

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL
PROTEINA PRIMA MEDAN**

Oleh :
Siti Anom¹
Jeffry Saut Parulian Silaban²
Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}
email : anoem_08@yahoo.com

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang diterapkan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan atau melaksanakan tugas ditempat kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan seluruh kemampuannya atau mewujudkan potensi guna mewujudkan kreativitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja perusahaan PT. Central Proteina Prima Medan. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Central Proteina Prima Medan dapat disimpulkan bahwa: Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 4,584 + 0,385 X1 + 0,462 X2$ dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana $t_{hitung} 6,293 > t_{tabel} 2,010$, artinya bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan kesehatan kerja dengan hasil hipotesis dimana $t_{hitung} 5,698 > t_{tabel} 2,010$, artinya bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji-F dimana nilai $f_{hitung} 49,902 > f_{tabel} 3,19$, artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,657. Menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 65,7%, artinya variabel bebas mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel terikat. Pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. disarankan untuk diperhatikan dan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga dapat memberikan suasana yang aman dan berdampak positif dalam hal Keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

Kata kunci : Keselamatan, Kesehatan Kerja dan produktivitas kerja karyawan.

***EFFECT OF SAFETY AND HEALTH WORK ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY IN PT CENTRAL PROTEINA PRIMA MEDAN***

ABSTRACT

Occupational Safety and Health can be interpreted as a science applied in an attempt to prevent the possibility of an accident or carry out workplace duties. Work productivity is a person's ability to use all his ability or realize the potential to manifest creativity. This study aims to determine whether the effect of occupational safety and health on work productivity PT. Central Proteina Prima Medan. From the results of research conducted at PT. Central Proteina Prima Medan can be concluded that: From the results of the analysis has been obtained the following multiple regression equation: $Y = 4.584 + 0.385 X1 + 0.462 X2$ from the equation can be seen that all the independent variables (Safety and Health Work) positively affect Work Productivity . Based on the

results of the hypothesis with t-test obtained thitung with ttable, where t arithmetic $6.293 > t$ table 2.010, it means that work safety has a positive and significant effect on employee productivity. And health work with result of hypothesis where thitung $5.698 > t$ table 2.010, it means that health work have positive and significant effect to employee work productivity. Based on F-test where the value of f count $49.902 > f$ table 3,19, it means that safety and health work together Equal positive and significant effect on employee work productivity. Coefficient of determination value (R²) equal to 0,657. Show that Occupational Safety and Health effect on employee work productivity equal to 65,7%, meaning free variable have relation of being to dependent variable. At PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. Advised to be considered and need to be improved to be more conducive so as to provide a safe atmosphere and have a positive impact in terms of Occupational Safety and Health to improve employee productivity at PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

Keywords: *Safety, Occupational Health and work productivity of employees.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik perusahaan ataupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Bagaimanapun canggihnya sumberdaya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Oleh karena itu karyawan merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan dalam rangka penerapan teknologi yang canggih. Salah satu cara untuk mencapai efektifitas suatu perusahaan adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi pula, untuk menunjang keberhasilan tersebut maka salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu suatu asas yang rasional untuk manajemen yang mencakup kenyataan bahwa baik perencanaan maupun keputusan-keputusan manajerial organisasi keseluruhannya tidak terlepas dari manusia dan lingkungan kerjanya dalam arti kata jika dengan demikian perbuatan dan keadaan yang tidak selamat yang berakhir dengan kecelakaan adalah suatu gejala.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja berdasarkan segala tempat kerja baik di darat, permukaan air, maupun di udara. Keselamatan kerja mencakup segenap proses produksi dan distribusi baik barang maupun jasa. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang diterapkan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan atau melaksanakan tugas ditempat kerja. Keselamatan kerja dalam suatu

organisasi harus dilaksanakan secara bersama-sama baik oleh pimpinan maupun karyawan sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan dapat dihindarkan. Dalam implementasinya pemimpin dapat membantu petugas keselamatan di tempat kerja dengan mempersiapkan devisa dan tenaga yang terampil dibidang keselamatan kerja.

