

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pemerintahan ingin menghasilkan output yang terbaik demi tercapainya tujuan instansi tersebut, tujuan tersebut pada umumnya agar terciptanya kepuasan dari apa yang sudah dicapai dan dihasilkan. Dalam hal ini diperlukan tenaga kerja yang terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi karna tenaga kerja yang terampil merupakan aset yang penting bagi suatu instansi pemerintahan suatu daerah. Salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi Dinas Lingkungan hidup Kota Palopo yaitu dengan memberi perlindungan yang terhubung dengan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Dinas Kebersihan perlu memelihara Kesehatan dan Keselamatan para tenaga Kerja, kesehatan ini menyangkut Kesehatan fisik maupun mental.

Menurut Samban (2016) kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga secara tidak langsung akan mempertahankan dan secara tidak langsung akan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pekerja. Pengaruh kesehatan kerja tidak terlepas dari pengaruh keselamatan kerja, meskipun dalam penerapan memiliki perbedaan namun kedua pengaruh tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap tenaga kerja.

Menurut Serdamayanti (2009) keselamatan kerja adalah salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia, dalam hal ini pemeliharaan karyawan yang berarti mempertahankan karyawan dan mempertahankan agar tetap loyal terhadap

perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ke tenaga kerjaan menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang di hadapi karyawan. Perusahaan wajib menerapkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja cenderung menurun bahkan perusahaan akan mengeluarkan dana lebih untuk mengulangi hal tersebut. Dan Menurut husni (2011) ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Menurut riset yang di lakukan badan dunia *internasional labour organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, serta dengan satu setiap 12 detik atau 2,2 juta orang pertahun akibat sakit yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mengkin melakukan pekerjaan-pekerjaan berbahaya. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun ILO dalam Lestari (2007:73). Keselamatan dan Kesehatan kerja berkaitan dengan produktivitas suatu perusahaan. Menurut Umar produktifitas adalah suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Melihat dari defenisi tersebut, sebuah perusahaan sepatutnya menjaga mutu kehidupan para karyawan yang dimilikinya dengan memberikan beberapa pelayanan atau pegangan jaminan

terhadap kesehatan karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan, yaitu dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat atau kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien, hal tersebut berkaitan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien, hal tersebut berkaitan dengan tingkat produktivitas Yang tinggi (Suma'mur, 2010)

Menurut Adyasti (2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pengaruh yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Tujuan dan sasaran penerapan Kesehatan Kerja (K3) pada setiap organisasi atau perusahaan adalah menciptakan sesuatu sistem, manajemen kesehatan kerja dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah kecelakaan dan penyakit akibat bekerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Adyasti, 2016). Angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja di beberapa negara maju menunjukkan kecenderungan peningkatan prevalensi. Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta

keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia. Penjelasan undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan telah mengamanatkan antara lain, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Salah satu komponen yang dapat meminimalisir kecelakaan dalam kerja adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan mempunyai kemampuan untuk menangani korban dalam kecelakaan kerja dan dapat memberikan penyuluhan kepada masyarakat untuk menyadari pentingnya kesehatan kerja.

Dinas Lingkungan hidup kota palopo adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan wewenang daerah dalam bidang pemukiman, bidang pekerjaan umum, bidang pengembangan otonomi daerah, dan dalam wewenang dan dalam bidang lainnya. Untuk melaksanakan tugas pokok dinas kebersihan mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan kebersihan fasilitasi pengelolaan kebersihan, pengangkutan sampah dan menyapu. setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Dalam hal ini dinas Lingkungan hidup sudah menyediakan sarana dan alat keselamatan kerja bagi tenaga kerja akan tetapi tidak difungsikan secara maksimal, karna hanya sebagian kecil saja tenaga kerja yang sadar akan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, dari sekian banyak tenaga kerja hanya sekitar 40% saja yang memakai alat keselamatan kerja yang sudah disediakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota

Palopo. Hal ini disebabkan akibat kelalaian tenaga dan kurangnya pemahaman terhadap fungsi dan kegunaan alat keselamatan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bidang Kebersihan Dinas lingkungan Hidup Kota Palopo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bidang Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini ada 2 yaitu manfaat teoritis dan praktis yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi berbagai pihak.

1.3.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh penelitian selama

perkuliahan. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis dan menambah pengetahuan. Untuk meningkatkan wawasan penulis mengetahui tim kerja, serta factor-faktor penentu peningkatan kinerja

2. Bagi instansi

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi akademis

Dapat menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi perpustakaan, terutam bagi pengaruh Studi Manajemen Sumber Daya Universitas Muhammadiyah Palopo.

