



**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KERJA,
PROGRAM KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER**

**THE INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OCCUPATIONAL
SAFETY PROGRAM, HEALTH PROGRAM AND DISCIPLINE
WORK TO THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT
PT RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Anindhita Twiniarty Sofiero

NIM 130810201092

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS****SURAT PERNYATAAN**

Nama : Anindhita Twiniarty Sofiero
NIM : 130810201092
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM
KESELAMATAN KERJA, PROGRAM KESEHATAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam penyajian substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 30 Januari 2017
Yang menyatakan,

Anindhita Twiniarty Sofiero
NIM. 130810201092

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KERJA, PROGRAM KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER

Nama Mahasiwa : Anindhita Twiniarty Sofiero

NIM : 130810201092

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 30 Januari 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono M.M.

NIP. 196010161987021001

Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M.

NIP. 196910071998021008

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KERJA,
PROGRAM KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa: Anindhita Twiniarty Sofiero

NIM : 130810201092

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

9 Februari 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Drs. Muhammad Syaharudin M.M : (.....)

NIP. 195509191985031003

Penguji Anggota : Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si : (.....)

NIP. 19661020 199002 2 001

Penguji Anggota : Dr. Hari Sukarno M.M. : (.....)

NIP. 196105301988021001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas foto

4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M. Ak.Ca

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, sujud syukur saya kepada Allah SWT karena selesailah tugas dan tanggung jawab saya sebagai mahasiswa. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Papa dan Mama tercinta R.B.G. Dicky Firmansyah dan Dra. Yuni Astuty yang telah menjadi orangtua yang luar biasa dengan memberikan kasih sayang, doa serta nasihat hingga aku menjadi seperti sekarang ini. Terimakasih atas kesabaran papa dan mama mengajarku semua hal tentang hidup yang tidak mungkin aku dapat dari siapapun. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai wujud baktiku kepada papa dan mama. Teruntuk papa terimakasih sudah berjuang melawan penyakit itu hanya untuk menungguku menjadi apa yang papa inginkan saat ini.
2. Kakakku Pietricia Diastuty Marchita S.E dan Happy Yuniar Rahman S.E terima kasih atas kasih sayang, perhatian dan pengertian yang selalu kalian curahkan untukku.
3. Keponakan tersayang, Erlangga Aditya Rahmansyah yang telah memberikan warna di dalam kehidupanku. Keceriaan dan tingkah lucu mengobati kesedihan yang ada dan mengubah semua menjadi rasa bahagia.
4. Reny Wulandari dan Femmy Anindya yang senantiasa mengajarkan arti sebuah usaha, semangat pantang menyerah dan kerja keras dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Tawakal mengiringi upaya. Doa menyertai usaha”

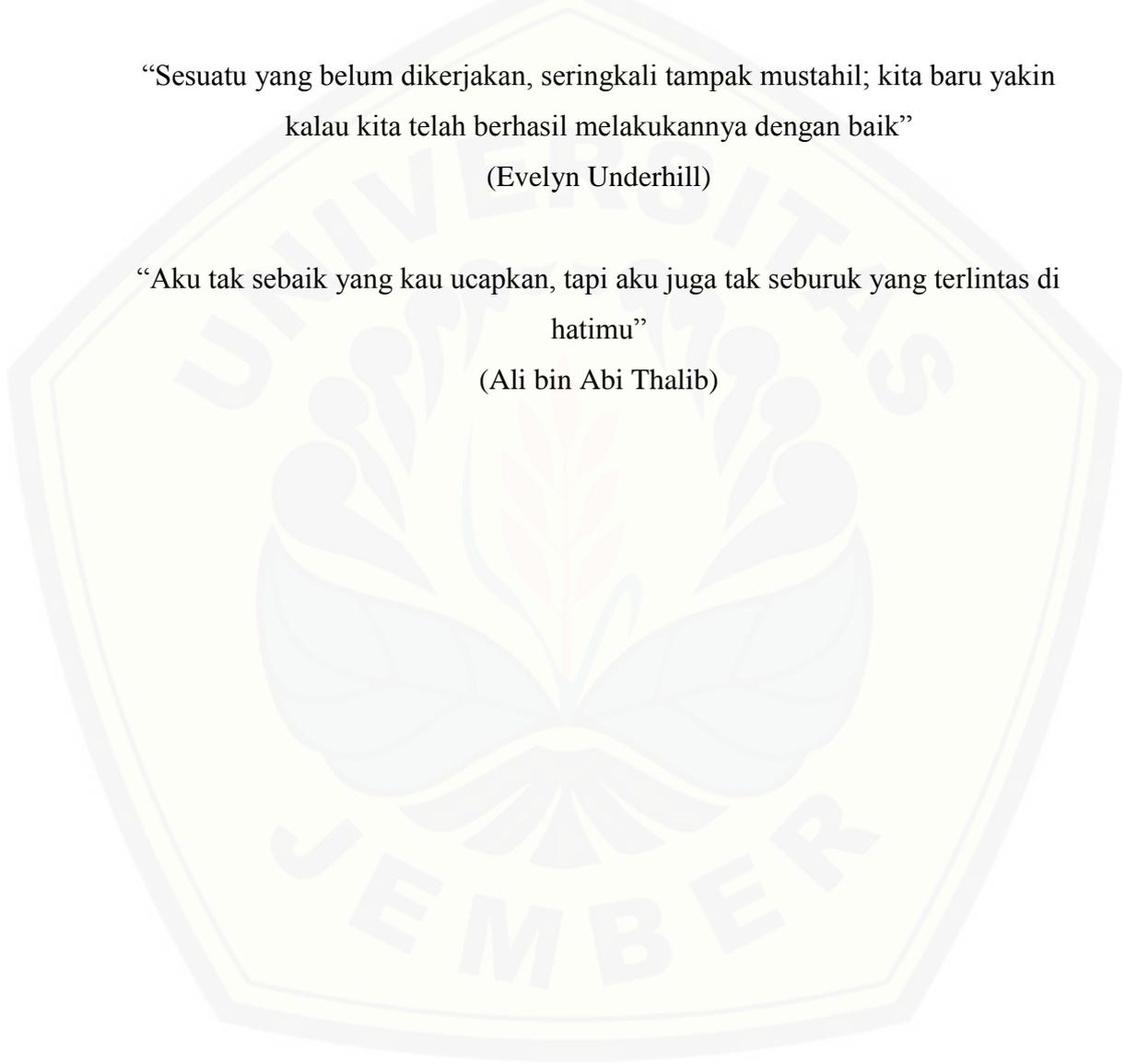
(Mustofa Bisri)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

(Evelyn Underhill)

“Aku tak sebaik yang kau ucapkan, tapi aku juga tak seburuk yang terlintas di hatimu”

(Ali bin Abi Thalib)



RINGKASAN

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KERJA, PROGRAM KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER; Anindhita Twiniarty Sofiero; 130810201092; 2017; 89 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kebutuhan akan kesejahteraan karyawan dalam bekerja dapat berupa pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terpadu. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah program resmi pemerintah untuk melindungi kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan maupun proses kerja. Rata-rata kecelakaan kerja di Indonesia terjadi karena adanya interaksi antara tiga faktor, yaitu: faktor manusia, faktor situasional dan faktor lingkungan. Selain itu perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan pada karyawan dalam bekerja untuk meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh program keselamatan kerja, program kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di lapangan meliputi kuli, tukang, *supervisor* dan mandor. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan jumlah 50 responden. Ada empat variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu program keselamatan kerja (X_1), program kesehatan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan program keselamatan kerja, program kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT rajendra Pratama Jaya Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) program keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember. 2) program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember. 3) disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OCCUPATIONAL SAFETY PROGRAM, HEALTH PROGRAM AND DISCIPLINE WORK TO THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT RAJENDRA PRATAMA JAYA JEMBER; Anindhita Twiniarty Sofiero; 130810201092; 2017; 89 Pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The need for the welfare of employees in the work can be the implementation of the programme of safety and occupational health (K3) are integrated. Job Safety and health programs (K3) is the official government program to protect the interests of employees, the company and the surrounding communities from harm due to accidents or work process. The average work accident in Indonesia occurs due to the interaction of three factors, namely: human factors, environmental factors and situational factors. Moreover companies need to apply discipline on employees in working to minimise the risk of occurrence of the accident.

This research aims to analyze and test the influence of work safety program, occupational health programs, discipline work against employee productivity in PT Rajendra Pratama Jaya Jember. The population in this study are employees who work in the field include porters, builders, supervisor and foreman. The sampling technique used in this research is a method of the Census with a population of 50 respondents. There are four variables used in this study. There are four variables used in this research is a work safety program (X1), occupational health program (X2), the discipline of work (X3) and employee productivity (Y). Methods analysts used was multiple linear regression analysis.