Demikian masalah kesehatan kerja, kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja lebih baik karena karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, apabila lingkungan kerja yang kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan, kebersihan kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu sangat panas akan mengakibatkan turunya produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan supaya tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan akan dapat bekerja secara optimal.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan seluruh kemampuannya atau mewujudkan potensi guna mewujudkan kreativitas. Dengan demikian produktivitas adalah hubungan antara hasil (output) yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan (input) untuk menghasilkan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Setiap organisasi/perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain akan terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sebaiknya, jika tempat kerja terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan akan dihindarkan, mengakibatkan kekurangan pekerjaan dan hilangnya pendapatan bagi pekerja. Apabila perusahaan memperhatikan hal tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

PT. Central Proteina Prima Tbk sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, yaitu perusahaan budidaya perikanan yang terintegrasi. PT. Central Proteina Prima Tbk Medan mengembangkan, memproduksi, dan menjual benur, pakan, probiotik dan produk udang. Beberapa pabrik dan perusahaan termasuk banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin dalam proses produksinya sehingga potensi bahaya dari perusahaan ini sangat besar. Pengguna mesin-mesin dalam proses produksi harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam mengoperasikan mesinya. Dengan ini karyawan sangat mengharapkan adanya keselamatan yang lebih baik dari perusahaan untuk dapat mendorong

atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dapat tercapai.

Mengingat pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk”**.

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia tidak terdapat pada hanya satu pihak atau satu manajer saja pada suatu perusahaan, tetapi juga penting bagi semua manajer disemua bagian hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan karena memiliki akal, semangat, keinginan, pengetahuan, yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli antara lain:

Menurut Sutrisno (2016:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.”

Menurut Hasibuan (2010:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2013:2) “Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Yani (2012:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.”

Dari beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan, pengintegrasian serta pemeliharaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan dengan sedemikian rupa untuk menjalankan dan mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pegolohannya, landasan tempat kerja

dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2012:161)“Keselamatan Kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.”

Yani (2012:157) Mengemukakan bahwa Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

Keselamatan Kerja yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain.

Menurut Wilson (2012:377) “Keselamatan Kerja adalah menyangkut proses perlindungan kerja atas keamanan yang di alami setiap tenaga kerja yang kemungkina adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.”

Menurut Irham Fahmi (2016:3) “Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keadaan yang aman dan adanya

perlindungan bagi karyawan dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja dan lingkungan tempat kerjanya. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan.

2.2.1 Persyaratan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dalam suatu tempat mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja. Persyaratan keselamatan kerja menurut UU RI tentang keselamatan kerja No.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1 adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada kebakaran atau kejadian-kejadian yang berbahaya
- e. Memberikan pertolongan kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan pada para pekerja

- g. Mencegah dan mengendalikan, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getara
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun nonfisik, peracunan, infeksi, dan penularan
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan kerja, dan proses kerja
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- o. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- p. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kerjanya menjadi bertambah tinggi.

2.3 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan pada waktu suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan termasuk

ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, kondisi kesehatan kerja para pekerja atau karyawan haruslah menjadi perhatian utama oleh perusahaan agar mereka tidak mengalami gangguan ketika melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Moenir (2006:207) "Kesehatan Kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan."

Menurut Yani (2012:157) Mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah: Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas fisik dan psikologis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.

Menurut Wibowo (2012:398) "Kesehatan Kerja merupakan kondisi fisik, mental dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit dan kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan."

Sehingga Kesehatan Kerja dapat disimpulkan adalah kesehatan yang terhindar dari keadaan sakit dan kondisi yang sehat dari berbagai macam bahaya akibat kerja didalam melakukan semua kegiatan pekerjaan.

2.3.1. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2017 :163) adalah sebagai berikut:

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

2.4. Produktivitas Kerja

2.4.1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja didefinisikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil-hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi

(ouput) dengan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Edy Sutrisno (2010:99) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah: Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Tohardi (2009:100) “menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan apa yang lebih ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.”

