

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. (Edy Sutrisno, 2009 :3).

Beberapa tahun terakhir perkembangan ekonomi di Indonesia berkembang sangat cepat yang terutama sektor industri dan pembangunan. Namun kemajuan di sektor industri dan sektor-sektor lainnya harus diimbangi dengan faktor kualitas SDM pekerja yang kreatif dan inovatif.

Kualitas SDM pekerja yang diidealkan itu tidak saja ditentukan oleh standar gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga ditentukan oleh lingkungan kerja yang memberi rasa aman bagi pekerja untuk setiap perusahaan terutama perusahaan yang mempunyai resiko yang sangat tinggi membutuhkan program Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menurut (Konradus ,2006 : 99), melalui Program pemenuhan kebutuhan K3 pada kaum buruh/pekerja, tidak hanya menentukan tingkat produktivitas usaha, namun lebih jauh lagi dapat menentukan tingkat kesejahteraan dan stabilitas sosial-politik sebuah negara.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang populer dengan nama didefinisikan (Konradus, 2006 : 99) sebagai:

“Upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah diri manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera”.

Dengan adanya pengetahuan tentang K3 diharapkan dapat mencegah terjadinya kecelakaan berupa cacat atau cedera yang bersifat sementara maupun permanen atau bahkan terjadi kematian serta kerusakan properti dapat diminimalisasikan serta mampu meningkatkan produktivitas yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut (Tohardi 2002), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Pentingnya peran produktivitas kerja tentu tak boleh dilupakan perusahaan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. (Sutrisno, 2009 : 100-101).

Salah satu industri yang memberikan banyak keuntungan bagi negara yakni industri kelapa sawit tetapi disamping itu industri kelapa sawit memiliki resiko yang cukup tinggi bagi karyawannya. Kelapa Sawit merupakan salah satu tumbuhan penghasil minyak yang paling banyak diproduksi dan dikonsumsi dari seluruh dunia. Minyak sawit biasanya digunakan sebagai bahan baku minyak goreng, margarin, sabun, kosmetik dan masih banyak yang lainnya. Kelapa sawit awalnya masuk ke Indonesia mulai tahun 1848 yang digawangi oleh pemerintahan Hindia Belanda dan berkembang hingga saat ini.

Di Indonesia, Perkebunan dan pengelolaan industri kelapa sawit adalah kunci perekonomian negara. Pengeksporannya merupakan penghasil

devisa terpenting dalam memberikan kesempatan kerja bagi jutaan rakyat Indonesia. Hampir 70 persen dari perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang terletak di Sumatera. Sedangkan sisanya yakni 30 persen, sebagian besar ditemukan di pulau Kalimantan (Agricoputra, 8 April 2015).

Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang kelapa sawit yakni perusahaan Cargill. Perusahaan Cargill yang telah memiliki total areal perkebunan di Indonesia mencapai 41.000 hektare. Total area tersebut mencakupi dua anak perusahaan Cargill, yakni PT. Hindoli yang terletak di Sumatera Selatan dan PT. Harapan Sawit Lestari yang terletak di Kalimantan. Untuk PT. Hindoli kapasitas produksi CPO di PT. Hindoli mencapai 170 ton/jam. PT. Hindoli yang berada di Sungai Lilin terbagi menjadi beberapa cabang di mana pusatnya berada di Mill Sungai lilin sedangkan cabang lainnya berada di *Estate* Srigunung, Sungai Pelepah, Tanjung Dalam, Tungkal, Mukut dan Penogokan.

Pada penelitian ini akan dilakukan disalah satu cabang dari PT. Hindoli yakni cabang di *Estate* Pelepah. Adapun jumlah karyawannya yakni sebanyak 980 pekerja yang terdiri dari staff, non staff, karyawan harian tetap (KHT) dan karyawan harian tetap. Untuk staff dan non staff diletakkan di kantor sedangkan KHL dan KHT diletakkan di bagian perkebunan. Untuk staff dan KHT telah melewati masa *trainning* yakni selama 3 bulan. Berikut disajikan daftar karyawan PT. Hindoli *Estate* Sungai Pelepah.