Based on the analysis of the result of the study and discussion of the influence of the implementation of the programme of safety, occupational health program and discipline work against employee productivity in PT Rajendra Pratama Jaya Jember then it can be taken a few as follows: 1) safety program (X1) effect significantly to the productivity of employees working in PT Rajendra Pratama Jaya Jember. 2) occupational health program (X2) effect significantly to the productivity of employees working in PT Rajendra Pratama Jaya Jember. 3) discipline work (X3) effect significantly to the productivity of employees working in PT Rajendra Pratama Jaya Jember. Thus the hypothesis presented in this study are acceptable.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., Ca., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Drs. Agus Priyono M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Drs. Muhammad Syaharudin M.M, Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si, dan Dr. Hari Sukarno M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh mahasiswi program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Keluarga tercinta, R.B.G. Dicky Firmansyah, Dra. Yuni Astuty, Kakakku Pietricia Diastuty Marchita S.E, Happy Yuniar Rahman S.E, dan keponakan Erlangga Aditya Rahmansyah yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan tiada batas.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013, terutama Reny Wulandari, Femmy Anindya, Marga Area Refangga dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan dan saling memberi semangat dalam segala hal.
10. Teman-teman KKN 103 terima kasih atas kebersamaan serta pengalaman selama 45 hari.
11. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 30 Januari 2017

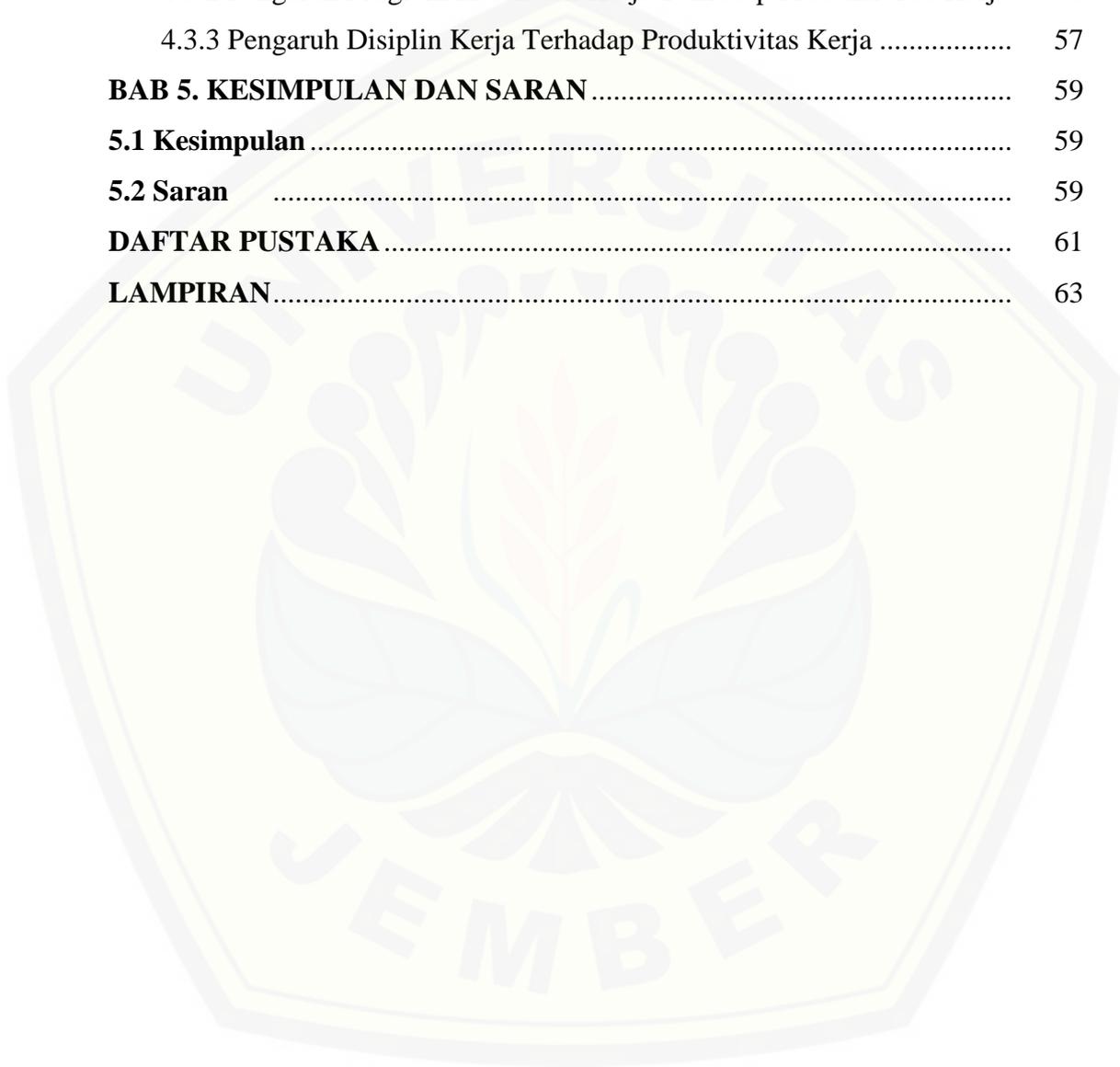
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Program Keselamatan Kerja	6
2.1.2 Program Kesehatan Kerja ..	11
2.1.3 Displin Kerja	15
2.1.4 Produktivitas Kerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25

BAB 3. METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4 Identifikasi Variabel	28
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurann Variabel	29
3.5.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)	29
3.5.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y).....	30
3.6 Metode Analisis Data	30
3.6.1 Menentukan nilai variabel penelitian.....	30
3.6.2 Uji Instumen.....	31
3.6.3 Analisis Regresi Berganda	33
3.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.5 Uji R^2	35
3.6.6 Uji t.....	36
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum	39
4.1.1 Profil Umum Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi PT Rajendra Pratama Jaya Jember.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi PT Rajendra Pratama Jaya Jember.....	40
4.1.4 Diskripsi Pekerjaan	41
4.1.5 Statistik Deskriptif Responden	44
4.2 Jenis Data untuk Kebutuhan Analisis	46
4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	46
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.2.5 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	53

4.2.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	53
4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	55
4.3.2 Pengaruh Program Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	56
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	57
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

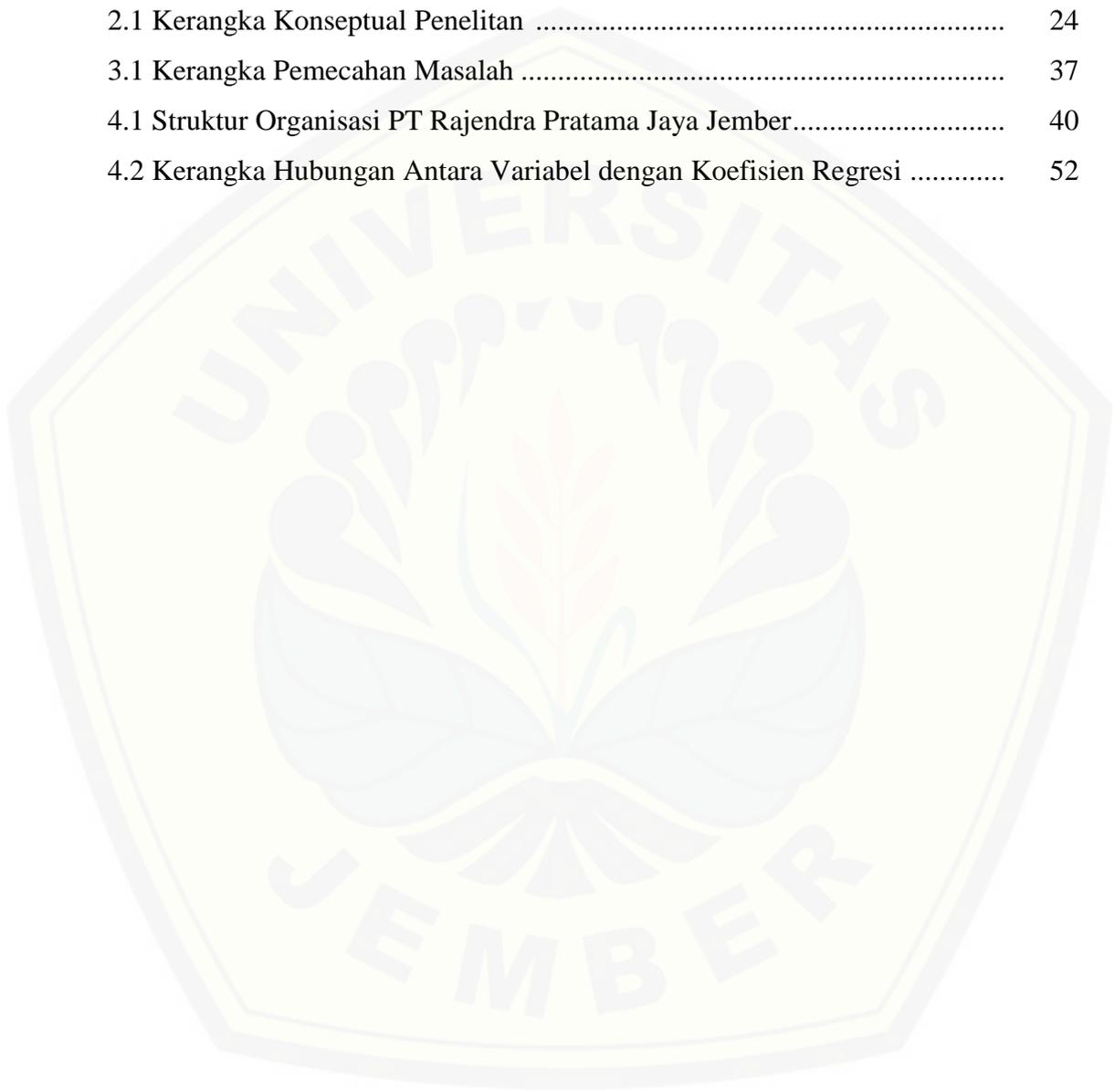


DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penyajian rangkuman Penelitian Terdahulu.....	23
4.2 Statistik Deskriptif Demografi Responden	45
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Program Keselamatan Kerja	46
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Program Kesehatan Kerja	47
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	47
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	48
4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	49
4.8 Hasil Reliabilitas	50
4.9 <i>Colinearity Statistic</i>	50
4.10 Hasil Uji <i>Glejser</i>	51
4.11 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	51
4.12 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	24
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	37
4.1 Struktur Organisasi PT Rajendra Pratama Jaya Jember.....	40
4.2 Kerangka Hubungan Antara Variabel dengan Koefisien Regresi	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Jawaban Responden.....	68
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	71
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	79
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....	87
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan salah satunya yaitu mencari keuntungan. Modal awal untuk mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja perusahaan dan memiliki peranan terpenting di dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dengan melihat produktivitas kerja karyawan yang merupakan kesesuaian antara hasil kerja karyawan dengan harapan dari perusahaan. Namun, produktivitas kerja masing-masing individu berbeda. Produktivitas kerja dapat meningkat dan menurun tergantung dari fasilitas dan program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Peran serta sumber daya manusia ini harus didukung penuh oleh perusahaan dengan memberikan program kesejahteraan dengan baik kepada karyawan.