Menurut Mangkunegara (2012:93) bahwa pengertian Produktivitas adalah: Hubungan antara hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau ouput yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Wibowo (2014:93) “menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas

dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan”.

Sehingga dalam arti yang sederhana bahwa produktivitas ini merupakan perbandingan antara hasil dan keluaran. Dengan pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong sumber daya manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja. Sehingga produktivitas ini dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam menghasilkan barang atau jasa.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, saran produksi, manajemen, dan prestasi. Menurut Edy Sutrisno (2016:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk

menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga

akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.4.3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah di tetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja Menurut Edy Sutrisno (2016:104) diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4.4. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran merupakan bagian internal dari proses

manajemen produktivitas. Apabila produktivitas diintegrasikan kedalam budaya organisasi, monitoring progres yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung, dan mengevaluasi kinerja manajerial merupakan suatu keharusan. Status produktivitas sebagai isu strategi bagi organisasi menganjurkan bahwa monitoring merupakan hal yang penting. Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategi lainnya. Perbaikan produktivitas merupakan alat utama untuk mencapai pertumbuhan *market share*. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya pada pencapaian sasaran strategi spesifik. Menurut Wibowo (2007:111) Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

- 1) Membangun kepedulian
Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.
- 2) Mengukur masalah dan peluang
Ukuran produktivitas memfasilitasi indentifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendarat atau menurun hanya

dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

- 3) Mengusahakan mekanisme umpan balik
Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.
- 4) Memfasilitaskan integrasi
Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas kedalam sistem organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat diterapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

Sekali ukuran produktivitas dikembangkan, integrasinya ke dalam sistem laporan finansial harus diselesaikan. Ukuran produktivitas bukanlah sesuatu yang harus diuji oleh manajemen sebagai isu sampingan dari kinerja finansial, tetapi harus dilihat sebagai determinan integral dari kinerja finansial. Oleh karena itu, dampak produktivitas pada *bottom line*.

Pengukuran produktivitas juga harus diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan perencanaan organisasi. Proyeksi ukuran produktivitas, bersama dengan dampaknya pada biaya dan keuntungan menjadi bagian dalam

setiap anggaran dan rencana keuangan jangka panjang.

Tingkat pengukuran produktivitas sebagai berikut:

- 1 Pengukuran produktivitas tingkat nasional(makro)
 - 2 Pengukuran produktivitas industrial (sektor)
 - 3 Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
 - 4 Pengukuran produktivitas tingkat produksi (persial)
 - 5 Produktivitas pegawai termasuk pengukuran produktivitas persial
- Mengukur produktivitas SDM, digunakan rumus:

$$\text{produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan penulis di PT. Central Proteina PrimaTbk.Jln Pulau Pinang V No.1 Kim 2 Medan penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai Agustus 2017.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Juliansyah (2011:147) "Populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian".

Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sample yang diambil dari anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 Orang.

3.2.2. Sample

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, menurut Juliansyah Noor (2011:151) "Random Sampling adalah suatu cara pengambilan sample yang dilakukan secara acak sederhana."

Menurut Juliansyah Noor (2011:148) "sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dan populasi, sehingga penelitian terhadap sample dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat, atau karakteristik tersebut pada elemen populasi." Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= jumlah sample

N= besar Populasi

e=ketetapan yang diinginkan

(0,1)

Berdasarkan rumus di atas, dapat diketahui jumlah sampel untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1^2)}$$

$$n = \frac{110}{2,1}$$

$$n = 52,380 \rightarrow 52 \text{ Responden}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil adalah 52 orang untuk memudahkan dalam pengelolaan data.

3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel independen

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (X).

Indikator keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik pengaturan penerangan.
 - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

Indikator Kesehatan kerja,

1. Lingkungan kerja secara medis
 - a. Kebersihan lingkungan kerja

- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah dan industri
 - d. Kebisingan, cuaca, debu dan zat-zat kimia.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja
 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

3.3.2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan faktor utama yang disebabkan/dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas Kerja (Y) yang merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dari kegiatan yang dilakukan.

