)	,376	,426	,884	,859	,174	,160		,067	,035
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson Correlation	,222	,254	,359	,175	,091	,000	-,339	1	,364*
Sig. (2-tailed)	,238	,175	,051	,355	,631	1,000	,067		,048
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 Pearson Correlation	,828**	,724**	,672**	,573**	,619**	,481**	,386*	,364*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,007	,035	,048	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL.X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,119	,351	,435*	-,128	-,071	,436*
Sig. (2-tailed)		,533	,057	,016	,500	,710	,016
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	,119	1	,377*	,493**	,525**	,330	,797**
Sig. (2-tailed)	,533		,040	,006	,003	,075	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	,351	,377*	1	,816**	,116	,043	,713**
Sig. (2-tailed)	,057	,040		,000	,540	,823	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	,435*	,493**	,816**	1	,145	-,024	,758**
Sig. (2-tailed)	,016	,006	,000		,446	,898	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	-,128	,525**	,116	,145	1	,321	,569**
Sig. (2-tailed)	,500	,003	,540	,446		,084	,001
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	-,071	,330	,043	-,024	,321	1	,420*
Sig. (2-tailed)	,710	,075	,823	,898	,084		,021
N	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	,436*	,797**	,713**	,758**	,569**	,420*	1
Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000	,001	,021	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	,384*	,137	,254	,750**
	Sig. (2-tailed)		,036	,470	,175	,000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,384*	1	-,134	,121	,544**
	Sig. (2-tailed)	,036		,480	,526	,002
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,137	-,134	1	-,021	,540**
	Sig. (2-tailed)	,470	,480		,912	,002
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,254	,121	-,021	1	,479**
	Sig. (2-tailed)	,175	,526	,912		,007
	N	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,750**	,544**	,540**	,479**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,007	
	N	30	30	30	30	30

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	4

Lampiran 5 Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	23	37	32,57	3,191
X2	30	18	29	24,37	3,079
Y	30	13	19	16,47	1,655
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15898637
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,109
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,725	2,444			
TOTAL.X1	,234	,078	,450	,811	1,232
TOTAL.X2	,211	,080	,392	,811	1,232

a. Dependent Variable: TOTALY

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,715	1,580		1,718	,097
TOTAL.X1	-,051	,050	-,214	-1,027	,314
TOTAL.X2	-,008	,052	-,031	-,147	,884

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,473	1,201

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,512	2	20,256	14,040	,000 ^b
	Residual	38,954	27	1,443		
	Total	79,467	29			

a. Dependent Variable: TOTALY

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,725	2,444		1,524	,139
	TOTAL.X1	,234	,078	,450	3,010	,006
	TOTAL.X2	,211	,080	,392	2,621	,014

a. Dependent Variable: TOTALY

Lampiran 8 Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,725	2,444		1,524	,139
	TOTAL.X1	,234	,078	,450	3,010	,006
	TOTAL.X2	,211	,080	,392	2,621	,014

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,512	2	20,256	14,040	,000 ^b
	Residual	38,954	27	1,443		
	Total	79,467	29			

a. Dependent Variable: TOTALY

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

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,473	1,201

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Lampiran 9 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10 Surat Izin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 561 /UN25.3.1/LT/2019
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

12 Februari 2019

Yth. Kepala
 PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
 DAOP 9 Jember
 Di
 Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 591/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 7 Februari 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Rifda Izza Nur Baila
 NIM : 150910202014
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
 Alamat : Jl. Jawa II No.27 Sumbersari-Jember
 Judul Penelitian : "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Bagian Dally Check Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember"
 Lokasi Penelitian : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember
 Lama Penelitian : 3 Bulan (14 Februari-30 Mei 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
 Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
 Universitas Jember
 Dr. Susanto, M.Pd.
 NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth
 1. Dekan FISIP Universitas Jember;
 2. Mahasiswa ybs; ✓
 3. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173

Lampiran 11 Surat Bukti Penelitian dari PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember



SURAT KETERANGAN Nomor : 01/SDM/IV/D.9.2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember, menerangkan bahwa :

N a m a : RIFDA IZZA NURBAILA
NIM : 150910202014
Tempat/Tgl. Lahir : Banyuwangi, 23 Agustus 1997
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jember
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Adalah benar Mahasiswa Universitas Negeri Jember yang telah melaksanakan Penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember terhitung mulai tanggal 01 Maret s/d 02 April 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