1.4 Ruang Lingkup

- a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja diterapkan di semua tempat Kerja yang di dalamnya melibatkan aspek manusia sembagai Tenaga Kerja, bahaya akibat Kerja dan usaha yang dikerjakan
- b. Aspek perlindungan dalam Kesehatan meliputi :
 1. Tenaga kerja dari semua jenis dan jenjang keahlian
 2. Faktor pengamanan pekerja dalam lingkungan kerja
 3. Karakteristik dan sifat pekerjaan
 4. Teknologi dan metodologi kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang ada hubungannya dengan mesin, alat kerja, bahan baku, proses produksi, stasiun kerja, serta lingkungan (Ridley, 2004). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah pemikiran dan upaya yang dilakukan untuk mencapai keutuhan dan kesempurnaan tubuh tenaga kerja sehingga mendapatkan hasil karya yang baik. Sedangkan dalam keilmuan, K3 merupakan penerapan dan ilmu pengetahuan dalam usaha meminimalkan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan oleh kerja. K3 berhubungan erat dengan proses produksi, karena kaitannya selalu dengan proses produksi baik dalam jasa maupun industri. Tujuan dalam penerapan K3 adalah agar dapat menciptakan tempat kerja yang sehat, aman, serta bebas dari pencemaran sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dijelaskan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran K3 antara lain adalah :

1. Seluruh praktikan berhak mendapat perlindungan keselamatan disetiap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan jumlah produk dan produktifitas.
2. Seluruh praktikan di tempat kerja harus terjamin keselamatannya.
3. Seluruh sumber produksi harus digunakan secara aman dan efisien.
4. Agar dapat mengurangi biaya pengeluaran perusahaan jika terjadi

kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan ketika bekerja karena telah dipersiapkan tindakan antisipasi dari perusahaan.

2.1.3 Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya. Mangkunegara (2008:163) keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sama'mur (2000:01) keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan yang mengacu pada dukungan manajemen puncak dalam pelaksanaan kebijakan perusahaan, dan menciptakan suasana kerja yang aman dan damai bagi karyawan yang bekerja di perusahaan.

Gary (2007:278) Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja, hal ini termasuk seperti yaitu:

- a. Peralatan yang tidak terjaga dengan baik
- b. Peralatan yang rusak
- c. Prosedur berbahaya di dalam, pada atau sekitar mesin atau peralatan
- d. Penyimpanan yang tidak aman, kepadatan, kelebihan beban

E. Penerangan yang tidak tepat cahaya

f. Vasilitas yang tidak baik, pertukaran udara yang tidak cukup, sumber udara yang tidak murni

Banyak elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar pelaksanaan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan dapat berjalan efektif.

Menurut Suma'ur dalam ilfani (2013) adapun indikator - indikator keselamatan meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

Menurut Hammer dalam syafi'i (2008) mengatakan bahwa pengaruh keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan yang penting yakni:

a. Alasan berdasarkan kemanusiaan.

Pertama-tama para manajer yang mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya, mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dan pekerja yang menderita luka. Serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

b. Alasan berdasarkan UU.

Ada juga alasan mengadakan pengaruh keselamatan kerja berdasarkan UU tentang K3 dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

c. Alasan ekonomi.

Alasan ekonomi untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat sangat besar bagi perusahaan.

2.1.4 Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya pengaruh kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehinggalah secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Agus (2002:159), Kesehatan Kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya. Penciptaan Lingkungan Kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan Produktivitas. Pengaruh Kesehatan Kerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo adalah Jaminan Kesehatan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Menurut Mathis dalam ilfani (2013), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan

kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

1. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ke tidak seimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai stres. Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya,

terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres.

Menurut Okky dalam ilfani (2013) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pengaruh yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan 2 tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

2.1.5 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (1997 : 346), indikator kesehatan kerja meliputi

1.Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

(UU Kesehatan Tahun 1992 Pasal 23 dalam Buchari, 2007) Upaya kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerjanya yang optimal.

2.1.6 Manfaat Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manfaat penerapan sistem kesehatan kerja adalah:

a. Perlindungan Karyawan

Menurut HPS (*Health dan Safety Protection*) Academy Training Center tujuan inti sistem Kesehatan Kerja (K3) adalah memberikan perlindungan kepada karyawan. Bagaimanapun, pekerja adalah asset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Organisasi atau perusahaan yang telah mematuhi peraturan dan menerapkan sistem manajemen K3, merupakan perusahaan yang menunjukkan etika baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat berorientasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenaga kerjaan. Sistem manajemen juga melakukan pencegahan terhadap ketidaksesuaian. Dengan menerapkan sistem ini, dapat dicegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat tersebut. Dengan

demikian dalam jangka pendek organisasi atau perusahaan tidak akan mengeluarkan biaya yang timbul akibat kejadian tersebut. Memang dalam jangka pendek perusahaan atau organisasi akan mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam menerapkan sebuah sistem manajemen K3. Penerapan sistem manajemen K3 yang efektif akan mengurangi rapat yang membahas ketidaksesuaian. Dengan adanya sistem maka hal ini dapat dicegah sebelumnya di samping kompetensi personel yang semakin meningkat dalam mengetahui potensi ketidaksesuaian. Dengan demikian organisasi dapat berkonsentrasi melakukan peningkatan terhadap sistem manajemennya dibandingkan melakukan perbaikan terhadap permasalahan yang terjadi.

Kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi seseorang baik jasmani maupun rohani apabila pekerja. Dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitasnya kerja dapat ditingkatkan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

Schuler dalam Samban (2016) peningkatan peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan beberapa keuntungan yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompetensi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

2.1.7 Produktivitas

Umar (2004:09) adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas berkaitan erat dengan sistem produksi yaitu sistem di mana faktor-faktor semacam tenaga kerja, modal berupa mesin, peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik, dikelola dalam cara yang terorganisasi untuk mewujudkan produksi yang efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2009:105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai

Umar (2009:10) defenisi produktivitas adalah sebagai berikut:
Produktivitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa hemat sumber daya yang

digunakan di dalam organisasi untuk memperoleh sekumpulan hasil. Proses produksi dinyatakan sebagai serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk mengolah atau mengubah sekumpulan input menjadi sejumlah output yang memiliki nilai tambah. Produktivitas diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran dan masukan. Rasio output dengan input dapat dipakai untuk menghampiri usaha yang dilakukan oleh manusia, dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas yaitu sikap yang menganggap bahwa, setiap pekerjaan harus dilakukan dengan maksimal untuk mencapai standar yang telah ditentukan bersama, serta selalu mengadakan evaluasi atas kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja sehingga dalam pekerjaan selanjutnya akan mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Menurut Serdamayanti (2001) Indikator yang menentukan produktivitas kerja adalah:

a. Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim

b. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan adalah kemampuan melaksanakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi adalah hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

d. Manajemen produktivitas

Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas

Mangkuprawira (2004:160) Faktor kendala yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sangat mungkin mengakibatkan karyawan baru setelah beberapa bulan pertama. Perputaran karyawan awal ini adalah sesuatu yang lumrah. Hal ini malah akan bermanfaat jika itu terjadi diantara karyawan baru yang merasakan bahwa perusahaan atau pekerjaan tidak tepat untuk mereka. Dengan demikian perusahaan akan segera mencari jalan keluar yang terbaik, mulai dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Tri dalam Samban (2016):

a) Manusia

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

b) Modal

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

c) Metode (proses)

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

d) Produksi

Faktor produksi meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

e) Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi meliputi organisasi dan perencanaan, personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan, iklim kerja, sistem insentif.

f) Lingkungan Negara

Faktor lingkungan Negara meliputi struktur sosial politik, struktur industri, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang dan lain-lain.

g) Lingkungan Internasional

Faktor lingkungan internasional meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

h) Umpan balik.

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

produktivitas kerja setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor berikut : (Depkes, 2004:173):

a) Beban kerja

Beban kerja adalah beban fisik maupun beban nonfisik yang ditanggung oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan maupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b) Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya pada suatu tempat kerja dalam waktu tertentu.

1. Konsep Produktivitas

Menurut Mali dalam Samban (2016) istilah produktivitas sering kali disamakan dengan istilah produksi. Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah salah satu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masuk dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan). Masalah produktivitas tidak hanya memperhatikan hasil, tetapi bagaimana menggunakan sumber daya sehemat mungkin (efisiensi). Oleh karena itu peningkatan produktivitas tidak selalu diakibatkan oleh peningkatan produktivitas tidak selalu diakibatkan oleh peningkatan hasil, bahkan

dalam kasus tertentu bisa terjadi dimana hasilnya meningkat tetapi produktivitasnya menurun.

Ravianto dalam Samban (2016) konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) persatuan waktu.

Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

- a. Produktivitas (P) naik apabila input (I) turun, output (O) tetap.
- b. Produktivitas (P) naik apabila input (I) turun, output (O) naik.
- c. Produktivitas (P) naik apabila input (I) tetap, output (O), naik.
- d. Produktivitas (P) naik apabila input (I) naik, output (O) naik tetapi jumlah kenaikan output lebih besar daripada kenaikan input.
- e. Produktivitas (P) naik apabila input (I) turun, output (O) turun tetapi

Tersebut tentunya dapat dipakai didalam menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. Jumlah penurunan input lebih kecil daripada turunnya output.

Konsep Menurut Putti (2008:345) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya. Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total. Prinsip dalam manajemen produktivitas adalah efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya.

Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi

Produktivitas sebagai rasio output/input merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya (input). Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan.

b. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar presentase target tercapai, makin tinggi tingkat efektivitasnya.

c. Kualitas

Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio output/input, namun jelas bahwa kualitas input dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas output

2. Keterkaitan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik, maka perlu

memanusiakan pekerjaan atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan pengaturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja, seperti norma pengamanan kerja, norma memperlancar pekerjaan bongkar muatan dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya.

Menurut Barthos dalam Samban (2016) upaya-upaya pencegahan penyakit akibat kerja secara terpadu atau terkait adalah sebagai berikut :

1. Pengaturan Jam Kerja

Jam kerja normal 40 jam kerja seminggu untuk era industri tahun 2000 tidak lagi memberikan jaminan produktivitas tinggi. Apabila diperhitungkan kerja lembur, baik secara teratur maupun secara sewaktu-waktu hanya merupakan hak istimewa bagi sebagian kerja pekerja terampil yang mengelolah canggih. Kaitan positif antara jam kerja dengan produktivitas kerja bahwa keadaan pekerja dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga menimbulkan pengaruh kejiwaan terhadap tenaga kerja, sebagai contoh mengatasi penggunaan *shift* kerja harus ada pembatasan yang tegas. Tenaga kerja yang dipekerjakan dalam *shift* sewajarnya menerima perlindungan khusus seperti gaji ekstra, bonus dan sebagainya.