Tabel 1.1
Tabel data Karyawan PT. Hindoli tahun 2016
Estate : Sungai Pelepah

Kantor		Perkebunan	
Jabatan	Total Karyawan	Jabatan	Total Karyawan
<i>Askep</i>	1	<i>Bunch Checker</i>	13
<i>Assisten Panen</i>	1	<i>Driver</i>	3
<i>Assisten Upkeep</i>	2	<i>Fertilizer</i>	43
<i>Attandance Klinik</i>	1	<i>Gardener</i>	9
<i>Clerk</i>	2	<i>General Helper</i>	1
<i>Clerk WS</i>	1	<i>Harvesting Mandor</i>	9
<i>Driver</i>	10	<i>Loader</i>	58
<i>EHSS Officer</i>	1	<i>Loose Fruit Picker</i>	32
<i>Estate Manager</i>	1	<i>Machinist Assistant</i>	1
<i>Krani Bin</i>	1	<i>Mandor</i>	1
<i>KTU</i>	1	<i>Motorship Operator</i>	1
<i>KTU Workshop</i>	1	<i>Office Maid</i>	2
<i>Leader Security</i>	1	<i>Pemanen (Harvester)</i>	394
<i>Mabes</i>	1	<i>Pembibitan (Nursery)</i>	1
<i>Mabes Fleet Safety</i>	1	<i>Pengawasan Excavator</i>	1
<i>Mabes Panen</i>	2	<i>Perawatan (Upkeep)</i>	164
<i>Mabes Upkeep</i>	1	<i>Petugas TP Anak (Creche Keeper)</i>	2
<i>Manager Workshop</i>	1	<i>Piece Rated</i>	89
<i>Mandor</i>	10	<i>PONC Auditor</i>	12
<i>Mekanik</i>	4	<i>Pruning</i>	8
<i>Op. Genset</i>	1	<i>Security Assistant</i>	2
<i>Operator</i>	33	<i>Sprayer</i>	25
<i>Operator Genset</i>	2	<i>Upkeep Mandor</i>	15
<i>Perawat</i>	1	<i>Watchman</i>	3
<i>SR. Clerk</i>	1	<i>Weighbridge Operator</i>	2
<i>Sr. Electriciant</i>	1	<i>Workshop Mechanic</i>	1
<i>Sr. Mekanis</i>	1		
<i>Store Keeper</i>	1		
<i>Store Keeper WS</i>	1		
<i>Supervisore WS</i>	1		
<i>Welder</i>	1		
Total	88	Total	892

Sumber : PT. Hindoli

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diperoleh bahwa jumlah karyawan PT. *HindoliEstate* Sungai Pelelah Musi Banyuasin sebanyak 88 orang karyawan yang bekerja di bagian kantor sedangkan sebanyak 892 bekerja pada bagian perkebunan. Untuk karyawan bagian kantor memiliki sistem kerja 24 jam, fasilitas yang diperoleh oleh pegawai tetap/Staff antara lain mendapatkan gaji tetap, tunjangan, motor, uang makan, uang pembantu, uang pulsa, bonus 3 kali gaji dalam setahun, dan jaminan kesehatan tingkat 1 di Rumah Sakit Charitas dan Siloam. Untuk non-*staff* memiliki sistem kerja 8jam/hari , fasilitas yang di peroleh oleh karyawan antara lain uang lembur, uang makan, motor, bonus uang tahunan, jaminan kesehatan di Rumah Sakit Myria, Umum dan Siti Kodijah. Untuk pekerja harian Tetap (KHT) memiliki sistem kerja harian di mana mereka akan diupah sebesar 91 ribu rupiah/hari, fasilitas yang diperoleh oleh KHT yakni uang lembur, bonus tahunan apabila telah bekerja selama 5 tahun, jaminan kesehatan Rumah Sakit Myria, Umum dan Siti Kodijah. Sedangkan untuk karyawan harian lepas (KHL) memiliki sistem kerja harian di mana pada karyawan KHL tidak mendapatkan fasilitas apapun melainkan hanya digaji sesuai dengan pekerjaan.

