

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset sumber daya manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam perusahaan, mereka memiliki peranan yang paling penting dibandingkan aset lainnya. Melalui produktivitas karyawan akan berdampak pada laba perusahaan. Karena itu organisasi sangat perlu bahkan harus untuk memperhatikan faktor yang menyebabkan karyawan memberikan produktivitas terbaiknya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya organisasi. Ketika perusahaan membangun budaya organisasi yang baik maka akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Budaya dipandang organisasi sebagai dasar untuk mempererat individu yang ada dalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja institusi/organisasi melalui pemahaman budaya organisasi. Semakin seorang karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi yang tercipta di perusahaan tersebut, maka karyawan itu akan bersikap setia dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang. (<http://arbelprasetyo.blogspot.com/>).

Menurut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) masih banyak perusahaan di Indonesia yang kurang maksimal menerapkan K3. Banyaknya kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja diakibatkan oleh adanya sarana dan prasarana yang tidak layak pakai, kualitas pengawasan supervisor yang buruk dan penegakan disiplin yang tidak tegas bagi yang melanggar. Kecelakaan yang terjadi dapat mengakibatkan kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Berdasarkan data Jamsostek di Indonesia tercatat sebanyak 95.418 kasus (tahun 2004), 99.023 kasus (tahun 2005), dan 95.624 kasus (tahun 2006). Sementara tahun 2007 angka kematian pekerja di Indonesia juga masih sangat tinggi, yaitu rata-rata mencapai lima orang per hari atau total 1.883 kasus kematian. Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sepanjang tahun 2007 sebanyak

83.714 kasus, dimana 75.325 diantaranya bisa disembuhkan, 6.506 kasus mengalami cacat atau rata-rata 18 tenaga kerja setiap hari. Tenaga kerja banyak mengalami kecelakaan kerja akibat dari kondisi berbahaya dan pengamanan yang tidak sempurna terdapat 57.626 kasus kecelakaan kerja. Selain faktor pengaman dan kondisi kerja yang berbahaya, kecelakaan kerja juga kerap terjadi akibat kesalahan tenaga kerja bersangkutan. Kecelakaan kerja akibat tindakan berbahaya tenaga kerja dengan mengambil posisi yang tidak aman mencapai 31.776 kasus atau sebesar 32.06% dari total kasus. Pada tahun 2010 jumlah kecelakaan kerja di dalam perusahaan mencapai 70.079 kasus, sebagian besar dari kasus-kasus kecelakaan kerja terjadi pada usia produktif. Pada tahun 2011 terdapat 99.491 kasus atau rata-rata 414 kasus kecelakaan kerja per hari. (www.jamsostek.co.id).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja melalui budaya organisasi yang terbentuk dan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dijalankan dengan baik di organisasi. Hubungan antar individu dalam organisasi yang terjalin dengan baik akan membuat karyawan dapat bekerja secara produktif dan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) membuat karyawan aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila kedua hal ini diterapkan dalam organisasi akan dapat meningkatkan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

PT. Karya Maju Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi pembangunan jembatan yang berarti setiap karyawan akan ada kemungkinan mengalami kecelakaan kerja. Maka dari itu perusahaan ini harus melaksanakan dengan baik program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar

memberikan kenyamanan dan ketenangan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Pada PT. Karya Maju Utama dijalankannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan acuan Kepres No 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa. Apabila ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja maka karyawan tersebut harus membuat surat kepada atasan untuk meminta pertanggungjawaban dari perusahaan atas kecelakaan kerja yang terjadi pada dirinya. Selain itu setiap karyawan didaftarkan dalam Jamsostek. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan di PT. Karya Maju Utama, budaya organisasi yang tercipta di perusahaan ini bersifat kekeluargaan, budaya seperti ini yang membuat karyawan nyaman dan setia terhadap perusahaan. Para karyawan di perusahaan ini memberikan produktivitas yang baik. Atasan yang menciptakan budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan terlihat dengan tidak adanya jenjang yang tampak antara atasan dan bawahan. Hubungan yang terjalin antara atasan dan karyawan terjalin dengan sangat baik, atasan bersikap sebagai seorang rekan kerja yang membantu setiap karyawannya ketika menghadapi kesulitan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Tabel 1.1