Kebutuhan akan kesejahteraan karyawan dalam bekerja dapat berupa pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terpadu. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah program resmi pemerintah untuk melindungi kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan maupun proses kerja. Bagi karyawan, program K3 adalah harapan akan tersedianya jaminan keselamatan dan kesehatan selama dia menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga seorang karyawan dapat bekerja maksimal tanpa adanya kekhawatiran pada keselamatan dan kesehatannya.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan sering kali dihadapkan dengan ancaman keselamatan dan kesehatan kerja yang datang dari pelaksanaan tugas mereka. Oleh karenanya, untuk menjamin dan menjalankan usaha yang aman maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang

menyatakan kewajiban pengusaha melindungi karyawan dari potensi bahaya yang dihadapinya. Selain itu pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-Undang tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dan pada penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama. Dengan kata lain karyawan dalam bekerja membutuhkan perlindungan bagi dirinya dalam melakukan pekerjaan dan fasilitas kesehatan yang memadai.

Pada tahun 2011 di provinsi Jawa Timur dari 29.610 perusahaan, terdapat 1.631 kecelakaan kerja. Data tersebut menunjukkan masih tingginya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia (www.nakertrans.go.id). Rata-rata kecelakaan kerja di Indonesia terjadi karena adanya interaksi antara tiga faktor, yaitu: faktor manusia, faktor situasional dan faktor lingkungan. Hal ini seharusnya diimbangi dengan perbaikan program (K3) yang baik agar keselamatan dan kesehatan kerja karyawan lebih terjamin. Selain itu perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan pada karyawan dalam bekerja untuk meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan. Hal ini perlu dilakukan karena kedisiplinan merupakan salah satu faktor operatif manajer. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi presetasi kerja yang dapat dicapainya, sehingga akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan beproduktivitas tinggi. PT. Rajendra Pratama Jaya Jember merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi sipil yang bertempat di Jalan Trunojoyo No 51 Jember. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi sipil, produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang benar-benar baik karena kekuatan fisik dan kondisi tubuh yang prima para karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk menjalankan berbagai macam proses

konstruksi. Selain itu disiplin kerja sangat diutamakan karena mengingat pekerjaan ini beresiko tinggi. Dengan adanya disiplin dalam bekerja diharapkan agar karyawan tetap bekerja dengan baik, aman dan menyelesaikan program pembangunan sesuai dengan prosedur dan waktu yang telah disepakati bersama.

Adapun fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT Rajendra Pratama Jaya Jember terkait dengan kecelakaan kerja bahwasannya sering terjadi kecelakaan ringan yang dialami oleh pekerja lapangan. Faktor-faktor yang mengakibatkan sering terjadinya kecelakaan ringan tersebut disebabkan karena pekerja kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya pemahaman pekerja tentang pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja serta hal-hal yang tidak bisa diantisipasi (tidak terduga) dalam sebuah pekerjaan. Contoh kecelakaan ringan yang sering terjadi dalam penelitian ini diantaranya pada saat melakukan bekisting pekerja tertimpa kayu, pekerja terluka karena pecahan batu saat membelah batu. Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja, maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika kecelakaan kerja terjadi. Kecelakaan yang kerap timbul diakibatkan karena kurangnya kesadaran terkait kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan. Dimana karyawan sering mengabaikan keselamatan dengan tidak menggunakan alat-alat kerja yang telah disediakan oleh PT Rajendra Pratama Jaya Jember seperti sepatu boot, respirator, helm, sarung tangan.

Pentingnya memakai alat pelindung diri (APD) lengkap saat bekerja yaitu untuk menunjang kelancaran dan keselamatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah yang sering timbul dalam perusahaan ini dimana perusahaan telah memberikan *safety talk* sebelum karyawan memulai bekerja, faktanya dilapangan masih ada beberapa karyawan yang melalaikan peraturan, padahal mereka tau bahwasannya setiap pekerja perlu menggunakan alat pelindung diri (APD). Hal ini menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tidak baik dalam perusahaan yang dapat mengakibatkan bahaya dalam bekerja. Dalam mengantisipasi masalah kecelakaan kerja semua karyawan PT Rajendra Pratama Jaya Jember yang bekerja baik di dalam maupun dilapangan mendapatkan asuransi berupa BPJS dan ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja).

Apabila karyawan mengalami sakit atau kecelakaan kerja maka perusahaan akan memberikan kompensasi berupa uang tunai sebesar 5 hingga 15 juta per orang diluar dari asuransi yang telah disepakati diawal.

Hal inilah yang mendorong perlunya untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember.” Pembahasan pada penelitian ini difokuskan pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar mampu bekerja secara maksimal. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi manajer dan karyawan untuk senantiasa menjaga keselamatan dan kesehatannya pada saat bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah program keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember?
2. Apakah program kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh program keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh program kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi PT Rajendra Pratama Jaya Jember sebagai koreksi dan evaluasi perusahaan dalam menerapkan kebijakan yang menyangkut program keselamatan kerja, program kesehatan kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Program Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan keselamatan itu bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai masalah disekitarnya dan pada diri sendiri yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Pengertian program keselamatan kerja: “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan” (Aditamadan Hastuti,2006:12). Menurut Hersey (2005:22) “Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”. Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya berdasarkan amanat pasal 3 peraturan perundang-undangan dan sekaligus menjadi syarat program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut (Ranupandojo dan Husnan, 2002:255):

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar laut atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.

11. Menyelenggarakan penyegahan udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman dan barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamatan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan harus dilakukan dan merupakan kewajiban perusahaan.

Menurut Buchori (2007:30) usaha pencegahan kecelakaan dapat dilakukan melalui tindakan:

1. Pengendalian secara teknis (*engineering control*): termasuk sistem ventilasi, penerangan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Penyempurnaan ergonomis.
3. Pengawas atas kebiasaan kerja.
4. Penyesuaian kecepatan arus produksi dengan kemampuan optimum para karyawan.
5. Peningkatan mekanisasi tepat guna.
6. Penyesuaian volume produksi dengan jam proses optimum.
7. Pembentukan panitia keselamatan dan kesehatan kerja dibawah seorang manajer keselamatan dan kesehatan kerja yang profesional.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:61) ada beberapa usaha yang dapat mendukung keamanan bekerja berdasarkan sistem manajemen (K3) diantaranya:

1. Perbaikan sistem kerja.
2. Kegiatan pengawasan.
3. Seleksi dan penempatan personil.
4. Lingkungan kerja.
5. Pemeliharaan, perbaikan dan perubahan sarana produksi.
6. Pelayanan.
7. Kesiapan untuk menangani keadaan darurat.
8. Pertolongan pertama pada kecelakaan.

Jika kita membicarakan masalah keselamatan kerja maka yang terbesit dalam pikiran kita adalah hal yang berkaitan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau yang dikenal dengan istilah kecalakaan industry. Apabila terjadi kecelakaan maka hal ini akan mengakibatkan munculnya kerugian bagi semua pihak baik itu bagi tenaga kerja yang

menjadi korban maupun bagi perusahaan dimana tenaga kerja itu bekerja. Kerugian yang dialami dapat bersifat ekonomis maupun non ekonomis.

Menurut Suma'mur (2001:87) kerugian akibat kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis
 1. Kerusakan atau kehancuran mesin peralatan dan bangunan
 2. Biaya pengobatan dan perawatan korban
 3. Tunjangan kecelakaan
 4. Hilangnya waktu kerja
 5. Menurut jumlah maupun mutu produksi, dll
- b. Kerugian yang bersifat non ekonomis pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan baik merupakan kematian, luka, cedera berat maupun luka ringan. Kerugian terselubung akibat kecelakaan kerja sebagai berikut:
 1. Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan yang luka
 2. Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan lain yang berhenti kerja
 3. Kerugian akibat pengenaan waktu dari petugas pemberi pertolongan pertama apabila pembiayaan ini tidak ditanggung oleh perusahaan asuransi.
 4. Kerugian akibat rusaknya mesin perkakas atau peralatan lainnya oleh karena tercemarnya bahan-bahan baku material.
 5. Kerugian akibat pelaksanaan sistem kesejahteraan dan masalah bagi karyawan.
 6. Kerugian akibat keharusan untuk meneruskan pembayaran upah penuh bagi karyawan yang dulu terluka setelah mereka kembali kerja walaupun mereka hanya menghasilkan separuh dari kemampuan pada saat normal.
 7. Kerugian yang timbul akibat ketegangan ataupun menurunnya moral kerja karena kecelakaan tersebut.

Banyak pemikiran telah dicurahkan untuk mempelajari penyebab terjadinya kecelakaan meskipun penentuan secara tepat adalah pekerjaan sulit. Apabila penyebab tersebut telah ditemukan maka langkah-langkah pencegahan pasti dapat dilakukan. Jika upaya pencegahan tersebut tidak dilakukan kecelakaan serupa akan terulang terus-menerus.

Pencegahan kecelakaan harus dilakukan pada saat hari pertama ketika semua karyawan mulai bekerja. Setiap karyawan harus diberitahu secara tertulis uraian mengenai jabatan yang mencakup fungsi hubungan kerja, wewenang tugas, tanggung jawab serta syarat-syarat kerjanya. Selain itu harus dipegang prinsip bahwa kesalahan utama sebagian besar kecelakaan kerugian dan kerusakan terletak pada karyawan.