Indikator dari produktivitas adalah:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Semangat kerja
5. Mutu
6. Efesiensi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner secara langsung dari responden. Responden yang menjadikan peneliti adalah karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

3.5 Metode Penelitian Data

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan sehubungan dengan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini merupakan data ilmiah dari buku-buku, bahan bacaan lainnya yang mendukung skripsi ini dan mempelajarinya, tulisan dan data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dekunder yang berkaitan dengan manajemen personalia.

2. Penelitian lapangan (*Field Reseaech*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan melakukan pengamatan pada objek-objek yang diteliti sebagai berikut:

1. Pengamatan (Observasi), yaitu dengan cara meninjau ke lapangan untuk memperoleh data-data yang sebenarnya.
2. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer serta bagian yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.
3. Koesioner, yaitu merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain

yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Dalam menghimpun data penulis memakai skala likert yang digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena yang terjadi.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian penelitian koesioner, penulis menggunakan metode skala likert (*likert's summated ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut:

Tabel.3.2.

Skala pengukuran likert/pedoman pengukuran skor

No	Pertanyaan	Bobot skor
1	Sangat setuju (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup baik (CB)	3
4	Tidak baik (TB)	2
5	Sangat tidak baik (STB)	1

Sumber data : diolah oleh penulis

3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan data, disusun serta diklasifikasikan dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran mengenai suatu keadaan obyek.

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Model analisis berganda digunakan untuk mengetahui apa keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan.

Model Regresi Linier adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

A = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Keselamatan

b₂ = Koefisien Regresi Kesehatan

X₁ = Keselamatan

X₂ = Kesehatan

e = Standart Error

3.6.2 Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010 : 211) “mengemukakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.”

Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki kualitas rendah. 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. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010 : 213) “Reliabilitas merupakan instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.”

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan :

r₁₁ = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item
 σ_t^2 = varians total
Suatu data dikatakan realibel atau korelan apabila data korelasinya $\geq 0,6$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, maka diperlukan asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan dengan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen secara parsial;

$H_a : b_2 > 0$, berarti bahwa ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) pada uji t ini ditentukan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel sedangkan t_{hitung} dihitung dengan menggunakan program SPSS. Kriteria penilaian sebagai berikut:

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama);

$H_a : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (simultan).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5%

($\alpha=0,05$) dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen;

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang dilakukan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus untuk koefisien determinasi (R^2)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

KD= Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Central Proteina Tbk Medan berasal dari PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, PT. Charon Pokphand Indonesia didirikan tahun 80-an yang bergerak dibidang Agribisnis yang berfokus pada kegiatan produksi dan pemasaran pakan ayam, kemudian pada tahun 1989 PT. Charon Pokphand Indonesia Tbk Berkembang dalam bidang Aquaculture yang berfokus pada kegiatan produksidan pemasaran udang.

Pada tahun 1991 PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk berkembang dalam bidang DOC yang berfokus pada kegiatan pembibitan dan penjualan anak ayam, pada tahun 1997 PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk mengembangkan Aquaculturenya yang berfokus pada kegiatan produksi dan pemasaran pakan ikan, dengan berkembangnya bidang Agribisnis dan Aquaculture yang semakin pesat, produksi dan pemasaran semakin berkembang tinggi, pemilik perusahaan membuat Struktur terpisah antara Agribisnis dan Aquaculture pada tahun 2008. Divisi Agribisnis dikelola oleh PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk sedangkan divisi Aquaculture dikelola oleh PT. Central Proteina Prima Tbk Medan dengan struktur organisasi yang terpisah. Karena semakin berkembangnya divisi Aquaculture sehingga area perusahaan PT. Central Proteina Prima Tbk Medan membuka cabang

di Amplas yang bergerak dibidang pakan udang.