No.	Lokasi Proyek	Jumlah Karyawan		
		2010	2011	2012
1.	Pembangunan Jembatan A Solok Udang	10		
2.	Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap I)	8		
3.	Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap I)	8		
4.	Pembangunan Jembatan A Durian		14	
5.	Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap II)		10	
6.	Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap II)		12	
7.	Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap III)			8

8.	Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap III)			12
9.	Pembangunan Jembatan Muara Kuang			10
JUMLAH KARYAWAN		26	36	30

Jumlah Karyawan Bagian Pembuatan Jembatan Tahun 2010-2012

Sumber data: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan tabel data jumlah karyawan di atas dapat dilihat, jumlah karyawan bagian pembuatan jembatan yang ada di PT. Karya Maju Utama Palembang pada tahun 2010 berjumlah 26 orang karyawan dan pada tahun 2011 mengalami kenaikan menjadi 36 orang karyawan. Pada tahun 2012 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 30 orang karyawan. Ketentuan jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan ini didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan proyek pekerjaan.

Tabel 1.2

Produktivitas Karyawan Pembuatan Jembatan Tahun 2010

No.	Lokasi Proyek	Satuan	Target		Realisasi	
			meter	waktu	meter	waktu
1.	Pembangunan Jembatan A Solok Udang	Meter	30	4 bulan	30	4 bulan
2.	Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap I)	Meter	60	6 bulan	60	6 bulan
3.	Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap I)	Meter	180	6 bulan	180	6 bulan

Sumber data: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan tabel data produktivitas karyawan pembuatan jembatan tahun 2010 di atas dapat dilihat, terdapat tiga lokasi pembangunan jembatan yaitu pembangunan Jembatan A Solok Udang dengan target 30 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 4 bulan dan ukuran jembatan 30 meter. Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap I) dengan target 60 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 6 bulan

dan ukuran jembatan 60 meter. Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap I) dengan target 180 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 6 bulan dan ukuran jembatan 180 meter. Frekuensi pelaporan hasil kerja pada setiap lokasi proyek dilakukan secara berkala per minggu.

Tabel 1.3
Produktivitas Karyawan Pembuatan Jembatan Tahun 2011

No.	Lokasi Proyek	Satuan	Target		Realisasi	
			meter	waktu	meter	waktu
1.	Pembangunan Jembatan A Durian	Meter	25	4 bulan	25	4 bulan
2.	Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap II)	Meter	160	6 bulan	157	6 bulan
3.	Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap II)	Meter	180	6 bulan	175	6 bulan

Sumber data: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan tabel data produktivitas karyawan pembuatan jembatan tahun 2011 di atas dapat dilihat, terdapat tiga lokasi pembangunan jembatan yaitu Pembangunan Jembatan A Durian dengan target 25 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 4 bulan dan ukuran jembatan 25 meter. Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap II) dengan target 160 meter, target tersebut belum terealisasi dengan baik dengan jangka waktu pengerjaan 6 bulan ukuran jembatan yang dicapai 157 meter. Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap II) dengan target 180 meter, target tersebut belum terealisasi dengan baik dengan jangka waktu pengerjaan 6 bulan ukuran jembatan yang dicapai 175 meter. Frekuensi pelaporan hasil kerja pada setiap lokasi proyek dilakukan secara berkala per minggu.

Tabel 1.4
Produktivitas Karyawan Pembuatan Jembatan Tahun 2012

No.	Lokasi Proyek	Satuan	Target		Realisasi	
			meter	waktu	meter	waktu
1.	Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap III)	Meter	160	6 bulan	160	6 bulan
2.	Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap III)	Meter	180	10 bulan	180	10 bulan
3.	Pembangunan Jembatan Muara Kuang	Meter	120	6 bulan	120	6 bulan

Sumber data: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan tabel data produktivitas karyawan pembuatan jembatan tahun 2012 di atas dapat dilihat, terdapat tiga lokasi pembangunan jembatan yaitu Pembangunan Jembatan Sungai Kumbang (Tahap III) dengan target 160 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 6 bulan dan ukuran jembatan 160 meter. Pembangunan Jembatan Tri Tunggal (Tahap III) dengan target 180 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 10 bulan dan ukuran jembatan 180 meter. Pembangunan Jembatan Muara Kuang dengan target 120 meter, target tersebut telah terealisasi dengan jangka waktu pengerjaan 6 bulan dan ukuran jembatan 120 meter. Frekuensi pelaporan hasil kerja pada setiap lokasi proyek dilakukan secara berkala per minggu.