Indikator menggalakkan program keselamatan kerja di tempat kerja menurut Ridley (2006:57) diantaranya:

1. Mengevaluasi pengetahuan keselamatan kerja
 - a. Evaluasi kesehatan dan keselamatan kerja secara menyeluruh (*Complete Health and Safety Evaluation-CHASE*)
 - b. Sistem pemeringkatan keselamatan kerja internasional (*Internasional Safety Rating System-ISRS*)
2. Melakukan penilaian resiko
 - a. Mengidentifikasi dan menyingkirkan bahaya atau mengambil tindakan pencegahan yang tepat.
3. Memonitor pelaksanaan standar keselamatan kerja yang meliputi:
 - a. Inspeksi dan survei keselamatan kerja yang bersifat umum dan menjangkau seluruh tempat kerja.
 - b. Patroli keselamatan kerja yang melalui rute-rute yang telah ditentukan sebelumnya dengan mencatat masalah-masalah keselamatan kerja.
 - c. Audit keselamatan kerja yang terdiri dari atas pemeriksaan dan kuantifikasi masalah-masalah keselamatan kerja secara rinci.
 - d. Pengambilan sampel yang melihat pada suatu aspek khusus dalam kesehatan atau keselamatan kerja.
4. Mengkomunikasikan pesan keselamatan kerja melalui media:
 - a. Poster
 - b. Lembar berita/bulletin
 - c. Stiker petunjuk pada kotak-kotak peralatan
 - d. Mencontohkan dengan panutan
5. Menggunakan proses atau material yang lebih aman.
6. Menyertakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pelatihan keterampilan.
7. Memastikan semua peralatan benar-benar terpelihara dengan baik dan ada pemeliharaan terencana.
8. Mengembangkan dan menggunakan sistem kerja yang sama.
9. Memastikan para penyelia telah memperoleh pelatihan dan kompeten dalam masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja.
10. Mengadakan latihan evakuasi dan menjalankan prosedur-prosedur keadaan darurat.
11. Menyediakan kondisi dan lingkungan kerja yang baik.
12. Mengembangkan dan memelihara konsultasi bersama yang efektif.

Adapun isi dari Undang –Undang No 1 Tahun 1970 pasal 4 yaitu dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Syarat tersebut membuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produk guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

Indikator keselamatan kerja menurut Undang-Undang No 1 Tahun 1970 pasal 9 tentang kewajiban manajemen yaitu:

1. Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja baru tentang:
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang timbul dalam tempat kerjanya.
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya.
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah mengalami syarat-syarat tersebut diatas.
3. Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemadaman kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dan juga dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.
4. Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

2.1.2 Program Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kedokteran/kesehatan beserta prateknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan

setinggi-tingginya baik fisik atau mental, maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan, lingkungan kerja, dan perlengkapan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Ridley, 2006:77).

Menurut Hastuti (2004:79) faktor-faktor yang menyebabkan penyakit kerja diantaranya:

1. Golongan fisik
2. Golongan kimia
3. Golongan biologis
4. Golongan fisiologis
5. Golongan psikologis

Sebagaimana tercantum dalam penjelasan atas UU RI No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pasal 108 ayat 2 disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan pemeliharaan dan meningkatkan derajat kesehatan kerja dengan cara pengobatan perawatan dan pengaturan tempat kerja perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit akibat kerja. Kesehatan kerja meliputi berbagai upaya penyesuaian antara pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya baik fisik maupun psikis dalam cara atau metode kerja, proses kerja dan kondisi yang bertujuan untuk:

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan kerja masyarakat pekerja di semua lapangan kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosialnya.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan atau kondisi lingkungan kerjanya.
- c. Memberikan pekerjaan dan perlindungan bagi pekerja di dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis kerjanya.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja di lingkungan yang menyenangkan sehingga secara keseluruhan karyawan mampu bekerja lebih lama.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Ranupandojo dan Husnan, 2002:263) berikut ini:

1. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
2. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci secara periodik.
3. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.

4. Tersedianya peralatan dan staf medis yang cukup.
5. Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif masalah ketegangan.
6. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Dalam bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang baik dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.

Isi Undang-Undang no 23 Tahun 1992 tentang kesehatan kerja menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang- Undang no 23 Tahun 1992 , pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Karena itu kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

Adapun Indikator program kesehatan kerja Dewi (2012:43)yaitu:

- a. Surveilens Kesehatan Kerja
Proses pengamatan secara terus menerus dan sistematis terhadap kesehatan seluruh karyawan serta kondisi di lingkungan kerja yang meningkatkan resiko terjadinya penyakit akibat kerja, penyakit akibat hubungan kerja dan kecelakaan akibat kerja dengan cara pengumpulan data, analisis dan penyebaran informasi.
- b. Sistem Informasi Manajemen Kesehatan Kerja (SIMKK)

Diperlukan data dan informasi tentang informasi manajemen kesehatan kerja yang akurat dan lengkap untuk mendukung proses perencanaan di bidang kesehatan kerja serta menentukan langkah-langkah kebijakan selanjutnya.

c. Pelayanan Kesehatan Kerja

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, berkala dan khusus
2. Pembinaan dan pengawasan pekerjaan
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja
4. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitair
5. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja
6. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja
7. Memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri

d. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja

Pembentukan dan cara menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja tergantung dari jumlah tenaga kerja dan tingkat bahaya di tempat kerja.

e. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan ini bertujuan agar tenaga kerja yang diterima berada pada kondisi kesehatan yang setinggi-tingginya, tidak mempunyai penyakit menular yang dapat menularkan penyakitnya pada tenaga kerja lain.

f. Promosi Kesehatan Kerja

Program promosi kesehatan pekerja di tempat kerja merupakan bagian dari pelayanan kesehatan kerja yang melaksanakan upaya perbaikan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial pekerja serta dalam rangka pencegahan penyakit yang jelas tinggi prevalensinya diantara pekerja, selain mendukung sumber daya manusia dalam mencapai kinerja, jenjang karir dan produktivitas organisasi atau tempat kerja yang setinggi-tingginya.

Selain itu indikator kesehatan kerja juga terdapat dalam Undang-Undang Kesehatan. Pasal 23 Undang-Undang Kesehatan ini menegaskan tentang hal-hal berikut ini:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
4. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah perusahaan. Tindakan disiplin digunakan oleh perusahaan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila disiplin tidak ada.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan serta karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Simamora (2006:746), disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2006:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihann yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2007:94) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, agar para bawahan juga mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, begitupun sebaliknya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara

kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik bagi perusahaan.

Rivai (2005:444) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu hati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional (Umar, 2003:9) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal. Yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Sunarto (2007:350) produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang

dipakai untuk menciptakannya. Produktivitas kerja adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas dan penghidupan di segala bidang (Siagian, 2002:94). Indikator produktivitas karyawan diukur sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan sesuatu yang memberikan gambaran target yang telah ditentukan sebelum dapat dicapai. Item-item indikator adalah sebagai berikut:

- a) Pemenuhan Jadwal Kerja
- b) Pelaksanaan uraian kerja

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan penghematan dalam penggunaan personal sebagai tenaga kerja. Item-item indikator sebagai berikut:

- a) Ketepatan penggunaan sumber daya tenaga kerja
- b) Optimalisasi penggunaan waktu tenaga kerja

3. Kualitas

Kualitas tenaga kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Dan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

4. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Adapun dimensi dan indikator dari produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2007) yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Sikap Kerja dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan dan sikap melakukan inisiatif kerja.

2. Dimensi Tingkat Keterampilan dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator keterampilan pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program, dan keterampilan mengevaluasi pencapaian program.
3. Dimensi Hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.
4. Dimensi Manajemen Produktivitas dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian dan tanggung jawab pekerjaan.
5. Dimensi Efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi dua indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator pemanfaatan tenaga kerja dan pemeliharaan waktu tenaga kerja.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah (dalam Umar, 2003:11) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Revi Sunarti (2012), melakukan penelitian tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G.M.I.T) di Jember). Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara simultan dan parsial.

Maria Ulfa (2013), melakukan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel keselamatan, kesehatan dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hepy Nur Aini (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Analisis Tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebelum Dan Sesudah Marger Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kesehatan dan keselamatan karyawan berpengaruh besar pada produktivitas karyawan PT. Bank Mandiri, Tbk. Peningkatan yang terus membaik dari periode sebelum merger hingga periode sesudah merger. Karena peningkatan kesehatan dan keselamatan karyawan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk sesudah merger lebih baik daripada sebelum merger. Hal ini dibuktikan dengan uji analisis yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisi Data	Hasil (Kesimpulan)
1	Revi Sunarti (2012)	Keselamatan Kerja (X ₁) Kesehatan Kerja (X ₂) Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara simultan maupun parsial
2	Maria Ulfa (2013)	Keselamatan Kerja (X ₁) Kesehatan Kerja (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃) Produktivitas KerjaKaryawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Bahwa secara simultan maupun parsial variabel keselamatan, kesehatan dan disiplin kerja mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan
3	Hepy Nur Aini (2014)	Keselamatan Kerja (X ₁) Kesehatan Kerja(X ₂) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Bahwa peningkatan keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh signifikan pada variabel (Y)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisi Data	Hasil (Kesimpulan)
				produktivitas karyawan

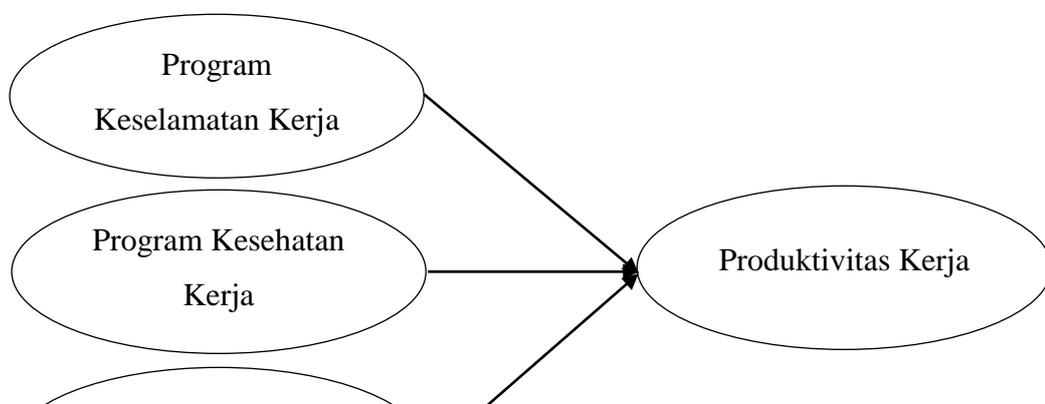
Sumber : Revi Sunarti (2012), Maria Ulfa (2013), Hepy Nur Aini (2014)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan sistematika pokok permasalahan dalam penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Rajendra Pratama Jaya Jember.

PT Rajendra Pratama Jaya Jember ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi sipil. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama berdiri perusahaan PT Rajendra Pratama Jaya Jember pastinya memiliki SDM yang diharapkan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel yaitu program keselamatan kerja, program kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember. Kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel independen, dan variabel dependen.

Berikut adalah gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka diambil hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Hersey (2005:22) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Dengan kata lain keselamatan kerja di dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mencegah dan menanggulangi risiko yang terjadi pada pekerja serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Revi Sunarti (2012) hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas. Artinya semakin baik program keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H1 : Diduga Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember.

2.4.2 Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Ridley (2006:77) kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kedokteran/kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan, lingkungan kerja, dan perlengkapan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Pemantauan dan pelaksanaan program kesehatan di tempat kerja merupakan usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja, menjaga kelangsungan dalam bekerja dalam kerangka pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Dalam hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kesejahteraan semua pihak bagi perusahaan maupun pekerja.

Pada penelitian yang dilakukan Hepy Nur Aini (2014) hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan karyawan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

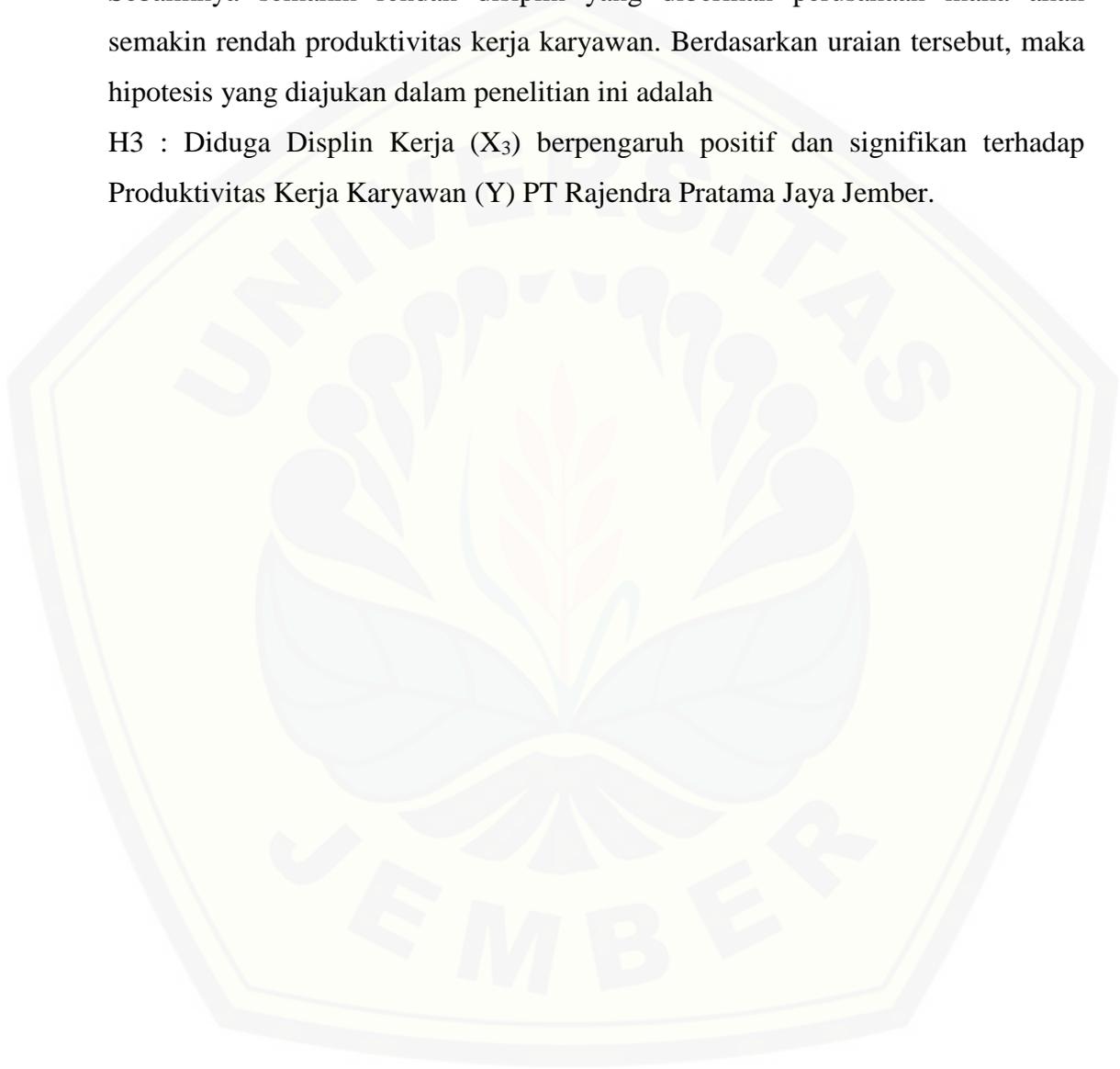
H2 : Diduga Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik dari karyawan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Maria Ulfa (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi secara nyata terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi disiplin yang diberikan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah disiplin yang diberikan perusahaan maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H3 : Diduga Displin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). *Explanatory research* merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Selain itu *explanatory research* merupakan usaha menjelaskan serta menyoroti hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, disamping itu untuk menguji hipotesis yang diujikan (Singarimbun, 1992). Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan proram keselamatan kerja, program kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di lapangan meliputi kuli, tukang, supervisor dan mandor. Jumlah karyawan harian lepas pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember yaitu sebanyak 50 karyawan.

b. Sampel

Jumlah populasi karyawan yang ada berjumlah 50 orang dan kurang dari 100. Maka dalam hal ini semua anggota populasi diambil sebagai responden. Alasan dalam penelitian menggunakan metode sensus yaitu apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek penelitian lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 15-20% dari populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika dan statistik.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh langsung dari perusahaan PT Rajendra Pratama Jaya Jember berupa hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan, data absensi karyawan dan data frekuensi kecelakaan kerja.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan. Data sekunder ini berupa jurnal atau buku. Data sekunder juga bisa didapat dari data administrasi kantor yang tersedia pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember yaitu berupa data-data karyawan dan nama-nama karyawan harian lepas yang digunakan untuk memperkuat penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

a. Variabel bebas atau *variabel independen*

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari program keselamatan kerja (X_1), program kesehatan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

b. Variabel Terikat atau *variabel dependen*

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional variabel dan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 *Variabel Independen* atau Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1. Program Keselamatan Kerja (X₁)

Program keselamatan kerja adalah upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Dalam hal ini program keselamatan kerja diarahkan sebagai antisipasi terhadap kejadian ditempat kerja pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur program keselamatan kerja adalah skala likert.

Adapun indikator program keselamatan kerja yang digunakan:

- a. Tersedianya alat dan sistem yang memenuhi standar dan pedoman teknis
- b. Tersedianya sistem identifikasi dan pelabelan
- c. Tersedianya prosedur penanganan alat
- d. Tersedianya prosedur penempatan alat

2. Program Kesehatan Kerja (X₂)

Program kesehatan kerja adalah memberikan pemeliharaan dan meningkatkan derajat kesehatan kerja dengan cara pengobatan, perawatan dan pengaturan tempat kerja perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit akibat kerja.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur program kesehatan kerja adalah skala likert.

Adapun indikator program kesehatan kerja yang digunakan:

- a. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala
- b. Pengikutsertaan karyawan dalam program jamsostek
- c. Pencegahan penyakit akibat kerja
- d. Pengaturan kerja bergilir
- e. Lingkungan kerja yang aman dan sehat
- f. Pemantauan kesehatan karyawan

3. Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja yaitu kesediaan atau sikap karyawan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah skala likert.

Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan:

- a. Kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan tinggi
- c. Ketaatan pada standar pelaksanaan kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Bekerja etis

3.5.2 Variabel *Dependen* atau Variabel Terikat (Y)

Produktivitas kerja adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas dan penghidupan di segala bidang pada PT Rajendra Pratama Jaya Jember.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah skala ordinal.

Adapun indikator tinggi rendahnya produktivitas karyawan yang digunakan:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Efektivitas
- d. Efisiensi

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Menentukan Nilai Variabel Penelitian

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert karena didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan. Dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju, baik atau tidak baik dan puas atau tidak puas terhadap setiap pernyataan.

Variabel program keselamatan kerja, untuk setiap item pernyataan menggunakan kriteria:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| a) Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 4 |
| b) Setuju (S) | : diberi skor 3 |

- c) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Variabel program kesehatan kerja, untuk setiap item pernyataan menggunakan kriteria:

- a) Sangat Baik (SB) : diberi skor 4
- b) Baik (B) : diberi skor 3
- c) Tidak Baik (TB) : diberi skor 2
- d) Sangat Tidak Baik (STB) : diberi skor 1

Variabel disiplin kerja, untuk setiap pernyataan menggunakan kriteria:

- a) Sangat Baik (SB) : diberi skor 4
- b) Baik (B) : diberi skor 3
- c) Tidak Baik (TB) : diberi skor 2
- d) Sangat Tidak Baik (STB) : diberi skor 1

Variabel produktivitas kerja karyawan, untuk setiap pernyataan menggunakan kriteria:

- a) Sangat Puas (SP) : diberi skor 4
- b) Puas (P) : diberi skor 3
- c) Tidak Puas (TP) : diberi skor 2
- d) Sangat Tidak Puas (STP) : diberi skor 1

3.6.2 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2014:76) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi, maka instrumen penelitian yang dilakukan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pernyataan

dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
 X = Skor pertanyaan
 Y = Skor total
 N = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Adapun rumus untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antarvariabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:62).

Untuk mengetahui pengaruh program keselamatan kerja (X1), program kesehatan kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember digunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (produktivitas kerja karyawan)

X₁ : Program keselamatan kerja

X₂ : Program kesehatan kerja

X₃ : Disiplin kerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien program keselamatan kerja

b₂ : Koefisien program kesehatan kerja

b₃ : Koefisien disiplin kerja

e : Variabel pengganggu (*disturbance term*)

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Ghozali (2006:91)). Penentuan model regresi bebas gejala multikolonearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel Independenn dalam model dikatakan terjangkit masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam hal ini, pendeteksian ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser Test* apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik pada *scatterplot* regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Model

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik, karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat dilakukannya tes parametrik. Sedangkan untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal, maka analisisnya menggunakan tes non parametrik. Data

yang mempunyai distribusi yang normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Dengan profit data semacam ini maka data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data normal. Normal atau tidaknya berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

3.6.5 Uji R^2

Uji R^2 (koefisien determinasi) adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyitno, 2014:34).

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 y + b^2 \sum X_2 y + b^3 \sum X_3 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

B = Koefisien regresi linier

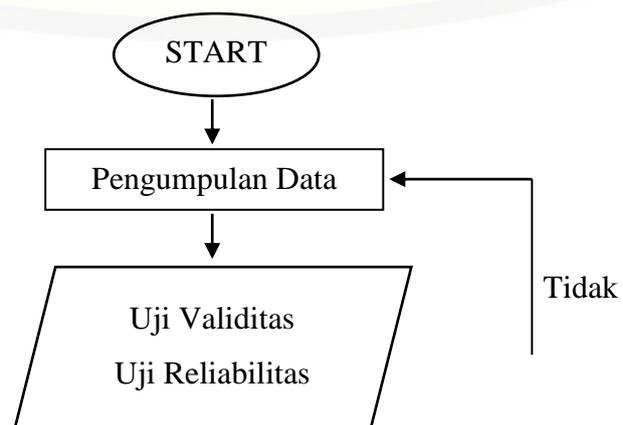
3.6.6 Uji t

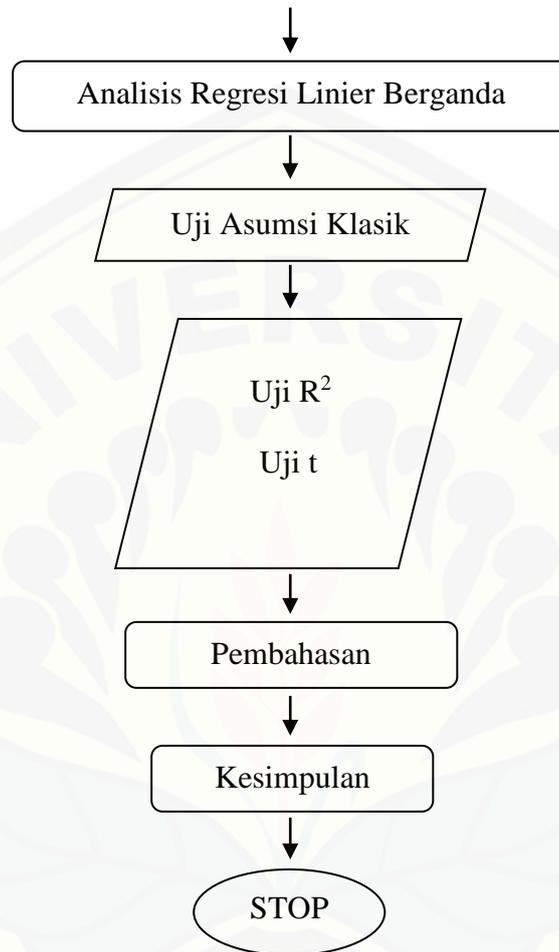
Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau

dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Hipotesis nol ditolak apabila:

1. t hitung $>$ t tabel maka hasilnya signifikan dan H_0 ditolak dan H_a diterima
2. t hitung $<$ t tabel maka hasilnya tidak signifikan H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah





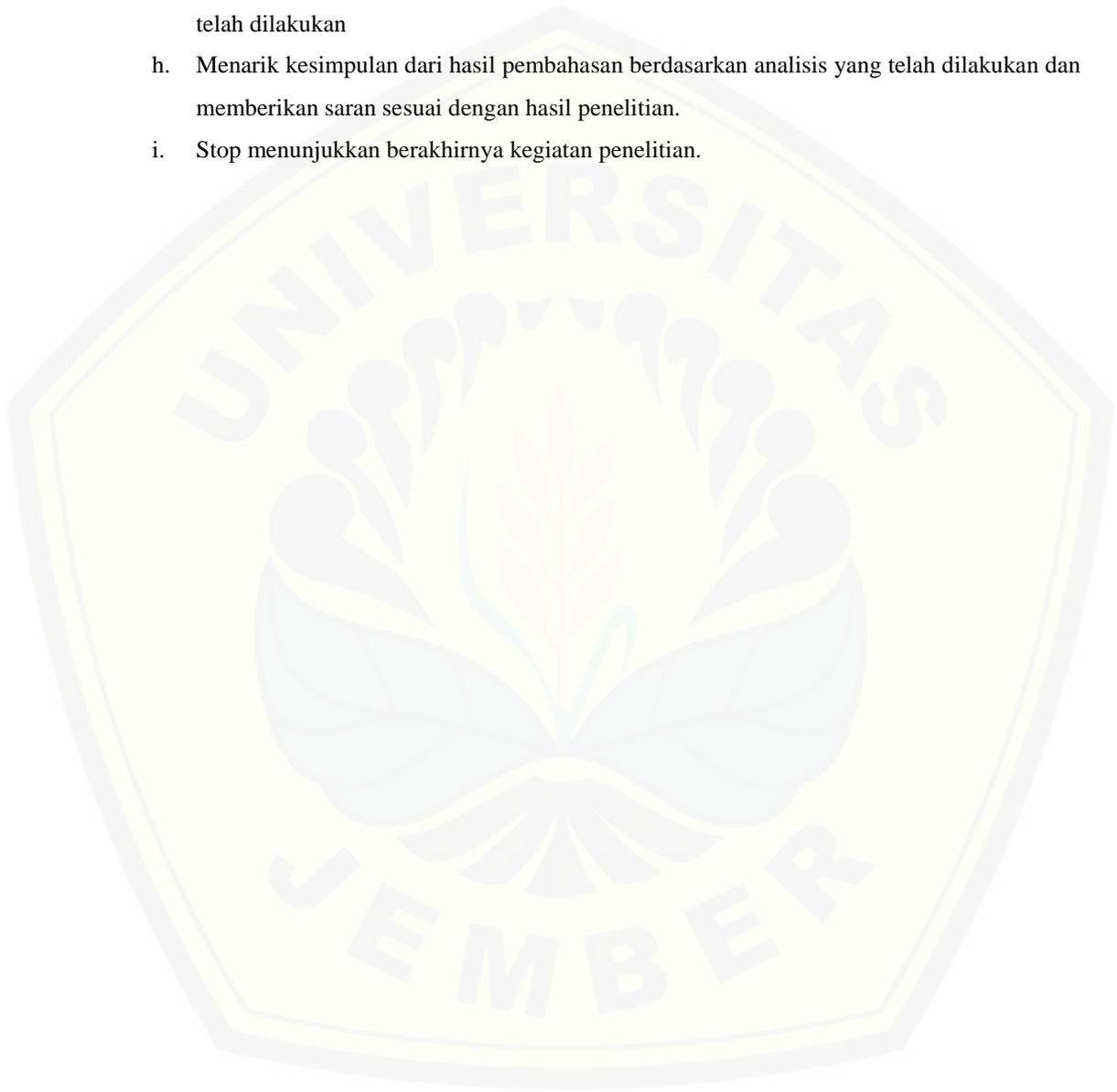
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah (Sumber: Data Diolah)

Keterangan :

- Start merupakan tahap permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- Melakukan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuisioner.
- Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh program keselamatan kerja (X_1), program kesehatan kerja (X_2), disiplin kerja

(X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember (pengaruh hubungan masing-masing variabel $X_1...X_n$ terhadap variabel Y).

- e. Melakukan Uji asumsi klasik pada model yang diperoleh.
- f. Melakukan uji F, Uji R^2 dan uji hipotesis (t)
- g. Pembahasan merupakan tahap dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
- h. Menarik kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- i. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh bebas terhadap terikat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember (H_{a1} diterima).
2. Program Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember (H_{a2} diterima).
3. Displin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Rajendra Pratama Jaya Jember (H_{a3} diterima).