2. Daya Tahan Tubuh Pekerja

Daya tahan tubuh pekerja baik fisik maupun mental mempengaruhi keselamatan dan kesehatan serta produktivitas kerja. Pekerja yang daya tahannya buruk akan mempengaruhi motivasi dan kreatifitas kerja, untuk itu diupayakan

gizi, menu makanan serta minuman penyegar untuk menunjang kesehatan fisik dan mental mereka. Gerak badan dan olah raga harus dimasukkan sebagai persyaratan pokok, untuk menjaga agar badan dan ingatan menjadi efisien dan produktif.

3. Kemudahan Menghemat dalam Waktu dan Efisiensi Kerja

Dalam menghadapi teknologi canggih terutama pada instansi pengolahan dan konstruksi maka dengan adanya berbagai sistem seperti MIS dan *network Planning* yang tepat maka akan terjadi suatu akumulasi yang sempurna antara teknologi keterampilan, sikap kerja dan produktivitas akan mencapai titik optimal efisiensi dalam waktu kerja. Oleh karena itu pada beberapa negara industri maju telah diadakan berbagai upaya pengurangan jam kerja untuk waktu istirahat dan libur. Sebagai kompensasinya maka dicari jalan keluar dengan sistem shift yang didukung oleh model upah shift, pengaturan waktu senggang pada pekerja dengan memakai alat-alat optik, alat-alat pengujian, alat-alat yang mengandung radio aktif, bekerja di tempat yang tinggi di bidang konstruksi dan pekerjaan penyelaman baik di laut maupun di sungai.

Hal ini perlu di atur dalam kesepakatan kerja bersama dan atau peraturan perusahaan sehingga mutu kemampuan fisik dari pekerja dapat terjamin. Biasanya pengaturan jam kerja yang efisien dengan skala upah yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Kenyamanan Kerja

Kenyamanan kerja perlu diupayakan di semua sektor mengingat jenis pekerjaan di sektor mempunyai kerawanan tertentu. Keadaan tersebut dapat

mendukung kenyamanan kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Dalam era industri tahun 2000 maka di perlukan perubahan-perubahan untuk mendukung keadaan tersebut seperti, design peralatan yang disesuaikan dengan kondisi kerja di Indonesia.

5. Keamanan Kerja

Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan di dalam lingkungan kerja, alat kerja, bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Beberapa pengamatan menunjukkan bahwa rasa aman di dalam menjalankan tugas masih menjadi dambaan bagi semua pekerja. Sebagai contoh, (1) terdapatnya alat-alat terutama pada industri pengolahan yang terbuka yang mengundang bahaya, (2) curahan bahan yang dapat menyebarkan partikel-partikel bahan-bahan tersebut yang mengakibatkan sakit, (3) perencanaan lingkungan oleh limbah industri pengolahan yang dapat mengganggu keamanan si pekerja, (4) sistem manajemen terbuka yang dapat memengaruhi sikap kerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adyasti (2016)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Pt. Guna Mekar Industri Semarang[Skripsi]. Yogyakarta(ID): Universitas Islam	Data penelitian di kumpulkan dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional	menunjukkan bahwa hipotesis diterima,terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja ($p < 0,05$). Keselamatan dan

		Negeri Sunan Kalijaga.		kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.
2.	Agus (2002:159)	Manajemen Sumber Daya Manusia . PT. Gra media Pustaka Utama : Jakarta.	Data penelitian di kumpulkan dengan menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif.	menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat
3	Busyal Ri 2014.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ilmiah Teknik Industri. 13 (2): 112-123	Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner	Bahwa pemeriksaan kesehatan karyawan perlu dilakukan khususnya pekerja baru, hal ini perlu dilakukan guna mengetahui kondisi awal menyeluruh dari karyawan
4	Catarina (2012),	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Semarang.	Metode pengambilan sampel menggunakan proportionate Stratified Random Sampling dan ditetapkan sampel sebanyak 55 orang	maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja
5	Gary 2007	Manajemen Personalia , Edisi ketiga, Jakarta: Erlangga.	Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey, survey	pengolahan data tanggapan responden terhadap penilaian kinerja dan pengalaman kerja