Tabel 1.5
Frekuensi Kecelakaan Kerja Karyawan
Pembuatan Jembatan Tahun 2010-2012

No.	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
1.	2010	5
2.	2011	4
3.	2012	2

Sumber data: PT. Karya Maju Utama Palembang

Berdasarkan tabel kecelakaan kerja di atas, terlihat bahwa tingkat kecelakaan kerja karyawan bagian pembuatan jembatan di PT. Karya Maju Utama rata-rata menurun. Tahun 2010 kecelakaan kerja terjadi sebanyak 5 kali, tahun 2011 kecelakaan kerja terjadi sebanyak 4 kali sedangkan pada tahun 2012 terdapat 2 kali kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu karena kesalahan manusianya (*human error*), faktor alat kerja dan faktor situasional. Misalnya kesalahan karyawan yang tidak memakai alat pengaman kerja dan keadaan tempat kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan data-data diatas saya tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Karya Maju Utama Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Karya Maju Utama?

2. Bagaimana keselamatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Karya Maju Utama?
3. Bagaimana kesehatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Karya Maju Utama?
4. Bagaimana budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Karya Maju Utama?

C. Tujuan Penelitian

Dengan bertolak belakang dari rumusan masalah di atas, pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Karya Maju Utama.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis:

- Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan penulis dalam memahami budaya organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan produktivitas karyawan.
- Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
- Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Bagi perusahaan:

- Sebagai bahan pertimbangan manajemen sumber daya manusia pada PT. Karya Maju Utama dalam membantu mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi masyarakat :

- Diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi kalangan yang bergerak di bidang sumber daya manusia.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan analisis kuantitatif yang menggambarkan kenyataan yang penulis teliti. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada berdasarkan fakta dan data dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Metode kuantitatif merupakan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2007:13).

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator. Dalam menghitung indikator digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2007:86), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Selain itu tipe pengukuran Likert sangat populer dengan sejumlah keuntungan (Nasution, 2003:63) antara lain:

1. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan.
2. Skala tipe Likert mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.
3. Selain itu skala Likert ini sangat luwes atau fleksibel, lebih fleksibel daripada teknik pengukuran lain.

Kategori dari penilaian skala Likert :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | : 5 |
| 2. Setuju | : 4 |
| 3. Kurang Setuju | : 3 |
| 4. Tidak Setuju | : 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | : 1 |

Daftar pertanyaan terdiri dari :

1. 8 pertanyaan tentang budaya organisasi
2. 8 pertanyaan tentang keselamatan kerja.
3. 8 pertanyaan tentang kesehatan kerja.
3. 8 pertanyaan tentang produktivitas kerja.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Karya Maju Utama Jalan Koprul Umar Said NO. 3235 RT. 36 RW. 09 Kelurahan 20 Ilir III Kecamatan Ilir Timur I Palembang.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

- Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Karya Maju Utama pada bagian pembuatan jembatan yang berjumlah 30 orang.
- Obyek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pengertian obyek penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:38) bahwa “Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa obyek penelitian merupakan sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu. Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Budaya Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (K3) PT. Karya Maju Utama Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data primer adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara:

- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
- Survei/pengamatan lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden.
- Wawancara, yaitu melakukan tatap muka dengan karyawan perusahaan untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data sekunder adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer. Data sekunder dapat diperoleh dengan instrumen :

- Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di

lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif adalah menjabarkan angka-angka yang dapat mendukung suatu penelitian, sedangkan analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji dalam penelitian tersebut. Berikut langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data.

a. Uji Instrumen

Karena pernyataan terhadap para responden menggunakan skala Likert yang masing-masing terdiri atas lima pilihan jawaban yang bersifat ordinal, maka sebelum data hasil penelitian tersebut dianalisis, perlu diuji dahulu instrumen penelitian yang disusun dengan cara menguji validitas (ketepatan), dan reliabilitas (ketetapan) (Sugiyono, 2006:21).

1) Uji Validitas Instrumen

“Validitas merupakan pengujian terhadap sebuah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur sesuatu. Instrumen yang valid berarti

instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Sugiyono,2007:109).