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Program keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 50,7%. Hendaknya perusahaan dalam hal ini PT Rajendra Pratama Jaya Jember meningkatkan aspek perusahaan memiliki sistem untuk mengidentifikasi dan pemberian label pada alat-alat berbahaya serta meningkatkan aspek perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur untuk mengidentifikasi potensi alat dan menilai resiko yang berhubungan dengan metode pencegahan terhadap kerusakan dan potensi bahaya bagi pekerja.
2. Program kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivits keerja karyawan sebesar 36,9%. PT Rajendra Pratama Jaya Jember perlu meningkatkan aspek perusahaan dengan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam proram BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,5%. PT Rajendra Pratama Jaya Jember perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan agar mematuhi Standar Operasional Prosedur yang sudah ada sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku di tempat kerja serta meningkatkan aspek karyawan untuk datang tepat waktu dalam bekerja.
4. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 58,6%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan produktivitas kerja. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil

penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan mengembangkan variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan (X4), gaya kepemimpinan (X5) , sistem kompensasi (X6), dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Tjandra Yoga dan Tri Hastuti. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Buchori. 2007. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Budiono. 2003. *Panduan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dewi, Anita. 2012. *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jember: UPT Penerbitan Unej.
- Ghozali. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. 2007. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hersey. 2005. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, edisi empat. Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Keselamatan Kerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Utama.
- Manulang. 2002. *Manajemen K3*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Nur Aini, Hepy. 2014. *Pengaruh Analisis Tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto Lumajang. Skripsi. Jember. Universitas Jember*.
- Ranupandojo, Hedjrachman, Suad dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Ridley, John. 2006. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, edisi tiga. Jakarta: Erlangga
- Ridley, John. 2006. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis I*. Jakarta: Salemba Empat.
-2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- S. Hastuti. 2004. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.....1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simamora. 2006. *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suma'mur. 2001. *Higine Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sunarto. 2007. *Manajemen 2*. Yogyakarta: Amus.
- Sunaryati, Revi. 2012. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Gading Mas Indonesia Tobacco Inc (G.M.I.T) di Jember*. Tesis. Jember: Universitas Jember.
- Ulfa, Maria. 2013. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan XI (persero) PG. Jatiroto Lumajang*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Umar, Husein. 2003. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/ Saudara Karyawan PT Rajendra Pratama Jaya

Di
Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini diberikan untuk memperoleh data mentah sebagai bahan analisis dalam penelitian guna memenuhi tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rajendra Pratama Jaya Jember”. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan bapak/saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan sejujur jujurnya. Informasi yang bapak/saudara berikan hanya untuk kepentingan akademik, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Informasi yang bapak/saudara berikan sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Anindhita Twiniarty Sofiero

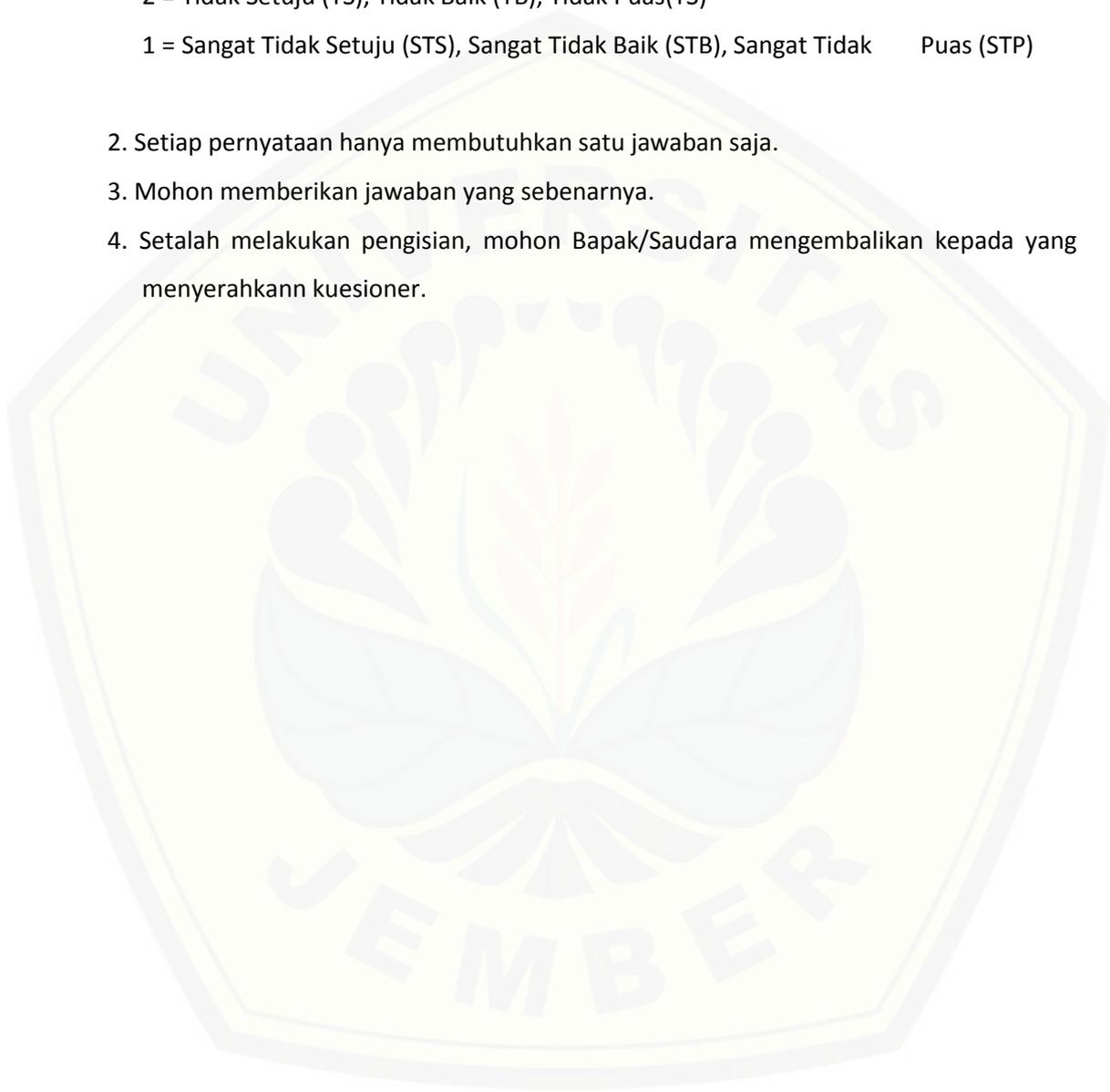
130810201092

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Kerja : Tahun
Tingkat Pendidikan :
Bidang :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 4 yang memiliki makna sebagai berikut:
4 = Sangat Setuju (SS), Sangat Baik (SB) ,Sangat Puas (SP)
3 = Setuju (S), Baik (B), Puas (P)
2 = Tidak Setuju (TS), Tidak Baik (TB), Tidak Puas(TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Tidak Baik (STB), Sangat Tidak Puas (STP)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Saudara mengembalikan kepada yang menyerahkann kuesioner.



2. Daftar Pernyataan

A. Program Keselamatan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Didalam perusahaan tersedia alat dan sistem yang memenuhi standar dan pedoman teknis				
2.	Perusahaan memiliki sistem untuk mengidentifikasi dan pemberian label pada alat-alat berbahaya				
3.	Perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur untuk mengidentifikasi potensi alat dan menilai resiko yang berhubungan dengan metode pencegahan terhadap kerusakan dan potensi bahaya bagi pekerja				
4.	Perusahaan memiliki prosedur yang menjamin bahwa alat-alat diletakkan pada tempat yang aman				

B. Program Kesehatan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SB	B	TB	STB
		4	3	2	1
1.	Perusahaan memiliki program pemeriksaan kesehatan secara berkala				
2.	Mengikutsertakan karyawan dalam program jamsostek				
3.	Perusahaan melakukan program pencegahan penyakit akibat lingkungan dan kondisi kerja				
4.	Perusahaan menerapkan sistem kerja bergilir atau shif				
5.	Perusahaan melaksanakan program				

No	Pernyataan	SB	B	TB	STB
		4	3	2	1
	menjaga lingkungan kerja aman dan sehat				
6.	Perusahaan melakukan program pemantauan kesehatan karyawan di setiap unit dan dilakukan langkah-langkah antisipasinya				

C. Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SB	B	TB	STB
		4	3	2	1
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja				
2.	Adanya kewaspadaan, kehati-hatian serta timngkat kesungguhan dalam melakukan pekerjaan baik pada diri sendiri maupun tim kerja				
3.	Saya bekerja sesuai jam kerja yang berlaku di tempat kerja saya				
4.	Selama saya bekerja sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku di tempat kerja				
5.	Selama bekerja saya selalu berlaku sopan ditempat kerja				

D. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SP	P	TP	STP
		4	3	2	1
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan volume pekerjaan saya sesuai target yang ditetapkan perusahaan				
2.	Saya selalu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan				
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan				
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang tidak pernah melebihi standar biaya yang telah ditetapkan perusahaan				

Rekapitulasi Data Jawaban Responden

Tanggapan responden terhadap program keselamatan kerja (X1), program kesehatan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan produktivitas kerja karyawan (Y)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	4	3	4	15	3	3	4	3	3	4	20
2	3	4	4	3	14	4	4	4	3	3	3	21
3	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	4	14	3	4	3	3	3	4	20
5	3	2	2	3	10	3	3	4	3	3	3	19
6	4	3	3	3	13	4	4	4	3	4	4	23
7	4	4	3	3	14	3	4	4	3	3	3	20
8	3	3	3	4	13	3	4	4	3	3	4	21
9	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	4	22
10	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	3	21
11	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	4	20
12	4	4	3	4	15	3	4	3	3	3	3	19
13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	3	19
16	3	3	3	4	13	3	4	3	3	3	3	19
17	3	3	3	4	13	4	4	3	4	3	3	21
18	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	20
19	4	3	3	3	13	3	4	3	3	4	3	20
20	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	19
21	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	4	19
22	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	20
23	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	20
24	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	3	20
25	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	19
26	4	4	3	3	14	3	4	3	4	4	3	21
27	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	3	22
28	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	3	22
29	3	3	3	4	13	3	3	4	3	3	4	20
30	3	4	3	4	14	4	4	3	3	3	3	20
31	3	3	3	4	13	4	4	3	4	3	3	21
32	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20
33	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17
35	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24
36	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	3	21

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
38	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	3	20
39	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	3	20
40	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	22
41	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	4	22
42	4	3	3	3	13	4	4	3	3	4	3	21
43	3	4	3	4	14	4	3	3	3	3	4	20
44	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	3	21
45	2	3	2	3	10	4	4	3	3	3	4	21
46	3	4	3	3	13	4	4	4	3	4	4	23
47	3	4	4	4	15	4	4	3	3	4	4	22
48	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18
49	3	3	3	3	12	4	4	3	3	4	4	22
50	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
1	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	13
2	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	14
3	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13
4	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	14
5	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	11
6	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	13
7	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	14
8	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	14
9	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	14
10	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	15
11	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	13
12	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	15
13	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	14
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13
18	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13
19	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	13
20	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	13
21	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14
22	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12
23	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	13
24	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	14
25	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	14