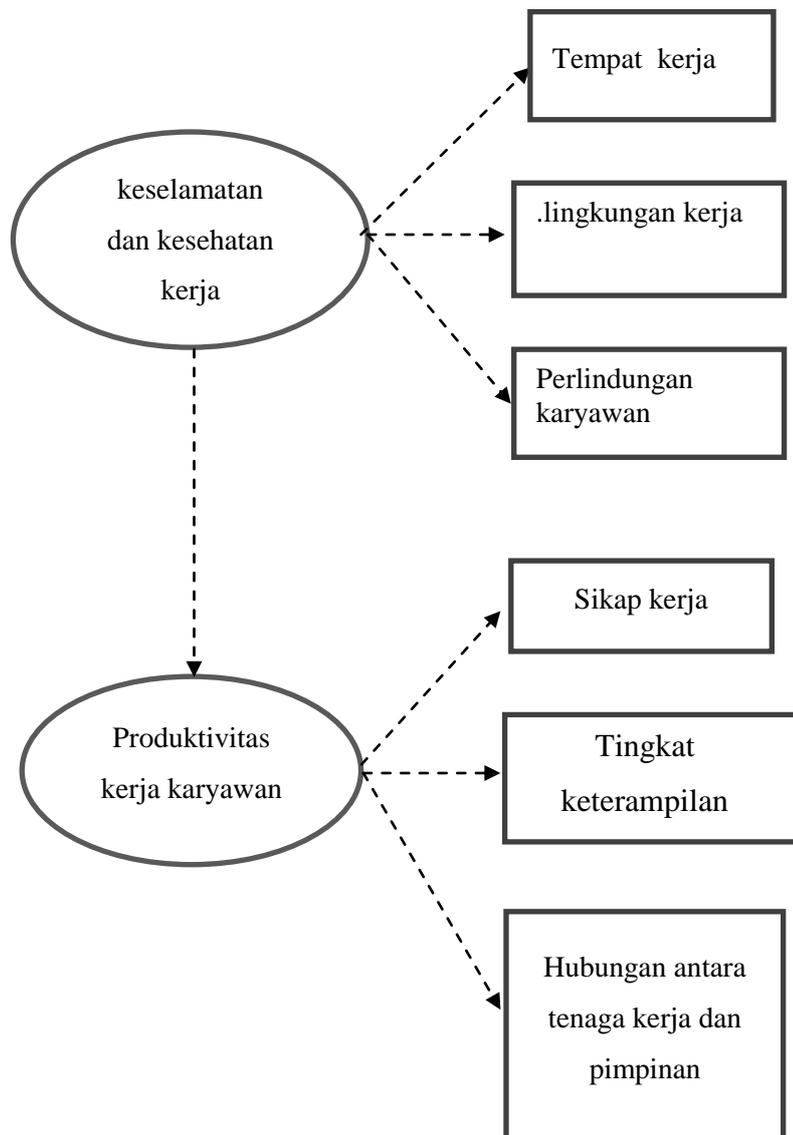
6	Handoko 2010	<i>Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia</i> , edisi II, cetakan ke 14 : BPFE, Yogyakarta	Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability	menyediakan SDM yang memiliki kemampuan kompetible dan kompetitif bagi perusahaan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai secara optimal.
7	Husni 2011	Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.	metode Normatif Empiris. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi kepustakaan, kemudian menggunakan beberapa peraturan-peraturan yang mendukung dan saling berkaitan seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah	Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang tertuang di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja
8	Ilfani. 2013.	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2 [Skripsi]. Semarang (ID): Universitas Diponegoro	metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur	menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif
9	Ravianto. (1985)	Produktivitas dan Manajemen, Yogyakarta : UGM Press. Kementrian	metode purposive sampling.	Hambatan yang dihadapi yaitu kurangnya personil

		Tenaga Kerja R.I, 2014, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta.		pengawas, minimnya pengaduan kerja, kurangnya pemahaman dan kesadaran perusahaan/pekerja
10	Lestari, 2007,	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.	metode uji regresi linier berganda	menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini merupakan miniatur keseluruhan dari proses penelitian yang dilakukan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan wewenang daerah dalam bidang pemukiman, bidang pekerjaan umum, bidang pengembangan otonomi daerah, dalam wewenang dan dalam bidang lainnya, setiap bidang pekerjaan tersebut memiliki resiko yang berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja dan membuat pekerja menjadi tidak produktif, maka sangatlah penting untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Menurut Suma'ur dalam Ilfani (2013) adapun indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi Tempat Kerja, mesin dan peralatan kerja, keadaan atau kondisi karyawan, lingkungan kerja, dan perlindungan karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

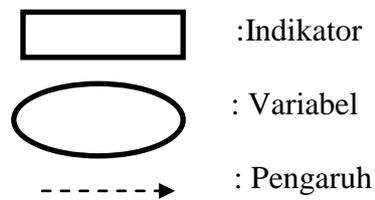
Menurut Serdamayanti (2001) Indikator yang menentukan produktivitas kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas. Kemudian munculah sebuah rekomendasi ke Dinas Kebersihan. Adapun kerangka pikir dari penelitian ini dapat dilihat dari gambar 1 berikut:



Sumber : Suma`ur dalam ilfani (2013)

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan Gambar :



2.4 Hipotesis

Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka lalu membuat suatu teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji (dibawah kebenaran) (Arikunto, 2002). Hipotesis dalam penelitian ini adalah di duga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Peneliatian

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Yang beralamat jalan Samiun, Kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022

3.2 Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu proses pengambilan data dalam penelitian dimana peneliti atau pengamat dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan obyek penelitian.
2. Kuesioner (angket), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan yang diharapkan dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Sumber Data
 - a. Data primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari pihak pertama tanpa melalui perantara .