Adapun tujuan didirikannya PT. Central Proteina Prima Tbk medan ini selain untuk memperoleh laba dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menyediakan lapangan kerja sehingga dapat membantu pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran. Dalam menjalankan kegiatan operasi PT. Central Proteina Prima Tbk medan selalu berupaya untuk memenuhi permintaan pasar dan menjalankan kegiatan pemasaran produksi dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Central Proteina Prima Tbk Medan

Adapun yang menjadi visi dan misi PT. Central Proteina Prima Tbk Medan adalah :

1. Visi
Menjadi perusahaan aquaculture terbesar dan terdepan yang terintegrasi secara vertikal di dunia.
2. Misi
Terus-menerus meningkatkan kekuatan dibidang aquaculture dan mengutamakan efisiensi melalui sistem manajemen yang inovatif dan teknologi terkini dalam rangka memastikan keberhasilan para petambak dan kualitas produk kami. Kami secara konsisten mengevaluasi kontribusi di bidang sosial

dan kinerja perusahaan dalam menerapkan praktek yang ramah lingkungan di seluruh proses operasional.

4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

4.2.1. Metode Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif akan digambarkan dan dijelaskan mengenai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Dalam pembahasan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk Medan yang berjumlah 52 responden yang akan diteliti, digambarkan dalam karakteristik usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Untuk mengetahui responden dapat dilihat secara jelas pada tabel berikut:

1. Usia responden

Tabel 4.1 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	13	25
2	30 – 39	17	32,7
3	40 – 49	16	30,8
4	>50	6	11,5
	Total	52	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4.1. diatas bahwa jumlah responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 13orang atau 25%, yang berusia 30-39 tahun sebanyak 17 orang atau

32,7%, yang berusia 40-49 tahun sebanyak 16 orang atau 30,8%, yang berusia >50 tahun sebanyak 6 orang atau 11,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Proteina Prima Medan didominasi usia 30-39 tahun yang memiliki kondisi cukup baik.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	84,6
2	Perempuan	8	15,4
	Total	52	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Pria adalah sebanyak 44 orang responden 84,6%, yang berjenis kelamin wanita sebanyak 8 orang responden 15,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di PT. Proteina Prima medan lebih dominan laki-laki dibandingkan karyawan wanita.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA	9	17,3
2	D3	6	11,5
3	S1	37	71,2
	Total	52	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden tingkat pendidikan SLTA adalah

sebanyak 9 orang atau 17,3%, responden tingkat pendidikan D3 adalah sebanyak 6 orang atau 11,5%, responden tingkat pendidikan S1 (Stara 1) adalah sebanyak 37 orang atau 71,2%.

4. Tingkat deskriptif lama bekerja

Tabel 4.4 : Klasifikasi Responden Berdasarkan lama Bekerja

No	Lama bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 10	30	57,7
2	11 – 20	15	28,8
3	21-30	7	13,5
	Total	52	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Pada tabel 4.4. dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama kerjanya adalah 30 orang responden atau 57,7% telah bekerja selama ≤ 10 Tahun, 15 orang responden atau 28,8% telah bekerja selama 11 – 20 Tahun, dan 7 orang responden atau 13,5% telah bekerja selama 21-30 Tahun.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Perhitungan dengan bantuan program SPSS menghasilkan uji validitas yang diujikan pada beberapa variabel yang digunakan yaitu X1 (Keselamatan), X2(Kesehatan), dan Y (Produktivitas Kerja) dimana jika korelasi memiliki signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut valid.

Berikut tabel hasil uji validitas berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

Dari tabel $N/df = N - 3 = 49$. Dengan demikian jika suatu item

pernyataan mempunyai item-item *correlation* atau koefisien validitas > $r_{tabel} = 0,275$ dapat dinyatakan valid, dan jika suatu item pernyataan mempunyai item-item total *correlation* atau koefisien validitas < r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid.