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
26	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	14
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	4	3	3	3	4	17	3	3	4	4	14
29	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14
30	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	13
31	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	13
32	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12
33	3	3	2	3	3	14	3	3	3	4	13
34	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11
35	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16
36	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	16
37	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14
38	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14
39	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	15
40	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	13
41	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	15
42	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	13
43	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	13
44	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	15
45	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	12
46	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	14
47	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13
48	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12
49	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	13
50	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji validitas Program Keselamatan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.358*	.290*	.132	.678**
	Sig. (2-tailed)		.011	.041	.361	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.358*	1	.459**	.199	.765**
	Sig. (2-tailed)	.011		.001	.165	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.290*	.459**	1	.223	.709**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001		.119	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.132	.199	.223	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.361	.165	.119		.000
	N	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.678**	.765**	.709**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.181	.109	.045	.313*	.479**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.208	.451	.756	.027	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.181	1	.135	.333*	.309*	-.092	.505**
	Sig. (2-tailed)	.208		.350	.018	.029	.525	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.109	.135	1	.186	.198	.233	.546**
	Sig. (2-tailed)	.451	.350		.196	.168	.103	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.045	.333*	.186	1	.317*	-.050	.490**
	Sig. (2-tailed)	.756	.018	.196		.025	.730	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.313*	.309*	.198	.317*	1	.320*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.027	.029	.168	.025		.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.479**	-.092	.233	-.050	.320*	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.525	.103	.730	.023		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.635**	.505**	.546**	.490**	.702**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.318*	.315*	.392**	.192	.712**
	Sig. (2-tailed)		.024	.026	.005	.181	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.318*	1	.142	.334*	.141	.620**
	Sig. (2-tailed)	.024		.325	.018	.330	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.315*	.142	1	.215	.164	.594**
	Sig. (2-tailed)	.026	.325		.135	.255	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.392**	.334*	.215	1	.141	.668**
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.135		.330	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.192	.141	.164	.141	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.181	.330	.255	.330		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.712**	.620**	.594**	.668**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.545**	.143	.333*	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.322	.018	.000
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.545**	1	.321*	.365**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.009	.000
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.143	.321*	1	.093	.603**
	Sig. (2-tailed)	.322	.023		.519	.000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.333*	.365**	.093	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.018	.009	.519		.000
	N	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.716**	.795**	.603**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Program Keselamatan Kerja (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.3600	.56279	50
X1.2	3.4600	.57888	50
X1.3	3.1200	.47980	50
X1.4	3.4000	.49487	50

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.3400	2.066	1.43726	4

Hasil Uji Reliabilitas Program Kesehatan Kerja (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.4600	.50346	50
X2.2	3.7400	.44309	50
X2.3	3.4200	.49857	50
X2.4	3.2400	.43142	50
X2.5	3.3200	.47121	50
X2.6	3.3800	.53031	50

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.5600	2.782	1.66795	6

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.2600	.52722	50
X3.2	3.3600	.52528	50
X3.3	3.2800	.53605	50
X3.4	3.3600	.52528	50
X3.5	3.3400	.51942	50

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.6000	2.694	1.64130	5

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.2400	.43142	50
Y2	3.1000	.41650	50
Y3	3.5400	.50346	50
Y4	3.7400	.44309	50

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.6200	1.506	1.22708	4

Lampiran 5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Program Keselamatan Kerja (X1)**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	28	56.0	56.0	60.0
	4.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	23	46.0	46.0	50.0
	4.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	38	76.0	76.0	82.0
	4.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	60.0	60.0	60.0
	4.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Program Keselamatan Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	54.0	54.0	54.0
	4.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	58.0	58.0	58.0
	4.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	38	76.0	76.0	76.0
	4.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	34	68.0	68.0	68.0
	4.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	29	58.0	58.0	60.0
	4.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Disiplin Kerja (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	33	66.0	66.0	70.0
	4.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	30	60.0	60.0	62.0
	4.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	32	64.0	64.0	68.0
	4.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	30	60.0	60.0	62.0
	4.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	31	62.0	62.0	64.0
	4.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	38	76.0	76.0	76.0
	4.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	41	82.0	82.0	86.0
	4.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	46.0	46.0	46.0
	4.00	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2),
Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	13.6200	1.22708	50
X1	13.3400	1.43726	50
X2	20.5600	1.66795	50
X3	16.6000	1.64130	50

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.607	.595	.572
	X1	.607	1.000	.345	.336
	X2	.595	.345	1.000	.538
	X3	.572	.336	.538	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.007	.009
	X2	.000	.007	.	.000
	X3	.000	.009	.000	.
N	Y	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.766 ^a	.586	.559	.81488	.586	21.703	3	46	.000

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.235	3	14.412	21.703	.000 ^a
	Residual	30.545	46	.664		
	Total	73.780	49			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.947	1.612		.588	.560					
	X1	.351	.088	.411	3.991	.000	.607	.507	.379	.849	1.177
	X2	.228	.085	.309	2.689	.010	.595	.369	.255	.680	1.471
	X3	.200	.086	.267	2.330	.024	.572	.325	.221	.685	1.460

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.154	.01	.91	.04	.18
	3	.005	29.261	.48	.09	.05	.65
	4	.003	36.483	.51	.00	.91	.17

a. Dependent Variable: Y

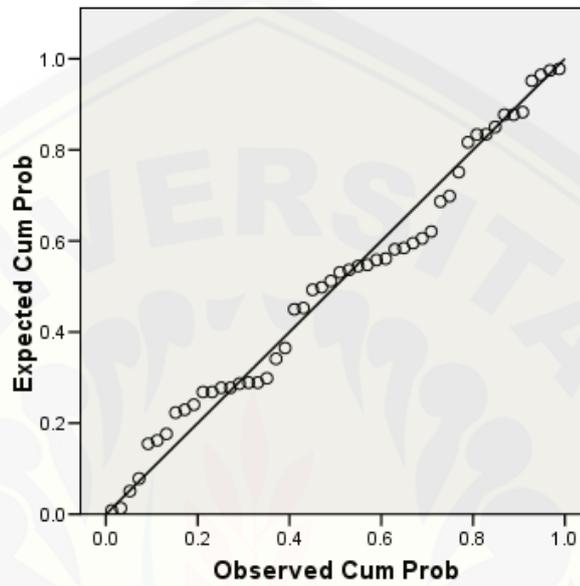
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.5744	16.0148	13.6200	.93933	50
Std. Predicted Value	-2.178	2.549	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.128	.359	.221	.064	50
Adjusted Predicted Value	11.6733	16.0175	13.6136	.92949	50
Residual	-1.96049	1.63646	.00000	.78954	50
Std. Residual	-2.406	2.008	.000	.969	50
Stud. Residual	-2.533	2.169	.004	1.019	50
Deleted Residual	-2.17377	1.93923	.00642	.87524	50
Stud. Deleted Residual	-2.701	2.264	.003	1.047	50
Mahal. Distance	.226	8.527	2.940	2.223	50
Cook's Distance	.000	.257	.028	.053	50
Centered Leverage Value	.005	.174	.060	.045	50

a. Dependent Variable: Y

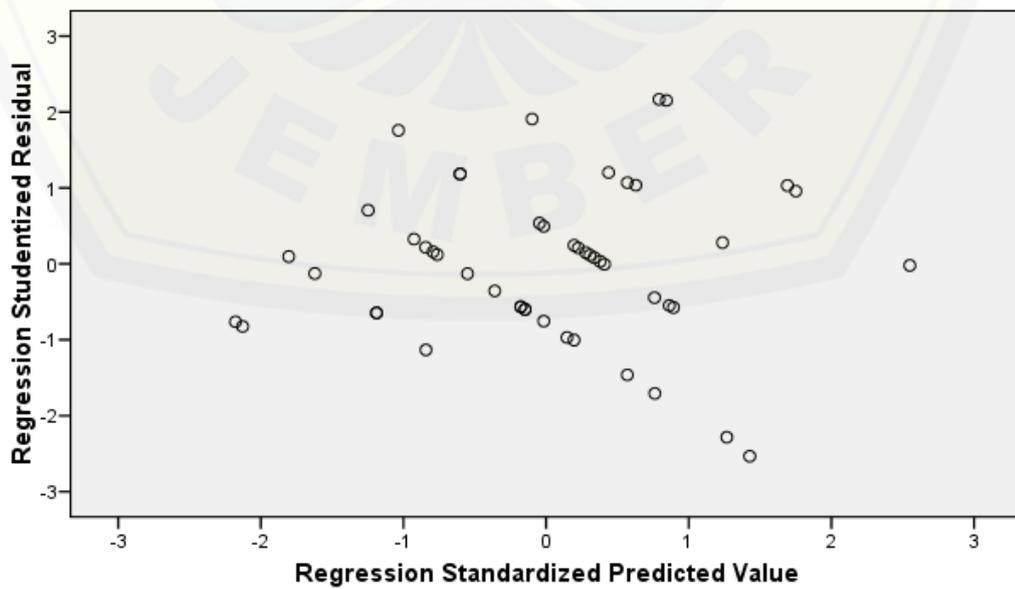
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 7**Hasil Uji Normalitas**

**Pengujian Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2),
Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78953943
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.751

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.035	.49490

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.166	3	.389	1.586	.206 ^a
	Residual	11.267	46	.245		
	Total	12.432	49			

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

b. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.254	.979		-1.281	.207
	X1	.038	.053	.108	.708	.483
	X2	.090	.051	.298	1.752	.086
	X3	-.030	.052	-.098	-.578	.566

a. Dependent Variable: Abs_Res