- b. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh secara tidak langsung seperti dari buku, jurnal, artikel, skripsi, tesis dan internet yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yaitu sebanyak 419 tenaga kerja.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin. Populasinya 419 tenaga kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo maka jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 81 responden. Metode penarikan sampel digunakan *random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. (Busyairi Dkk, 2014)

$$n = \left(\frac{N}{1+N(e)^2} \right)$$

$$n = \left(\frac{419}{1+419(0,1)^2} \right)$$

$$n = \frac{419}{5,19}$$

$$= 80,73$$

$$= 81$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = standar eror

3.5 Instrumen penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat empat variabel yaitu, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan pada populasi (tanpa di ambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase.

Tabel 3.1 Skor Rata-Rata

No.	Keterangan	Angka
1	STS : Sangat Tidak Setuju dengan Skor	1
2	TS : Tidak Setuju dengan Skor	2
3	TS : Tidak Setuju dengan Skor	3
4	S : Setuju dengan Skor	4
5	SS : Sangat Setuju dengan Skor	5

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali dalam Samban (2016)). Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Item instrument dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau biasa juga dengan membandingkannya dengan r tabel (Sugiyono, 2014).

a. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ (Sugiyono, 2014).

3.5. Metode Analisis

a. Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis Regresi Linear sederhana menurut Sarwono (2005) adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung dan memprediksi variable tergantung dengan menggunakan variable bebas.

$$Y' = a + bX$$

a = konstanta (nilai Y' apabila X=0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel.

c. Uji T

Uji T untuk menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel penjelas dalam persamaan regresi. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3.6 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dijelaskan, agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian .secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Keselamatan kerja merupakan sebuah keamanan tenaga kerja yang menyangkut pada proses produksi dan juga distribusi baik berupa barang maupun

jasa yang merupakan tindakan pencegahan dan mengacu pada dukungan manajemen puncak dalam pelaksanaan kebijakan perusahaan, serta menciptakan suasana kerja yang aman bagi karyawan di Dinas Lingkungan hidup Kota Palopo.

Kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu di perhatikan oleh perusahaan/instansi. Karena dengan adanya pengaruh kesehatan sangat menguntungkan bagi tenaga kerja secara material, karena karyawan lebih jarang absen dan bekerja di lingkungan yang lebih menyenangkan sehingga tenaga kerja mampu bekerja lebih lama.

b. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau di Dinas Lingkungan Hidup Kota Polopo.

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
perempuan	31	38
laki-laki	50	62
Jumlah	81	100

Table 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1 karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau jika di presentasikan sebanyak 38% sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 50 orang atau jika di presentasikan sebanyak 62% dari total 81 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

b. Karakteristik Responden berdasarkan umur

Usia	Jumlah Responden	Presentase
≤ 20 Tahun	6	7,43%
21-30 Tahun	52	64,19%
31-40 Tahun	14	17,28%
40-50 Tahun	8	9,87%
≥ 51 Tahun	1	1,23%
Total	81	100%

Tabel 2. Karakteristik Usia

Berdasarkan tabel 2 karakteristik usia dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur ≤ 20 tahun sebanyak 6 orang atau jika dipersentasikan sebesar 7,43%, responden yang berusia 21–30 tahun sebanyak 52 orang atau jika dipersentasikan sebesar 64,19%, responden yang berusia dikisaran 31–40 tahun sebanyak 14 orang atau jika dipersentasikan sebesar 17,28% sedangkan responden

yang berusia ≥ 51 tahun sebanyak 1 orang atau 1,23% dari total 81 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dinas kebersihan berada pada kisaran usia antara 21– 30 tahun.

2. Persepsi Responden

a. Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Tempat Kerja Dinas Kebersihan Kota Palopo

Persepsi karyawan mengenai Tempat Kerja Dinas Kebersihan Kota Palopo dapat dilihat dengan rata-rata skor melalui jumlah tiga pernyataan sebaran jawaban terhadap Tempat Kerja dapat dilihat pada tabel tiga berikut :

Tabel 3 Sebaran jawaban karyawan terhadap tempat kerja dinas kebersihan

NO	PERNYATAAN	JUMLAH JAWABAN					RATAAN SKOR	KET
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Tempat kerja di tempat saya sudah cukup nyaman	-	2	10	33	36	4,27	Sangat setuju
2.	Tempat kerja di tempat saya tidak menghambat dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain	1	-	3	32	45	4,48	Sangat setuju
3	Saya ikut serta menjaga kenyamanan di	-	2	9	42	28	4.18	setuju

	tempat kerja							
	Jumlah	1	4	22	10 7	109	4'31	Sangat setuju

Berdasarkan tabel 3 persepsi karyawan mengenai Tempat Kerja Dinas Kebersihan Kota Palopo secara umum sangat setuju dimana karyawan sangat setuju dengan nilai 4,31. Dapat disimpulkan bahwa dinas kebersihan tidak membatasi karyawan untuk saling berkomonukasi antara satu dengan yang lain hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang paling tinggi yaitu 4,48. Sedangkan yang terendah berada pada pernyataan nomor tiga yaitu Saya ikut serta menjaga kenyamanan di tempat kerja dengan nilai 4,18 karena sebagian besar responden tidak ikut serta menjaga kenyamanan di tempat kerja.

a. Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Mesin dan Peralatan Kerja Dinas Kebersihan Kota Palopo

Persepsi karyawan mengenai Mesin dan Peralatan Kerja Dinas Kebersihan Kota Palopo dapat dilihat dengan rataaan skor melalui jumlah tiga pernyataan sebaran jawaban terhadap Mesin dan Peralatan dapat di lihat pada tabel empat berikut :

Tabel 4 Sebaran jawaban karyawan terhadap mesin dan peralatan kerja dinas kebersihan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian Dinas Lingkungan hidup

Dinas lingkungan kota palopo adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan wewenang daerah dalam bidang pemukiman, bidang pekerjaan umum, bidang pengembangan otonomi daerah, dalam wewenang dan dalam bidang lainnya, setiap bidang pekerjaan tersebut memiliki resiko yang berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja dan membuat pekerja menjadi tidak produktif, maka sangatlah penting untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas tenaga kerja.

4.1.2 Visi dan Misi dinas Lingkungan Hidup kota palopo

a. Visi

Terwujudnya kota palopo sebagai kota bersih, indah dan nyaman untuk mendukung palopo sebagai kota pelayanan jasa terkemuka kawasan Indonesia timur.

b. Misi

- a) Meningkatnya kualitas pengelolaan Lingkungan kota palopo.
- b) Meningkatnya sumber daya manusia (SDM) aparatur dan petugas Lingkungan hidup kota palopo.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi

c) Uraian

1. Kepala Dinas

Membantu walikota dalam melaksanakan wewenang desentralisasi di bidang kebersihan serta melaksanakan tugas lain yang di berikan walikota.

2. Bidang Lingkungan Hidup

Membantu kepala dinas dalam merencanakan, melaksanakan bimbingan tekhnis, monitoring dan evaluasi kegiatan Lingkungan hidup dan tugas lain yang diberikan kepala dinas lingkungan hidup kota palopo.

d) Ka. Seksi Sarana Dan Prasarana

Membantu kepala bidang lingkungan hidup kota palopo, serta melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh kepala bidang lingkungan hidup kota palopo.

1. Ka. Seksi Pengangkutan Sampah dan TPA

Melakukan pengangkutan sampah dalam kota serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang Lingkungan hidup kota palopo.

2. Ka. Pemeliharaan

Melaksanakan pemeliharaan Lingkungan hidup kota palopo jalan saluran dan lapangan dan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala bidang lingkungan hidup kota palopo.

4.2 Karakteristik Responden

c. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	
	Perempuan	Laki-laki
Perempuan	31	0
Laki-laki	0	50
Jumlah	31	50

Table 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau jika di presentasikan sebanyak 38% sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 50 orang atau jika di presentasikan sebanyak 62% dari total 81 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

d. Karakteristik Responden berdasarkan umur

usia	Jumlah Responden	Persentase
≤ 20 Tahun	6	7,43%
21-30 Tahun	52	64,19%
31-40 Tahun	14	17,28%
≥ 50 Tahun	1	1,23%
Total	81	100%

Tabel 4.2 Karakteristik Usia

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik usia dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur ≤ 20 tahun sebanyak 6 orang atau jika dipersentasikan sebesar 7,43%, responden yang berusia 21–30 tahun sebanyak 52 orang atau jika dipersentasikan sebesar 64,19%, responden yang berusia dikisaran 31–40 tahun sebanyak 14 orang atau jika dipersentasikan sebesar 17,28% sedangkan responden yang berusia ≥ 51 tahun sebanyak 1 orang atau 1,23% dari total 81 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dinas Lingkungan hidup berada pada kisaran usia antara 21– 30 tahun.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali dalam Samban (2016). Uji validitas pada

kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software* dengan teknik pengujian yang digunakan yaitu *bivariate pearson (produk momen person)* dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,361 untuk taraf kesalahan 5%.

Jumlah responden pada uji validitas ini sebanyak 81 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 27. Setelah melakukan uji validitas, 24 pernyataan dianggap valid dan 3 pernyataan dianggap tidak valid yakni pernyataan nomor 15 dan 23 karna nilai hitungnya lebih rendah dari r tabel sehingga kedua item pernyataan tersebut dikeluarkan dari kuesioner. Untuk hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 4.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apa bila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Jumlah responden yang digunakan dalam reliabilitas sama dengan uji validitas yaitu 81 responden. Nilai r tabel adalah 0,600 yang berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apa bila lebih besar dari 0,600. Pada penelitian ini nilai hitung α yaitu sebesar 0,894 yang berarti bahwa kuesioner yang disebarkan sangat reliabel. Nilai hitung reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.3 : Output Relibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items

Sumber : Data diolah (2022)

4.4 Hasil Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variable independen atau pelayanan prima (X) terhadap variable dependen atau kepuasan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Standard Error			
1. (Constant)	.237	.036		.03	.00

elamatan dan					
kesehatan		β	β	120	β

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 tentang output pengolahan data dengan menggunakan metode analisis regresi diatas dapat diperoleh hasil uji parsial, model atau persamaan regresi dari hasil penelitian ini.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variable bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variable terikat (produktivitas) secara terpisah atau parsial.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap variable produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Dimana suatu variable x dinyatakan berpengaruh terhadap variable Y jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas dimana analisis ini untuk menganalisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10.237 + 0,647X$$

Keterangan :

X = Keselamatan dan kesehatan kerja

Y = produktivitas

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10.237 artinya jika X (keselamatan dan kesehatan kerja) nilainya 0, maka tingkat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Dinas Kebersihan Kota Palopo 10.237 Satuannya

2. Koefisien regresi variable X (keselamatan dan kesehatan kerja) sebesar 0,647 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka tingkat produktivitas kerja (Y) Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,647 satuannya Koefisien bernilai positif antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Semakin meningkat keselamatan dan kesehatan maka tingkat produktivitas kerja pada dinas kebersihan makin meningkat.

b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel.

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

del Summary

Model	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	0,788	21,2

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas) sebesar 78,8 % sedangkan sisanya sebesar 21,2 % dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika keselamatan dan kesehatan kerja karyawan buruk maka produktivitas kerja karyawan juga berkurang. Begitu pula sebaliknya, jika keselamatan dan kesehatan kerja karyawan oleh dinas Lingkungan Hidup baik maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2009;206) pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas

karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Makassar. Hasil dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan uji statistik bahwa variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas karyawan sebesar 28,6%, melihat variabel produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lain, sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilfani (2013) dalam judulnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sadermayanti dan ilfani penelitian Adyasti (2016) yang berjudul mengetahui hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja, serta mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Juga menunjukkan hasil bahwa hipotesis diterima, terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja ($p < 0,05$). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian yang telah penulis lakukan maka dapat disimpulkan adanya persamaan dan pengaruh yang signifikan antara variable kesehatan dan keselamatan dan variable

produktivitas, indikator keselamatan dan kesehatan ada lima yaitu tempat kerja, mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti secara keseluruhan dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada dinas Lingkungan Hidup , hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilfani pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah, menemukan bahwa pengujian secara simultan memberikan kesimpulan bahwa kelima indikator keselamatan dan kesehatan yang terdiri dari indikator tempat kerja, mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil uji koefisien determinasi (R^2) hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,788 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 78,8 %, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari 4 indikator yaitu tempat kerja, keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan karyawan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebersihan Kota Palopo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya sangat diharapkan untuk meneliti variable-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

2. Bagi instansi diharapkan lebih meningkatkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan agar meningkatkan Produktivitas Karyawan yang lebih baik. Dan kekuatan perusahaan/instansi yang terletak pada sumber daya manusianya harus lebih diprioritaskan, yang dimulai dari pengadaan tenaga kerja, peningkatan sumber daya manusia, sampai kepada perhatian aspek keselamatan dan kesehatan, baik yang bersifat fisik maupun psikologis karyawan itu sendiri. Jadi semakin baik program-program keselamatan dan kesehatan maka produktivitas karyawan maka akan semakin baik.
3. Pihak instansi agar lebih memperhatikan pengelolaan dan pemeliharaan alat-alat keselamatan atau alat perlindungan diri yang digunakan karyawan, agar keselamatan dan kesehatan kerja karyawan lebih terjamin. Serta menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat.

DAFTAR RUJUKAN

- Adyasti. 2016. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Pt. Guna Mekar Industri Semarang [Skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Agus. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Busyairi Dkk, (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Ilmiah Teknik Industri*. 13 (2): 112-123
- Catarina (2009), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Semarang.
- Depkes RI. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128/MENKES/SK/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta.
- Gary 2007. *Manajemen Personalia*, Edisi ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Handoko 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi II, cetakan ke 14 : BPF, Yogyakarta.
- Husni. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ilfani. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2 [Skripsi]. Semarang (ID): Universitas Diponegoro.
- Ravianto. (1985). Produktivitas dan Manajemen , Yogyakarta : UGM Press.
- Kementrian Tenaga Kerja R.I, 2014, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta.
- Lestari, 2007, Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Mangkuprawira.2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Statagik*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putti, 1989. *Memahami Produktivitas dan Manajemen*, Yogyakarta : UGM Press.
- Saban.2016. Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Makassar [Skripsi]. Makassar (ID): Universitas Hasanuddin
- Serdamayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT RefikaAditama.

- Suharyato 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Guru & Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian manajemen*. Bandung (ID) : Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suma'mur. 2000. *Higiene Perusahaan & Keselamatan Kerja*, CV. Haji, Masagung. Jakarta.
- Syafi'i. 2008. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pg. Rajawali I Unit Pg. Krobot Baru Bululawang* [skripsi]. Malang (ID): Universitas Islam Negeri (Uin) Malang
- Umar. 2004. *Evaluasi Kinerja Perusahaan, Jakarta* : Gramedia Pustaka Utama.
- Umar. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.