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak valid

2) Uji Reliabilitas Instrumen

“Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan memberikan data yang sama” (Sugiyono, 2007:110). Uji reliabilitas ini akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid.

b. Uji Pengaruh (Analisis Regresi)

Selanjutnya perlu dilakukan analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pengujian akan dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 18.00. Analisis regresi linier berganda ini selanjutnya akan dianalisis ke dalam uji hipotesis, dimana langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2007:204) menyatakan regresi sederhana didasarkan hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

6. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2).
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

7. Operasional variabel

Variabel dependen (variabel terikat) pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y), produktivitas merupakan perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Variabel independen (variabel bebas), budaya organisasi (X1) yaitu sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Variabel independen (variabel bebas), keselamatan kerja (X2) yang menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Variabel independen (variabel bebas), kesehatan kerja (X2) menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Tabel 1.6
Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi (<i>organizational culture</i>) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Robbins (1998; 248)	Rasa Independensi dalam rangka tanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat rasa independen	Interval
		Toleransi terhadap pekerjaan-pekerjaan berisiko	Tingkat toleransi	Interval
		Kejelasan tentang sasaran dan harapan atas prestasi organisasi	Tingkat kejelasan	Interval
		Upaya organisasi terciptanya koordinasi antarunit organisasi	Tingkat upaya	Interval
		Dukungan atasan termasuk berkomunikasi	Tingkat dukungan	Interval
		Jumlah pengaturan dan pengawasan langsung untuk pengendalian perilaku karyawan	Tingkat jumlah	Interval
		Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi	Tingkat komitmen	Interval
		Sejauh mana alokasi imbalan direalisasikan atas kriteria prestasi	Tingkat alokasi	Interval
Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal	Tingkat toleransi	Interval		

		Toleransi terhadap konflik terbuka	Tingkat toleransi	Interval
		Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal	Tingkat kualitas komunikasi	Interval

Tabel 1.7
Operasionalisasi Variabel Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pelaksanaan Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel X2 Variabel X3	<p>“Keselamatan Kerja adalah Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan</p> <p>Kesehatan kerja adalah kesehatan kerja baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja ▪ Alat kerja dan bahan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kenyamanan ruang kerja ▪ Tingkat ketenangan ruang kerja ▪ Tingkat sirkulasi udara ▪ Tingkat penerangan ▪ Tingkat keamanan alat pelindung ▪ Tingkat keamanan bahan ▪ Tingkat risiko/ bahaya alat maupun bahan 	<p>Interval</p> <p>Interval</p>

	<p>penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.”</p> <p>Budiono (2008:171-220)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cara melakukan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan alat pelindung ▪ Tingkat ketersediaan alat pelindung ▪ Tingkat penggunaan alat kerja 	Interval
--	--	--	---	----------

Tabel 1.8

Operasionalisasi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Variabel Y</p>	<p>“Produktivitas adalah sikap mental (<i>attitude of mind</i>) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.”</p> <p>Sedarmayanti (2001:56)</p>	<p>Peningkatan berkaitan diri sendiri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan ▪ Keterampilan ▪ Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan tentang pekerjaan ▪ Keterampilan karyawan ▪ Keahlian karyawan ▪ Disiplin waktu menyelesaikan tugas 	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Upaya Pribadi <p>Peningkatan dalam pekerjaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manajemen dan metode kerja yang lebih baik <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghematan biaya ▪ Ketepatan waktu ▪ Sistem dan teknologi yang lebih baik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Upaya pribadi dalam bekerja ▪ <i>Memanager</i> pekerjaan ▪ Menggunakan metode kerja dengan baik ▪ Penghematan biaya dalam bekerja ▪ Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas ▪ Penggunaan dan penguasaan kemampuan teknologi 	Interval
--	--	---	--	----------

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, akan memberikan gambaran singkat mengenai isi skripsi yang dibagi menjadi 5 (lima) bab. Adapun sistematika penulisan yang disajikan meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II akan diuraikan mengenai pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, ciri-ciri budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, arti dan tujuan keselamatan kerja, syarat-syarat keselamatan kerja, arti dan tujuan kesehatan kerja, usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan, Undang-undang tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengertian produktivitas kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab III berisi tentang sejarah perusahaan, maksud dan tujuan serta kegiatan usaha, struktur organisasi, tugas dan wewenang, gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta budaya organisasi PT. Karya Maju Utama Palembang.

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Bab IV merupakan bab yang membahas secara menyeluruh tentang data responden, pengukuran dan pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, analisis hasil jawaban kuesioner dan pembahasan mengenai “Pengaruh

Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Karya Maju Utama Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dianggap perlu dan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Produktivitas Kerja.