1 Uji validitas Variabel (X1)

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Keselamatan

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KSL1	,526	,865	Valid
KSL2	,525	,865	Valid
KSL3	,514	,864	Valid
KSL4	,525	,865	Valid
KSL5	,400	,870	Valid
KSL6	,437	,867	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Kesehatan

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KST1	,490	,866	Valid
KST2	,360	,872	Valid
KST3	,412	,868	Valid
KST4	,571	,864	Valid
KST5	,549	,865	Valid

KST6	,431	,868	Valid
------	------	------	-------

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Produktivitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
PD 1	,635	,862	Valid
PD 2	,610	,862	Valid
PD 3	,520	,865	Valid
PD 4	,526	,865	Valid
PD 5	,573	,864	Valid
PD 6	,624	,862	Valid

Sumber : Data Output SPSS

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengatur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS dengan menggunakan metode cronbach Alpha, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Berikut tabel hasil uji reliabilitas berdasarkan penelitian yang dilakukan.

1. Skala Keselamatan Kerja

Tabel 4.11. : Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,780	,752	6

Sumber : Data Output SPSS

2. Skla Kesehatan Kerja

Tabel 4.12. : Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,817	6

Sumber : Data Output SPSS

3. Skla Produktivitas Kerja

Tabel 4.13. : Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,754	,807	6

Sumber : Data Output SPSS

4.4. Uji Asumsi Klasik

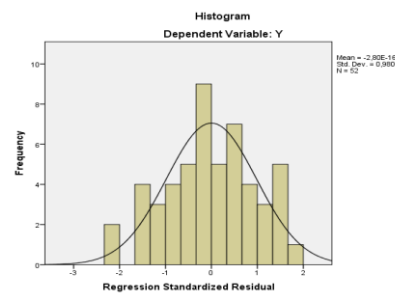
1. Uji Normalitas

Untuk normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan.

a) Pendekatan Histogram

Untuk menguji normalitas data dapat dilihat dengan kurva

normal, kurva normal yaitu kurva yang memiliki ciri-ciri khusus, salah satu diantaranya adalah bahwa mean, mode, dan median pada tempat yang sama.

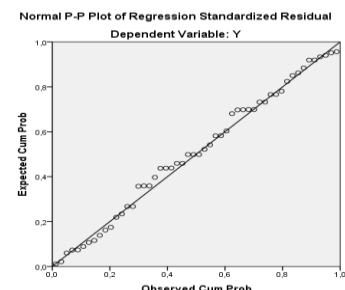


Sumber : Data output SPSS

Gambar 4.1 : Histogram

Berdasarkan grafik histogram terlihat bahwa variabel terdistribusi secara normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng.

b) Pend



ekatan Grafik

Gambar : 4.2 Plot Uji Normalitas Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui

hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). Dengan kriteria sebagai berikut:

- VIF > 5 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas
- VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinieritas
- Tolerance < 0,1 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas
- Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

Tabel 4.14.: Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 TX1	,922	1,084
TX2	,922	1,084

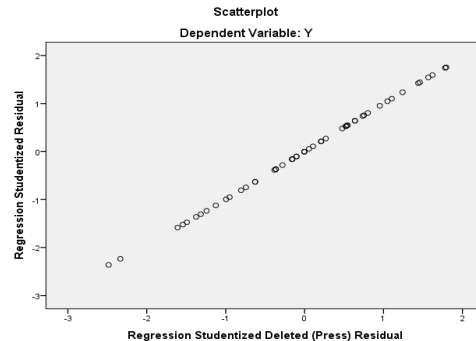
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heroskedastisitas untuk menguji apakah sebuah proup dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamat pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisits yang dapat di uji dengan menggunakan pendekatan grafik.

- 1) Pendekatan grafik



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel indeviden. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 22 *for windows*, maka hasil persamaan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.16 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,584	2,207		2,077	,043
Keselamatan	,385	,061	,537	6,293	,000
Kesehatan	,462	,081	,486	5,698	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,584 + 0,385 X1 + 0,462 X2$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

a = konstan

X1 = Keselamatan

X2 = Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel indeviden terhadap variabel dependen adalah: hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel indeviden (bebas) yang paling berpengaruh adalah Kesehatan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,462 sedangkan variabel paling rendah adalah variabel Keselamatan dengan nilai koefisien 0,385, dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Berpengaruhnya variabel-variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerjasecara positif terhadap Produktivitas Kerja dengan arti bahwa dengan meningkatnya persepsi responden tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka akan berpengaruh pada meningkatnya Produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Proteina Medan.