Melihat pentingnya peranan bisnis kelapa sawit tentu menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan kelapa sawit, salah satunya yakni PT. *HindoliEstate* Sungai Pelelah Musi Banyuasin untuk mengembangkan sumber daya manusianya terutama pada bagian panen. Adapun sistem pekerjaan para pemanen (*harvester*) pada PT. *HindoliEstate* Sungai Pelelah Musi Banyuasin yang terdiri dari 394 karyawan terbagi menjadi 2 yakni panen secara mekanisme dan manual. Semua pekerja bagian panen baik secara mekanisme dan manual, semua 100% berjenis

kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan panen merupakan salah satu pekerjaan kasar dan beresiko sehingga lebih cocok dilakukan oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

Panen dilakukan dengan manual yaitu dengan tenaga manusia yang disebut pemanen, kemudian cara mekanis yaitu menggunakan alat panen yang didesain khusus, untuk mempermudah proses panen dengan biaya (*cost*) yang kecil dan produktivitas tinggi. karena dalam melakukan proses panen yaitu menurunkan buah, pemanen mempunyai hubungan dengan keberadaan pelepah dan usaha memeliharanya. Sehingga ketika pemanen melakukan proses panen maka yang dilakukan adalah tetap menjaga kondisi dan jumlah pelepah, dalam bahasa perkebunan kelapa sawit adalah menjaga songgo.

Walaupun PT. Hindoli merupakan salah satu perusahaan besar yang mampu memperkerjakan banyak karyawan, tidak berarti perusahaan PT. Hindoli *Estate* Sungai Pelepah Musi Banyuasin tidak mengalami permasalahan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Hindoli *Estate* Sungai Pelepah yakni permasalahan pada keselamatan dan kesehatan kerja di mana pada tahun 2016 terjadi peningkatan kecelakaan karyawan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Berikut disajikan tabel kecelakaan kerja karyawan.

Tabel 1.2
Tabel Kecelakaan Kerja Karyawan Tahun 2015 dan Tahun 2016

Estate : Sungai Pelepah

No	Tanggal/Jam	Lokasi	Keterangan
1	21 Oktober 2013/ 09.00 Wib	Blok D 34	Karyawan terluka karena tergigit ular.
2	27 Oktober 2013/ 07.15 Wib	Blok C 23	Karyawan terluka karena stik egrek (sambungan) patah.
3	8 September 2013	Area 55 HA	Karyawan terluka karena telapak tangan yang tertancap pisau akibat kurangnya konsentrasi
4	10 Desember 2013	Blok D 25	Karyawan meninggal karena Egrek yang terpental saat karyawan memotong pelepah.
5	4 Januari 2014/ 11.00 Wib	Blok E 30	Karyawan terluka karena tergigit Ular
6	27 Agustus 2014	Blok D 25	Karyawan terluka karena tergigit ular yang menyebabkan karyawan juga tertimpa TBS
7	23 Desember 2014	Blok E 35	Karyawan meninggal karena tertimpa TBS
8	05 Oktober 2015	Blok F 42 / AA 0520	Debu sawit yang melukai mata karyawan
9	1 April 2016	Blok D 16	Karyawan terluka karena kontak dengan tepi yang tajam dari pelepah sawit.
10	9 September 2016	Blok G 44/AA0770	Karyawan terluka karena jatuhnya egrek sabit

Sumber : PT. Hindoli

Berdasarkan data kecelakaan kerja diPT. Hindoli *Estate* Sungai Pelepah Musi Banyuasin rata-rata tiap tahunnya hanya sedikit namun perlu diperhatikan Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan

penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kecelakaan kerja pada karyawan berdampak pada produktivitas karyawan hal ini dapat terlihat dari persentase produktivitas perusahaan yang dijelaskan pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Produktivitas Perusahaan tahun 2015
Estate : Sungai Pelepah

Tahun 2015			
Bulan	Actual (Ton)	Budget (Ton)	Produktivitas (%)
Januari	3.653	5.853	0,6
Februari	3.978	6.092	0,7
Maret	5.744	7.051	0,8
April	6.141	7.265	0,8
Mei	9.031	7.946	1,1
Juni	11.116	6.075	1,8
Juli	8.542	5.400	1,6
Agustus	9.640	7.425	1,3
September	9.853	6.750	1,5
Oktober	8.894	5.400	1,6
November	6.361	4.725	1,3
Desember	4.699	4.725	1,0

Sumber : PT. Hindoli

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *actual* merupakan produktivitas karyawan real di lapangan. Sedangkan pada *budget* merupakan rencana yang dihitung dalam bentuk ton. Untuk penghitungan persentase produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas (\%)} = \frac{\text{Actual}}{\text{Budget}} \times 100\%$$

Adapun hasil yang diperoleh yakni produktivitas tertinggi pada tahun 2015 ada pada bulan Juni yakni sebesar 1,8% sedangkan produktivitas terkecil pada tahun 2015 yakni pada bulan Januari yakni sebesar 0.6 %

Tabel 1.4
Produktivitas Perusahaan tahun 2016
Estate : Sungai Pelepah

Tahun 2016			
Bulan	<i>Actual</i> (Ton)	<i>Budget</i> (Ton)	Produktivitas (%)
Januari	4.352	4.725	0,9
Februari	2.882	4.050	0,7
Maret	2.439	5.400	0,5
April	1.950	6.075	0,3
Mei	1.963	6.751	0,3
Juni	2.332	6.444	0,4
Juli	2.136	5.370	0,4
Agustus	3.492	7.697	0,5
September	-	7.697	-
Oktober	-	7.160	-
November	-	5.012	-
Desember	-	4.296	-

Sumber : PT. Hindoli

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa produktivitas pada tahun 2016 tertinggi yakni sebesar 0.9 yakni pada bulan Januari sedangkan produktivitas terendah PT. Hindoli Estate Sungai Pelepah Musi Banyuasin yakni sebesar 0.3 yaitu pada bulan April dan Mei

Tabel 1.5
Selisih Produktivitas Perusahaan tahun 2015 dan 2016

Estate : Sungai Pelepah

Bulan	Produktivitas Tahun 2015 (%)	Produktivitas Tahun 2016 (%)	Selisih Produktivitas
Januari	0,6	0,9	0.6% - 0.9% = -0,3
Februari	0,7	0,7	0
Maret	0,8	0,5	-0,3
April	0,8	0,3	-0,5
Mei	1,1	-1,0	-0.3
Juni	1,8	0,4	-1,4
Juli	1,6	0,4	-1,2
Agustus	1,3	0,5	-0,8
September	1,5	-	-
Oktober	1,6	-	-
November	1,3	-	-
Desember	1,0	-	-

Sumber : PT. Hindoli

Untuk penghitungan persentase selisih produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Selisih Persentase} = \text{Produktivitas 2016} - \text{Produktivitas 2015}$$

Jika pada selisih persentase menunjukkan angka positif berarti terjadi kenaikan produktivitas dari tahun 2015 ke 2016 dan sebaliknya apabila selisih produktivitas menunjukkan angka negatif maka terjadi penurunan produktivitas dari tahun 2015 ke tahun 2016. Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa terjadinya penurunan produktivitas pada tahun 2016 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni 2015. Penurunan produktivitas terekstrim yakni terjadi pada bulan Juni 2016 yakni mencapai 1,4% jika dibandingkan dengan Juni 2015 di mana produktivitas karyawannya sebesar 1,8%.

Penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Ukhisia, dkk (2013) dengan judul penelitiannya yakni “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode *Partial Least Squares*” menunjukkan hasil penelitiannya berupakeselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keselamatan kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan melalui kesehatan kerja. Kesehatan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian lainnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014) dengan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar” memberikan hasil penelitian berupa terdapatnya pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan fakta yang memaparkan pentingnya kelapa sawit dalam perkembangan industri di Indonesia serta data kecelakaan kerja di PT. Hindoli Estate Sungai Pelelah Musi Banyuasin yang mengalami peningkatan kecelakaan dari tahun sebelumnya serta turunnya produktivitas karyawan dari tahun sebelumnya serta adanya hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan perbedaan hasil penelitian, maka peneliti berniat melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Bagian Panen pada PT. Hindoli Estate Sungai Pelepah Musi Banyuasin”.

B. Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen di PT. Hindoli?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen di PT. Hindoli.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta produktivitas kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan dan melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja yang kondusif dan mencegah adanya insiden kecelakaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

E. Hipotesis

H₁: Keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen di PT. Hindoli

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dengan memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci.

2. Subyek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Hindoli pada bagian pemanen (*harvester*) yang terdiri dari 394 karyawan. Sampel dari penelitian ini yakni sebagian dari karyawan di PT. Hindoli pada bagian pemanen (*harvester*). Adapun rumus pengambilan sampel menurut (Widyanto 2008) dalam Sugianti (2013) yaitu:

$$n = \frac{z^2}{4(Moe)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

Z = 1,96 yakni skor pada tingkat signifikansi tertentu (derajat keyakinan ditentukan 95%), maka

Moe = *margin of error*, tingkat kesalahan maksimum adalah 10%

Dengan menggunakan rumus tersebut, dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

$$N = \frac{(1,96)^2}{4(10\%)^2}$$
$$= 96,04$$

$n = 96,04 = 97$ atau dibulatkan menjadi 100.

Dari hasil perhitungan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 100 responden. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Hindoli pada bagian Panen.

3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

4. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini akan di lakukan di PT. Hindoli yang terletak di terletak di JL. Lintas Palembang- Jambi KM 115 Kab.Musi Banyuasin Kec.Sungai Lilin.

5. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer yaitu dengan cara pemberian kuesioner langsung kepada responden yang dikumpulkan langsung dari obyek penelitian yaitu berupa hasil jawaban kuisoner dengan karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari buku, dan jurnal Indonesia yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas kerja yang berguna secara teoritis.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Dengan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan yang bekerja di PT. Hindoli. Serta mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti. Wawancara ini dilakukan dengan Assistant *harvest* (pemanen), berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, bahwa kecelakaan kerja terjadi karena beberapa faktor dimana karyawan memandang safety sebagai kebutuhan dan secara aktif bertindak aman, bukan melaksanakan praktik-praktik keselamatan kerja karena takut dengan atasan atau hukuman yang diberlakukan. Selain itu, jumlah pekerja yang banyak dengan tingkat pendidikan minimum dan rendahnya pengetahuan K3 serta sebaran pekerja di luasan kebun yang besar,

seringkali menyulitkan proses pemantauan/kontrol terhadap budaya keselamatan kerja mereka.

b. Kuesioner

Dengan cara membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi dan kemudian dikembalikan lagi. Dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya. Dengan demikian, keuntungan utama menggunakan pertanyaan tertutup adalah mudah dalam pengkodean tidak memerlukan banyak waktu saat menganalisis, dan lebih efisien dalam menanganinya dibanding jenis pertanyaan terbuka.

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju
N	: Netral		

7. Definisi Variabel Operasional

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang populer dengan nama didefinisikan (Konradus, 2006 : 99) sebagai:

“Upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah diri manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera”.

Indikator keselamatan (Sedarmayanti, 2009:118) dan kesehatan kerja (Manulang, 2000:87) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan kerja.
- 2) Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
 - a) Faktor fisik dan mental:
 - b) Pengetahuan dan keterampilan,
 - c) Sikap
- 3) Faktor Alat dan mesin kerja
 - a) Mesin yang tidak terjaga
 - b) Kerusakan teknis
- 4) Sarana kesehatan tenaga kerja
- 5) Lingkungan kerja secara medis
- 6) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

b. Produktivitas (Y)

Menurut (Yuniarsih, 2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja Menurut (Simamora, 2004:612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi.

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

8. Teknis Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik terdiri dari 2 yakni normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, independen atau keduanya mempunyai

distribusi data normal atau mendekati normal. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model terdapat heteroskedastisitas data. Jika variabel bebas (independent) secara bebas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Santoso, 2005 : 144). Model persamaan yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1$

Dimana:

Y	=	Produktivitas kerja karyawan
a	=	Konstanta
b_1	=	Koefisien regresi
X_1	=	Kesehatan dan keselamatan kerja
e	=	Standar <i>Error</i>

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependennya.

G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, pembagian tugas akhir dibagi menjadi lima bab. Secara garis besar isi dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menuliskan tentang materi yang dibahas yaitu : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk membahas dan mendukung permasalahan yang ada. Teori yang digunakan adalah pengertian kesehatan dan keselamatan kerja, tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja, indikator kesehatan kerja, indikator keselamatan kerja, pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja, manfaat dari pengukuran produktivitas kerja, indikator produktivitas kerja dan penelitian terdahulu.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum PT. Hindoli *Estate* Sungai Pelepah Musi Banyuasin, struktur organisasi perusahaan, tanggung jawab setiap bagian perusahaan dan gambaran umum mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Hindoli *Estate* Sungai Pelepah Musi Banyuasin

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

Dalam Bab ini menjelaskan mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis identitas responden, analisis hasil jawaban responden, analisis regresi linear, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.