4.6. Uji Hipotesis

1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh hubungan positif dan signifikan variabel bebas Keselamatan (X1), Kesehatan (X2) terhadap variabel terikat (Y) Produktivitas. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 49,902 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} 3,19, nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 49,902 > 3,19$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan hipotesis:

Ho diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2 Uji persial (uji t)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan sebagai:

- Variabel keselamatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan $0,000 > 0,05$, nilai $t_{hitung} (6,295) > t_{tabel} (2,010)$ artinya walaupun ditingkatkan keselamatan sebesar satu-satuan, tidak akan menambah produktivitas kerja karyawan 0,385.
- Variabel kesehatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan $0,000 > 0,05$, nilai $t_{hitung} (5,69) > t_{tabel} (2,010)$ artinya walaupun ditingkatkan kesehatan sebesar satu-satuan, tidak akan

- menambah produktivitas kerja karyawan 0,462.
- c. Constanta sebesar 4,584 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka produktivitas atau variabel terikat tetap sebesar 4,584.
- d. Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah :
- $Y = \text{Produktivitas Kerja}$
 $A = \text{konstanta sebesar } 4,584$ artinya Keselamatan dan Kesehatan kerja bernilai nol, maka Produktivitas kerja nilainya 4,584.
 $b_1 = \text{koefisien regresi keselamatan } 0,385$ artinya jika ditingkatkan variabel keselamatan sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan PT. Central Proteina Medan akan meningkatkan sebesar 0,385
 $b_2 = \text{koefisien regresi keselamatan } 0,462$ artinya jika ditingkatkan variabel kesehatan kerja sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Proteina Prima Tbk Medan akan meningkatkan 0,462.

4.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian.

Tabel 4.19 : Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,657	1,483

a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Keselamatan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.19. dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,819 atau mendekati angka 1 yang artinya bahwa tingkat hubungan yang kuat antara Keselamatan dan Kesehatan kerja. Tabel *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R square*) adalah 65,7%, sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.8. Hasil Pembahasan Penelitian

Hasil uji t menunjukkan seberapa besar berpengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
 Hasil uji hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara keselamatan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,293 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Keselamatan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Hasil uji hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,698 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Keselamatan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.
3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Hasil uji hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Melalui perhitungan yang dilakukan secara serempak, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,902 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 tersebut lebih

kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya bahwa adanya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Central Proteina Prima Medan dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:
$$Y = 4,584 + 0,385 X_1 + 0,462 X_2$$

yang berartinya koefisien sebesar 0,462 sedangkan variabel paling rendah adalah variabel Keselamatan dengan nilai koefisien 0,385, dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
2. Berdasarkan hasil hipotesis dengan uji- t diperoleh t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} 6,293 > t_{tabel} 2,010, artinya bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan kesehatan kerja dengan hasil hipotesis dimana t_{hitung} 5,698 > t_{tabel} 2,010, artinya bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Berdasarkan uji-F dimana nilai f_{hitung} 49,902 > f_{tabel} 3,19, artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,657. Menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 65,7%, artinya variabel bebas mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel terikat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. Dan peneliti memiliki keterbatasan waktu untuk melakukan observasi, wawancara pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis memberikan saran untuk diperhatikan dan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga dapat memberikan suasana yang aman dan berdampak positif dalam hal Keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan*

praktik. Penerbit Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian* Jakarta : Penerbit Pramadamedia Group.

Moenir, Sendjun H. 2006. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta

Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua - Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

Ramli. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHSAS 1800*. Cetakan kedua - Jakarta : PT Dian Rakyat.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Pramadamedia

Yani. H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Wibowo. 2012. *Manajemen kinerja*, Edisi ke empat. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada