

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMISSIMA  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan



**Oleh:**

**Azil Adi Prayitno**

**11402244024**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

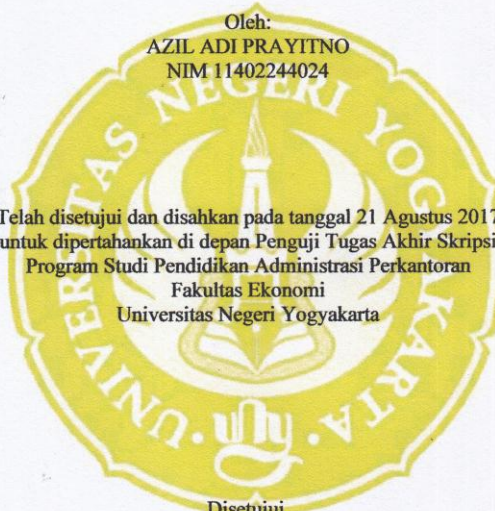
**2017**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMISSIMA  
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:  
AZIL ADI PRAYITNO  
NIM 11402244024

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 21 Agustus 2017  
untuk dipertahankan di depan Penguji Tugas Akhir Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta



Disetujui,  
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Muhyadi  
NIP. 19530130 197903 1 002

## PENGESAHAN

### HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMISSIMA YOGYAKARTA

## SKRIPSI

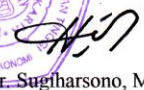
Oleh:  
**Azil Adi Prayitno**  
**NIM. 11402244024**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
pada tanggal 24 Januari 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

## TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Muslikhah Dwi Hartanti M.Pd	Ketua Penguji		9/2/18
Prof. Dr. Muhyadi	Sekretaris		16/2/18
Dr. Sutirman, M.Pd.	Penguji Utama		2/2/18

Yogyakarta, 22/2/2018  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

  
Dr. Sugiharsono, M.Si.  
NIP. 19550328 198303 1 0029

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azil Adi Prayitno  
NIM : 11402244024  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Hubungan Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Primmisima Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Juli 2017  
Yang Menyatakan,



Azil Adi Payitno  
NIM. 11402244024

## **MOTTO**

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati,  
padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu  
orang-orang yang beriman”

(QS. Ali Imran : 139)

“3 hal penting dalam perjuangan; tekad yang kuat, strategi yang terarah, dan  
kedekatan terhadap Tuhan”

(Merry Riana)

Bahagia dalam hidup itu tergantung porsi kamu dalam bersyukur, semakin kamu  
bisa mensyukuri yang kamu punya semakin bahagia hidup kamu.

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur tiada terhingga kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemudahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Ku persembahkan karya sederhana ini teruntuk:

1. Bapak Salami & Ibu Juliah. Terimakasih atas doa, kasih sayang tulus atas dukungan, semangat dan pengorbanan yang diberikan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan Ibu dan Bapak dengan kebahagiaan dunia maupun akhirat.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat.

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI PT PRIMISSIMA YOGYAKARTA**

Oleh :  
**Azil Adi Prayitno**  
**NIM 11402244024**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Penelitian menggunakan desain *ex-post facto* dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Primissima Yogyakarta berjumlah 227 orang. Sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin karyawan PT Primissima Yogyakarta yang berjumlah 69 orang. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi dan regresi ganda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,428 berarti naik-turunnya produktivitas kinerja ditentukan oleh kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 47,2% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *kepemimpinan, kesehatan, keselamatan kerja, produktivitas kerja*

**RELATION OF LEADERSHIP, IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL  
HEALTH AND SAFETY PROGRAM WITH EMPLOYEE'S WORK  
PRODUCTIVITY IN PT.PRIMISSIONA YOGYAKARTA**

**By:**  
**Azil Adi Prayitno**  
**11402244024**

**ABSTRACT**

*The background of this research is high number of work accidents that happen in a corporation. The purpose of this research is to know the relation of leadership, implementation of occupational health and safety program with employee's work productivity in PT Primissima Yogyakarta*

*This research ex-post facto research with collerational approach. The population of this research is all of PT Primissima Yogyakarta's employee, 227 people. Sample of this research taken by Slovin formula, 69 people. The collecting data technique that is used questionnaire. Data analysis technique of this research are colleration and multiple regression.*

*The result of this research conclude that there is significant positive relation between leadership, implementation of occupational health and safety program with employee's work productivity in PT Primissima Yogyakarta. A correlation coefficient obtained was 0,428 means naik-turunnya productivity performance determined by leadership and work safety and health of 42,8 %, while the rest 47.2 % determined by factors or other variables that not examined in this research.*

**Keyword : leadership, health, work safety, work productivity**



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Hubungan Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Primissima Yogyakarta” ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd.,M.A., Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi, yang telah memberi kesempatan dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof .Dr. Muhyadi, Dosen pembimbing yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan waktu, motivasi dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Sutirman, M.Pd., Narasumber yang telah meluangkan waktu dan memberikan ilmunya untuk membantu terselesaikannya skripsi ini.

6. Muslikhah Dwi Hartanti, M.Pd., Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar memberikan bimbingannya.
7. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
8. Ibu Ade Permata., Ketua Departemen Sekretariat di PT Primisima Yogyakarta yang telah memberikan izin observasi dan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Devi., Sekretaris di PT Primisima Yogyakarta yang telah memberi bantuan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Bapak Salami., Orang tua yang memberikan semangat, doa dan dukungan kepada penulis.
11. Ibu Julia., Orang tua yang memberikan kasih sayang, semangat, doa dan dukungan kepada penulis.
12. Saudaraku Aji Heru P, S.Pd terimakasih atas nasehat, semangat, serta doa yang telah diberikan kepada penulis.
13. Sahabat-sahabatku Tethys, Rista, Alfenti, Shendy, Brigitta, Fitrah Nurcahyo, Pipin, Firman, Fenti terima kasih atas dukungan, semangat serta bantuan kalian kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga persahabatan kita akan berjalan selamanya.

14. Saudara-saudaraku di Jogja, Cahyo, Heru, Risky, Doni, Yasir, Dika, Herman, Ery terimakasih atas bantuan dan doa kalian.

15. Rekan-rekan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran 2011, terima kasih atas kebersamaan kalian selama kuliah.

16. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi dan terselesaikannya tugas akhir ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 16 Januari 2018

Penulis,



Azil Adi Prayitno

NIM. 11402244024

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
 <b>I. PENDAHULUAN</b> .....	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
 <b>II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	 <b>10</b>
A. Produktivitas Kerja Karyawan .....	10
1. Pengertian Tenaga Kerja .....	10
2. Pengertian Produktivitas Kerja .....	11
3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	12
4. Pengukuran Produktivitas .....	14

B. Kepemimpinan.....	16
1. Pengertian Pemimpin.....	16
2. Fungsi Kepemimpinan .....	17
3. Indikator Kepemimpinan.....	19
4. Ciri-ciri Kepemimpinan yang Efektif .....	22
C. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
1. Pengertian Keselamatan Kerja.....	24
2. Pengertian Kesehatan Kerja.....	25
3. Tujuan dan Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
4. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	28
5. Syarat-syarat Keselamatan Kerja.....	29
6. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja.....	30
D. Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas.....	34
E. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	34
F. Penelitian yang Relevan.....	35
G. Kerangka Pikir.....	37
H. Pertanyaan Penelitian.....	39
<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Desain Penelitian.....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional.....	41

D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Intrumen Penelitian.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	47
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
B. Uji Prasyarat Analisis data dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian.....	58
C. Analisis Data.....	60
D. Pembahasan.....	63
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
C. Keterbatasan Penelitian.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Angka Kecelakaan Kerja di Kabupaten Sleman tahun 2009 s/d 2013 .....	4
2. Jumlah Populasi Penelitian Bidang Produksi .....	43
3. Jumlah Sampel Penelitian .....	44
4. Kisi – kisi Intrumen penelitian .....	47
5. Deskripsi Statistik Tingkat Kepemimpinan.....	52
6. Kategorisasi Kepemimpinan.....	52
7. Deskripsi Statistik Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	54
8. Kategorisasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	55
9. Deskripsi Statistik Tingkat Produktivitas Kinerja .....	56
10. Kategorisasi Tingkat Produktivitas Kinerja .....	57
11. Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	58
12. Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	59
13. Rangkuman Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Prissima Yogyakarta .....	60
14. Rangkuman Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Prissima Yogyakarta .....	61
15. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Korelasi Ganda.....	62

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Skema Kerangka Pikir.....	38
2. Desain Penelitian.....	40
3. Grafik Kepemimpinan.....	54
4. Grafik Hasil Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	56
5. Grafik Tingkat Produktivitas Kinerja.....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Struktur organisasi bagian produksi .....	72
2. Surat Pengantar Kuesioner .....	74
3. Kuesioner Penelitian .....	76
4. Data Hasil Penelitian .....	79
5. Deskriptif Statistik.....	80
6. Surat Izin Penelitian .....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan ialah kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Upaya meningkatkan produktivitas karyawan harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak sia-sia dan hasil produksi/target yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Uraian tersebut menegaskan pentingnya produktivitas karyawan diantara faktor yang lain. Namun sayangnya salah satu permasalahan di negara Indonesia adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, sikap mental, kemampuan, kecakapan, motivasi, minat, etos kerja, usia,

teknologi, kepemimpinan, iklim kerja, pendidikan dan pelatihan, upah dan jaminan sosial, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan perusahaan. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk mengawasi, memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program yang wajib ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Hal ini terlihat dari masih banyaknya jumlah kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Sleman, angka kecelakaan kerja baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sebagaimana berikut:

**Tabel. 1 Data Angka Kecelakaan Kerja di Kabupaten Sleman tahun 2009 s/d 2013.**

No.	Kecelakaan	2009	2010	2011	2012	2013
1	Dalam Perusahaan	30	43	51	60	90
2	Luar Perusahaan	70	51	94	74	78
	<b>Rincian Type Kecelakaan</b>					
1	Terbentur	5	4	2	1	8
2	Terpukul (terjatuh, meluncur)	11	18	19	23	57
3	Tertangkap diantara dua benda	4	2	6	4	8
4	Jatuh di ketinggian yang sama	6	10	16	15	7
5	Jatuh di ketinggian yang berbeda	2	4	4	0	2
6	Tergelincir	0	1	2	1	1
7	Terpapar (tergantung pada temperatur, radiasi, suara)	4	6	4	4	2
8	Penghisapan, penyerapan	0	0	0	0	0
9	Tersentuh aliran listrik	2	1	1	6	10
10	Dan lain-lain.	0	0	0	0	0
	<b>Jumlah</b>	71	52	91	34	94

Sumber : data angka kecelakaan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Sleman tahun 2009 s/d 2013

Dari data terlihat bahwa angka kecelakaan kerja di Sleman masih tergolong tinggi. Oleh sebab itu, upaya menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pengelolaan dari pemimpin diharapkan mampu menekan angka kecelakaan kerja yang sering terjadi. Usaha yang perlu dilakukan dalam mencegah kecelakaan di tempat kerja adalah pihak perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja wajib menyediakan alat perlindungan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya, hal ini dimaksudkan agar

tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pihak tenaga kerja hendaknya mematuhi dan menjalankan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan saling memahami peran masing-masing bagian dalam perusahaan, dan dengan begitu usaha dalam meningkatkan produksi dan produktivitas akan berjalan sesuai dengan harapan.

PT Primissima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi bahan baku batik halus. Perusahaan ini berdiri pada 22 Juni 1971 yang diresmikan oleh Notaris R Soerojo Wongsowidjoyo SH. Jakarta nomor 31/1971, perusahaan ini merupakan patungan (*joint venture*) dari Pemerintah Republik Indonesia dan Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku batik.

Perusahaan yang beroperasi dengan berbagai mesin produksi ini tentu memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi, terutama pada bagian-bagian tertentu yang mengharuskan tenaga kerja untuk berhadapan langsung dengan mesin produksi yang digunakan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya kegiatan produksi yang dilakukan oleh perusahaan maka dalam pelaksanaannya kegiatan produksi membutuhkan seorang pemimpin yang efektif. Dimana seorang pemimpin itu mengelola sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik sehingga mampu

memaksimalkan kinerja karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

PT Primissima ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1 yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Akan tetapi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum tercapai sepenuhnya apabila tidak adanya kesadaran tersendiri dari tenaga kerja akan bahaya kecelakaan. Oleh karena itu, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting demi mengurangi angka kecelakaan.

Selain itu, kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh yang baik dari pemimpin akan berimbas kepada karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki motivasi kerja tinggi yang akan berdampak baik untuk produktivitas perusahaan. Secara khusus di PT Primissima sering terjadi naik turunnya tingkat produktivitas kerja yang mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Keadaan ini yang menjadikan perhatian serius bagi para pemimpin PT Primissima untuk melakukan evaluasi dan perbaikan agar karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini apabila kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan baik itu kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan tentunya akan mengurangi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Primissima Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas kerja di PT Primissima mengalami naik turun.
2. Minimnya perlindungan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia.
3. Adanya peningkatan angka kecelakaan kerja diperusahaan.
4. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang belum tercapai sepenuhnya.
5. Belum diketahuinya hubungan Kepemimpinan, Program keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.



### **C. Pembatasan Masalah**

Oleh karena keterbatasan dalam hal waktu, biaya, tenaga dan kemampuan akademik untuk menyoroti masalah secara menyeluruh, maka dalam penelitian ini masalah difokuskan pada hubungan kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: bagaimana hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan informasi di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2. Secara praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman lapangan yang lebih mendalam dan berlatih dalam mengembangkan pola berpikir ilmiah serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Produktivitas Kerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Usaha meningkatkan produktivitas di perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menunjang dalam meningkatkan produktivitas tersebut. Salah satu faktor di perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah faktor tenaga kerja/karyawan.

Menurut Oemar Hamalik (2007: 7) bahwa:

Tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 27) bahwa:

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendefinisikan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja/karyawan adalah orang-orang yang memberikan tenaganya kepada sebuah perusahaan/organisasi baik swasta maupun pemerintah dan

mendapatkan upah yang layak sesuai dengan tenaga yang telah dikorbankan untuk organisasi tersebut.

## **2. Pengertian Produktivitas Kerja**

Perusahaan dalam bidang apapun, baik perusahaan besar maupun kecil, tentu menginginkan hasil yang maksimal dari usaha kegiatan produksi dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Berbagai upaya dilakukan demi mencapai tujuan yang diharapkan, salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan tidak perlu mengeluarkan banyak waktu maupun biaya.

*International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa “secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 12) pengertian produktivitas secara umum, yaitu:

Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif maka merupakan suatu perbandingan antara keluaran: masukan atau *output:input*. Masukan dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan *input* dengan *output* yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak

dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama. Sedangkan menurut Gomes (2003: 159) bahwa:

Produktivitas merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai produktivitas yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

Klingner dan Nanbaldian (Gomes, 2003: 160) menyatakan bahwa “produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*)”. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang dihancurkan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia yang efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang terbentuk dari usaha, motivasi dan kemampuan karyawan yang dapat memperngaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja juga merupakan besarnya masukan yang disumbangkan oleh tenaga kerja, biasanya berupa tenaga dalam menghasilkan produk perusahaan, sehingga mampu memberikan keluaran seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Henry Simamora yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:14), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - 1) Persepsi
  - 2) Attitude
  - 3) Personality
  - 4) Pembelajaran
  - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) Job design

Lebih lanjut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) menyatakan 8 (delapan) faktor secara umum yang mempengaruhi produktivitas, yaitu manusia, modal, metode/proses, lingkungan organisasi, produksi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan internasional maupun regional dan umpan balik. Pengaruh dapat datang dari dalam maupun dari luar perusahaan tetapi pengaruh lebih besar datang dari dalam perusahaan itu sendiri sebagai penyedia dan produsen. Hal ini keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh pengaruh dari dalam diri.

Sedangkan menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- j. Disiplin kerja yang keras.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang baik sangat penting untuk menentukan tingkat produktivitas kerjanya. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

#### **4. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama. Dalam suatu proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama, yaitu kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*), dan keselamatan (*Safety*). Produktivitas hanya bisa dicapai jika unsur di atas berjalan secara seimbang (Ramli, 2010: 15). Selain itu, Silver (Mauled Mulyono, 2004: 19)

menyatakan bahwa “Produktivitas yang merupakan hubungan antara luaran yang diproduksi, diibaratkan sebagai serangkaian jasa-jasa dari modal, tenaga kerja, tanah, energi dan lain-lainnya yang dikombinasikan untuk menghasilkan sejumlah luaran”.

Sedangkan Muchdarsyah Sinungan (2005: 23) menyatakan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{total masukan}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga



dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor seluruh proses kegiatan organisasi atau perusahaan. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi atau perusahaan sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Kartono (2003:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Dari berbagai pengertian diatas kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya serta memberikan dukungan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan memelihara hubungan kerja yang baik.

#### **b. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2012:53) menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

##### **a. Fungsi instruksi**

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian Sondang P.

(2003:48) yaitu:

a. Pimpinan sebagai penentu arah

Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasi lah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas

pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

c. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.

d. Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang peran pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

e. Pemimpin sebagai integrator

Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif.

Dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan pemimpin memiliki fungsi penentu perencanaan sebagai penentu arah tujuan organisasi, mengorganisir organisasi dengan baik, mampu menggerakkan bawahan atau pegawai dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan, pengawasan agar komponen organisasi tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi penghubung organisasi yang dibawah dengan organisasi lain.

**c. Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang

dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya.

Namun penerapannya, pimpinan masih kurang optimal untuk mengelola bawahannya serta dalam mengatasi permasalahan yang ada dibawah. Disinilah kematangan berfikir, keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan.

Siagian Sondang P. (2003:97) menyatakan bahwa tujuh indikator yang harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai  
 Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan  
 Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan  
 Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan  
 Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang

pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2009:58) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

a. Menantang proses

Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi.

b. Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.

c. Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

d. Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

e. Memberikan semangat.

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

Dari indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin yang baik. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik.

**d. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif**

Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut digunakan. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi.

Pemimpin yang efektif menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi

(2012:21), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres
- b. Rasa percaya diri yang kuat
- c. Integritas yaitu konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan
- d. Motivasi kekuasaan yang tinggi
- e. Orientasi pada keberhasilan
- f. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah
- g. Menguasai keterampilan teknis
- h. Memiliki keterampilan antar pribadi
- i. Memiliki keterampilan konseptual

Sedangkan menurut Sudarwan Danim (2004:60) ciri pemimpin yang

ideal sebagai berikut:

- a. Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- b. Memiliki inteligensi yang tinggi
- c. Memiliki fisik yang kuat
- d. Berpengetahuan luas
- e. Percaya diri
- f. Dapat menjadi anggota kelompok
- g. Adil dan bijaksana
- h. Tegas dan berinisiatif
- i. Berkapasitas membuat keputusan
- j. Memiliki kestabilan emosi
- k. Sehat jasmani dan rohani

Mengacu dari beberapa pendapat para ahli ciri-ciri pemimpin yang efektif yaitu memiliki perilaku sosial dan rohani yang baik sehingga, pimpinan tidak berlaku sewenang-wenang kepada bawahan yang dipimpinnya. Memiliki kepribadian yang baik secara fisik karena kemampuan fisik pimpinan akan mempengaruhi efektivitas pekerjaan pimpinan. Memiliki *skill* kepemimpinan yang baik sehingga, mampu mengelola organisasi dengan baik untuk kemajuan organisasi.



## **C. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Setiap pekerjaan memiliki tingkat resiko kecelakaan yang berbeda-beda, namun perusahaan selalu berusaha mencegah, menghindari, dan meminimalisir resiko tersebut. Keselamatan kerja menurut Ramli (2010:6) bahwa “keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri bagi makhluk hidup. Sejak manusia bermukim di muka bumi, setelah tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya disekitar lingkungan hidupnya”.

Selanjutnya Suma'mur P.K (1989:46) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Pendapat lain dari Anwar P. Mangkunegara (2009: 161) menyatakan bahwa “keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Jadi berbicara mengenai kesehatan kerja tidak selalu membicarakan masalah keamanan fisik dari para pekerja, tetapi menyangkut berbagai unsur dan pihak perusahaan.

## 2. Pengertian Kesehatan Kerja

Manusia sebagai sumber daya memiliki peranan yang sangat penting di perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya, terutama bagi perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Oleh sebab itu kesehatan manusia sudah selayaknya diperhatikan agar tidak mengganggu proses oprasional perusahaan.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2009: 161) bahwa: “kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Selanjutnya, Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan menyatakan bahwa “kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”. Sedangkan Suma'mur (1989: 1) menyatakan bahwa:

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerja dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah usaha menjaga atau melindungi pekerja dari

gangguan fisik, sosial atau penyakit yang nantinya akan merugikan kesehatan pekerja saat melakukan pekerjaannya.

### **3. Tujuan dan Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan dari Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari suatu perusahaan, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Pada dasarnya tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang semaksimalnya dari suatu perusahaan dapat lebih terjamin.

Tujuan utama penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan yang mengakibatkan cedera atau kerugian materi. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2009: 161) menyatakan tentang tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 mengatur tentang tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Suma'mur (1985: 27) mengemukakan bahwa tujuan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan adalah:

- a. Mencegah terjadinya kecelakaan.
- b. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja.
- c. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat kerja.
- d. Pengamanan material, pesawat-pesawat, instalasiinstalasi, dan lain-lain.
- e. Peningkatan produktivitas atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.
- f. Penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat, dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
- g. Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan aman.
- h. Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan memberikan jaminan rasa aman dan nyaman kepada setiap pekerja, sehingga dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan maupun perusahaan. Tujuan dan manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja sendiri berpengaruh langsung terhadap efektivitas pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari suatu perusahaan industri, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Pada dasarnya tujuan dan manfaat

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang maksimal dari suatu perusahaan dapat terjamin.

#### **4. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Ruang lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Ronald Nangoi (1994: 139) bahwa “lingkup manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak terbatas pada penanganan kecelakaan atau tindakan kuratif lainnya, tetapi yang utama adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Menurut Basir Barthos (1995: 138) keselamatan dan kesehatan kerja memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku disetiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja, dan usaha baik bersifat ekonomis maupun sosial)
- b. Ketentuan K3 berkaitan dengan perlindungan:
  - 1) Tenaga kerja
  - 2) Alat, bahan, dan mesin
  - 3) Lingkungan
  - 4) Proses produksi
  - 5) Sifat pekerjaan
  - 6) Cara kerja
- c. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja ditetapkan sejak perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.
- d. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja meliputi semua aspek yang ada dalam perusahaan dan tidak terbatas pada penanganan kecelakaan, akan

tetapi upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan sehat.

## **5. Syarat-syarat Keselamatan Kerja**

Upaya untuk memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak, baik karyawan, perusahaan maupun pemerintah. Oleh sebab itu pihak perusahaan beserta karyawan harus mengetahui syarat-syarat keselamatan kerja. Menurut Daryanto (2001: 1) bahwa: “pencegahan kecelakaan dalam industri tidak hanya terpusat pada keahlian, kita harus mengetahui bagaimana bekerja tanpa melukai diri sendiri atau membahayakan rekan kerja yang lain”.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia pasal 3 ayat (1) tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu sebagai berikut

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udarah yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udarah yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang;

- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muatan, perlakuan, dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Dari uraian tersebut bahwa syarat-syarat keselamatan kerja secara umum harus dapat melindungi tenaga kerja, mesin, dan lingkungan perusahaan dalam menunjang kegiatan produksi. Secara keseluruhan syarat-syarat keselamatan kerja tersebut harus terpenuhi untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja.

## **6. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja**

Upaya peningkatan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan pencegahan kecelakaan, karena pencegahan kecelakaan merupakan program utama keselamatan kerja di suatu perusahaan. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Ridley, 2008:86).

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dengan kerugian tidak hanya korban jiwa dan materi bagi pekerja dan pengusaha tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara keseluruhan dan merusak lingkungan yang pada akhirnya berdampak langsung dengan masyarakat sekitar.

Kecelakaan dapat terjadi karena kondisi alat atau material yang kurang baik atau berbahaya. Kecelakaan juga dapat dipicu oleh kondisi lingkungan

yang kurang aman. Disamping itu, kecelakaan juga dapat bersumber dari manusia yang melakukan kegiatan di tempat kerja dan menangani alat atau material. Menurut Ramli (2010: 33) faktor penyebab kecelakaan kerja dikategorikan menjadi dua, antara lain :

- a. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan (*unsafe act*) misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau. Tindakan ini dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan kecelakaan.
- b. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi di lingkungan kerja baik alat, material atau lingkungan yang tidak aman dan membahayakan.  
Contohnya: penerangan, sirkulasi udara, temperature, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain.

Pendapat lain menurut Heinrich yang dikutip Ramli (2010: 35) bahwa: “88% kecelakaan disebabkan oleh perbuatan atau tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe act*), sedangkan sisanya disebabkan oleh hal-hal yang tidak berkaitan dengan kesalahan manusia, yaitu 10% disebabkan oleh kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% disebabkan takdir tuhan”.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan perusahaan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Pencegahan ini dilakukan untuk menghindari perusahaan dari permasalahan yang akan timbul apabila kecelakaan kerja benar-benar terjadi. Beberapa pencegahan kecelakaan kerja menurut Ridley (2008: 117) diantaranya:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman. Hal ini dilakukan dengan cara memastikan bahwa kondisi dan lingkungan kerja telah memenuhi standart-standar keamanan.



- b. Mengurangi perilaku kerja yang tidak aman. Ini bisa dilakukan dengan cara memberikan kesadaran bagi para pekerja bahwa memenuhi standart-standart keamanan kerja adalah hal yang sangat penting.
- c. Memilih pekerja yang memiliki sikap kerja yang baik. Proses seleksi juga berperan dalam hal manajemen. Perusahaan harus bisa memastikan bahwa pekerja yang dipilih memiliki sikap kerja yang baik. Artinya, pekerja tidak ceroboh, tidak lalai, bertanggung jawab, dan memiliki *intense* untuk tidak mematuhi peraturan.
- d. Melakukan pelatihan K3. Pelatihan mengenai K3 penting untuk diadakan guna meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan pekerja akan sumber-sumber bahaya dan cara penanganannya, sehingga bisa meminimalisir potensi terjadinya kecelakaan kerja.
- e. Melakukan inspeksi dan motivasi secara terus menerus. Inspeksi harus selalu dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi dan melaksanakan standart keamanan yang ada. Apabila ditemukan pelanggaran, maka perusahaan bisa langsung melakukan koreksi dan hukuman kepada pekerja tersebut. Selain itu, motivasi untuk terus patuh terhadap standart keamanan juga harus selalu dilakukan, caranya bisa dengan menempelkan spanduk, poster, atau ajakan untuk selalu berperilaku kerja yang mengikuti standar keamanan.
- f. Melakukan audit K3. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa sistem dan manajemen K3 sudah direncanakan dan diimplementasikan dengan benar. Audit ini berguna untuk menemukan apakah ada ketidaksesuaian antara standart yang telah ditetapkan dengan implementasi di lapangan.

Bekerja dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari timbulnya penyakit, dalam hal ini adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Badraningsih (2015: 9) menyatakan bahwa: “penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, penyakit akibat kerja merupakan penyakit yang artifisial atau *man made diseases*”.

Salah satu upaya yang wajib dilakukan untuk mengendalikan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan adalah deteksi dini, sehingga pengobatan bisa dilakukan secepat mungkin. Dengan demikian, penyakit bisa pulih tanpa menimbulkan kecacatan. Pencegahan yang dapat ditempuh yaitu

dengan pemeriksaan kesehatan. Menurut Badraningsih (2015: 20) pemeriksaan kesehatan ini meliputi:

a. Pemeriksaan sebelum penempatan

Pemeriksaan ini dilakukan sebelum seorang dipekerjakan atau ditempatkan pada pos pekerjaan tertentu dengan ancaman terhadap kesehatan yang mungkin terjadi. Pemeriksaan fisik yang ditunjang dengan pemeriksaan lain seperti darah, urine, radiologis, serta organ tertentu, seperti mata dan telinga, merupakan data dasar yang sangat berguna apabila terjadi gangguan kesehatan tenaga kerja setelah sekian lama bekerja.

b. Pemeriksaan kesehatan berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala sebenarnya dilaksanakan dengan selang waktu teratur setelah pemeriksaan awal sebelum penempatan. Pada *medical check-up* rutin tidak selalu diperlukan pemeriksaan medis lengkap, terutama bila tidak ada indikasi yang jelas. Pemeriksaan ini juga harus difokuskan pada organ dan sistem tubuh yang memungkinkan terpengaruh bahan-bahan berbahaya di tempat kerja, sebagai contoh, *audiometri* adalah uji yang sangat penting bagi tenaga kerja yang bekerja pada lingkungan kerja yang bising. Sedang pemeriksaan *radiologis dada* (foto thorax) penting untuk mendeteksi tenaga kerja yang berisiko menderita pneumokonosis, karena lingkungan kerja tercemar debu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan dan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja perlu lebih diperhatikan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan melindungi para pekerjanya. Namun demikian hal tersebut bukan semata-mata menjadi kewajiban pihak perusahaan saja, semua pihak yang terkait dalam perusahaan harus melaksanakan perannya masing-masing dalam mengoptimalkan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga angka kecelakaan ditempat kerja dapat dihindari dan diminimalisir.

#### **D. Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

#### **E. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Simamora (1995:56), sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting bagi organisasi karena (1) mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan (2) SDM juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Untuk kepentingan dalam mengatur SDM, dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas

organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya (Suardi, 2007:50).

#### **F. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Armiyanti (2009) dengan judul “Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di PT. PLN (Persero) wilayah Nusa Tenggara Barat cabang Sumbawa Besar” hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 mencakupi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan. P2K3 membuat kebijakan dengan persetujuan manajemen perusahaan dengan sasaran meminimalisir kecelakaan kerja meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD), perbaikan dan penyesuaian kondisi lingkungan, perawatan kesehatan serta perawatan dan pemeliharaan mesin-mesin.
2. Penelitian yang dilakukan Wilhelmus Andiyanto dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-

Flores Nusa Tenggara Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BKPP kabupaten Manggarai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 70 orang, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai *standardized coefficient* yang terbesar. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik dan kondusif penerapan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2013) dengan judul “Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Wonosobo” hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa program K3 berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Program yang dilaksanakan di perusahaan yaitu : (1) Pembinaan K3 dilaksanakan dengan menggunakan metode komunikasi proaktif, pelatihan dan motivasi. (2) Pengawasan dilaksanakan dengan metode *behavior safety audit* dan pelaporan kecelakaan kerja. (3) Penyediaan fasilitas dan sarana K3 meliputi: MCK, kamar ganti karyawan

dan *looker room*, kotak P3K, kantin, koperasi, *rest area*, poliklinik dan APD.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Arlin Riantiwi (2012) dengan judul “Hubungan Program K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT Surveyor Indonesia” hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan yang kuat antara program K3 dengan produktivitas kerja pada divisi operasional pt surveyor Indonesia. Uji Z menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang menandakan terdapat hubungan program K3 dengan produktivitas kerja pada divisi operasional pt surveyor Indonesia.

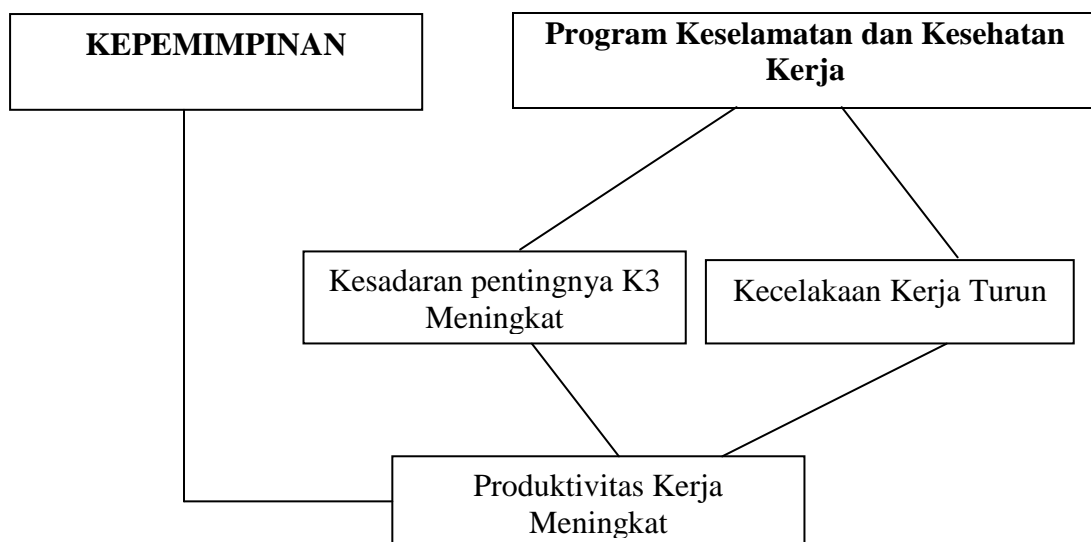
### **G. Kerangka Pikir**

Usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan dukungan berbagai pihak serta banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Ketika seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawan agar dapat menapai tujuan. Dan karyawan itu merasa aman, nyaman, dan memiliki fisik yang sehat dalam bekerja maka tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai dengan harapan. Dalam usaha tersebut pihak perusahaan pun sudah selayaknya ikut serta dalam mengoptimalkan peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kemajuan teknologi dan informasi di era modern ini, menuntut karyawan untuk mempersiapkan diri baik dari segi pendidikan maupun ketrampilan dan juga alat pelindung kerja agar dapat bekerja dengan aman. Keamanan dalam

bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, maka perlunya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena bila adanya jaminan tersebut maka, karyawan akan lebih meningkat kinerjanya sehingga produktivitas perusahaan akan tercapai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Skema Kerangka Pikir

Keterangan :

K3 : keselamatan dan kesehatan kerja

**H. Pertanyaan Penelitian**

1. Adakah hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta?
2. Adakah hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta?
3. Adakah hubungan antara kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta?

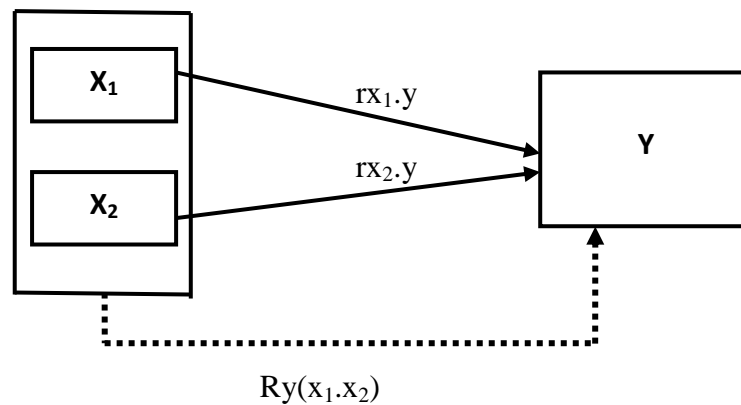


### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan adalah desain *ex-post facto* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Adapun desain penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2. Desain Penelitian**

Keterangan:

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

$Y$  : Produktivitas kerja

$rx_{1.y}$  : Korelasi Kepemimpinan dengan Produktivitas kerja

$rx_{2.y}$  : Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan

$Ry(x_1.x_2)$  : Korelasi Kepemimpinan dan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama dengan Produktivitas kerja karyawan

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 06 - 26 Februari 2017 di PT. Primissima Yogyakarta Jl. Kalirase, Triharjo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **C. Definisi Operasional**

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap variabel yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini.

### **a. Kepemimpinan**

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi orang lain/kelompok dalam organisasi untuk bekerjasama mencapai tujuan yang ditentukan. Demi tercapainya tujuan tersebut tentu perlu kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan adalah:

- a. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres
- b. Rasa percaya diri yang kuat
- c. Integritas yaitu konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan
- d. Motivasi kekuasaan yang tinggi
- e. Orientasi pada keberhasilan
- g. Menguasai keterampilan teknis
- h. Memiliki keterampilan antar pribadi

- i. Memiliki keterampilan konseptual

**b. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Program Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Kualitas program keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari terlaksananya program itu sendiri dilihat dari mencegah dan mengurangi kecelakaan, lingkungan kerja, jaminan sosial, kedisiplinan karyawan, dan pengawasan kerja. Adapun indikator sesuai dengan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- h. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
- i. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- j. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- k. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- l. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- m. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- n. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

### c. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari pengorbanan yang telah dikeluarkan tanpa mengabaikan prinsip efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan kain batik halus yang memenuhi *standart eksport*. Indikator produktivitas dalam penelitian adalah :

- k. Pekerjaan yang menarik
- l. Upah yang baik
- m. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- n. Etos kerja
- o. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- p. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- q. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- r. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- s. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- t. Disiplin kerja yang keras.

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

#### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan dibagian produksi di PT. Primiissima Yogyakarta dikarenakan berkaitan langsung dengan program keselamatan dan kesehatan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jumlah populasi penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel. 2 Jumlah Populasi Penelitian Bidang Produksi

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Pemimpin Produksi</b>
Spining	75	6
Komersial	17	3
Weaving	82	7
Teknik Umum	34	3
<b>Total</b>	<b>227</b>	

Sumber : PT. Primissima Yogyakarta, 2016.

### b. Sampel

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus

Slovin (Akdon, 2007:254). Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N= Jumlah populasi

d<sup>2</sup>= presisi 10 %

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 227 karyawan. Penentuan

jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, dengan presisi 10%:

$$n = \frac{227}{227 \cdot 0,1^2 + 1} = 69,4 \approx 69$$

Dengan demikian, sampel yang ada pada penelitian ini adalah 69 responden. Sampel kemudian dibagi berdasarkan tempat penelitian menggunakan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

$n_i$  = jumlah sampel menurut stratum

$n$  = jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = jumlah populasi menurut stratum

$N$  = jumlah populasi seluruhnya

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
Spining	$\frac{75}{227} \times 69 = 22,7 \approx 23$	23 orang
Komersial	$\frac{17}{227} \times 69 = 5,1 \approx 5$	5 orang
Weaving	$\frac{82}{227} \times 69 = 24,9 \approx 25$	25 orang
Teknik Umum	$\frac{34}{227} \times 69 = 10,4 \approx 10$	10 orang
Pemimpin Produksi	$\frac{19}{227} \times 69 = 5,7 \approx 6$	6 orang
<b>Total</b>		<b>69 orang</b>

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner (angket)

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup.

Daftar pertanyaan dibuat berdasarkan indikator pada kisi-kisi angket.

Angket dibuat dengan modifikasi skala *likert* dengan empat alternatif jawaban yang diberi skor sebagai berikut: SL (selalu) skor 4, SR (sering) skor 3, KD (kadang-kadang) skor 2, dan TP (tidak pernah) skor 1.

Modifikasi terhadap skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan-alasan seperti yang dikemukakan dibawah ini:

Modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan: pertama kategori *Undeciden* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau kearah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

Angket dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT. Primissima Yogyakarta guna memperoleh informasi yang terkait dengan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Primissima Yogyakarta. Angket diberikan ketika jam istirahat sehingga tidak mengganggu kegiatan karyawan pada saat jam kerja. Karyawan memberi tanda *check* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar dari pertanyaan yang telah tersedia. (terlampir).

## **2. Teknik Observasi**

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang hubungan kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan belum diketahui di PT Primissima

Yogyakarta. Pada penelitian ini dilakukan pengamatan langsung ke karyawan bagian produksi di PT. Primissima Yogyakarta. Pengamatan dilakukan terhadap karyawan disaat kegiatan produksi atau jam kerja berlangsung, kemudian mengisi lembar observasi dengan mendeskripsikan hasil pengamatan.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini adalah lembar observasi dan angket. Uji instrumen dengan validitas logik yang mencakup validitas isi yang ditentukan utamanya atas dasar pertimbangan (*judgment*) dari pakar yaitu dosen pembimbing.

**Tabel 4. Kisi – kisi Instrumen penelitian**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>PERNYATAAN</b>
1	Kepemimpinan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
3	Produktivitas Kerja	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

#### **G. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah desain *ex-post facto* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Langkah pertama adalah penyajian data untuk mempermudah memahami apa yang terjadi. Penyajian data dilakukan dengan memindahkan jawaban yang terdapat dalam angket ke dalam tabulasi atau tabel. Selanjutnya melakukan



analisis data dengan deskriptif kuantitatif dengan persentase, maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi kecenderungan ubahan setiap sub variabel digunakan rerata ideal ( $M_i$ ) dan simpanan baku ideal ( $SD_i$ ), dapat dihitung dengan acuan norma yaitu:

Mideal :  $\frac{1}{2}$  (skor tertinggi+skor terendah)

SDideal :  $\frac{1}{6}$  (skor tertinggi-skor terendah) (Sudjana, 1996: 46)

2. Kemudian setiap sub variabel dikategorikan menjadi lima kategori dengan norma seperti yang diungkapkan oleh Slamento (1991:194), sebagai berikut:

$M_i + 1,5 (SD_i)$  keatas : Sangat Baik

$M_i + 0,5 (SD_i) - < M_i + 1,5 (SD_i)$  : Baik

$M_i - 0,5 (SD_i) - < M_i + 0,5 (SD_i)$  : Cukup

$M_i - 1,5 (SD_i) - < M_i + 0,5 (SD_i)$  : Tidak Baik

Kurang dari  $M_i - 1,5 (SD_i)$  : Sangat Tidak Baik

3. Persyaratan Analisis Data

- a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran masing-masing variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *chi-kuadrat*, Sutrisno Hadi (1995: 347) menyatakan *chi-kuadrat* dapat digunakan untuk keperluan pengetesan normalitas, adapun rumusnya sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{\sum (F_o - F_h)^2}{F_h}$$

Keterangan :

$X^2$  = *Chi-kuadrat*  
 $F_o$  = Frekuensi Observasi  
 $F_h$  = Frekuensi yang diharapkan

Selanjutnya harga chi-kuadrat perhitungan taraf signifikan 5%, *chi-kuadrat* hitung lebih kecil dari pada *chi-kuadrat* tabel, maka datanya normal dan sebaliknya apabila *chi-kuadrat* terhitung lebih besar dari pada chi-kuadrat tabel maka datanya tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan linier atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk keperluan uji linieritas dilakukan dengan uji F (Sutrisno Hadi, 1995: 14) dengan rumus:

$$F_{\text{reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{res}}}$$

Keterangan :

$F_{\text{reg}}$  = Harga bilangan F garis regresi  
 $Rk_{\text{reg}}$  = Harga kuadrat garis regresi  
 $Fk_{\text{res}}$  = Rerata kuadrat garis residu

Selanjutnya harga F dikonsultasikan dengan harga tabel pada taraf signifikansi 5%. Regresi dikatakan linier apabila F observasi lebih kecil dari F tabel.

c. Teknik Analisis dari Pertanyaan Penelitian

1) Analisis Korelasi Ganda

Menurut Sugiono (2014:87) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur / elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu ( $H_1$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009).

Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan.

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , sehingga tidak ada hubungan yang signifikan dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , sehingga ada hubungan yang signifikan dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

## 2) *Goodness of Fit*

Ketepatan regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik F. Untuk uji statistik t digunakan menguji seberapa besar hubungan variabel independen dalam mempengaruhi variabel independennya. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2009).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut dideskripsikan sebagai berikut:

##### 1. Kepemimpinan

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Deskripsi Statistik Tingkat Kepemimpinan**

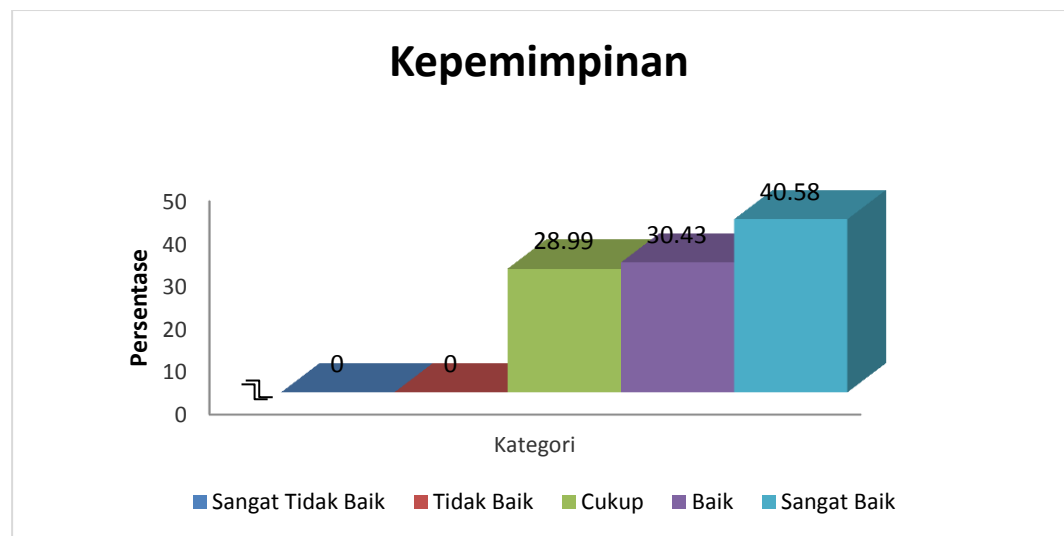
Statistik	Skor
Mean	21,50
Median	22,00
Mode	21,00
Std. Deviation	2,81
Range	11,00
Minimum	17,00
Maximum	28,00

Dari data tabel 5 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut *nilai minimum* (nilai minimal) 17; *nilai maximum* (nilai maksimal) 28; mean (rata-rata) 21,51; *median* (nilai tengah) 22; *modus* (nilai sering muncul) 21; dan *standar deviation* (simpangan baku) 2,81. Berdasarkan deskripsi kepemimpinan tersebut maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 6. Kategorisasi Kepemimpinan**

NO	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	7 - 12,25	0	0,00	Sangat Tidak Baik
2	12,26 - 15,75	0	0,00	Tidak Baik
3	15,76 - 19,25	20	28,99	Cukup
4	19,26 - 22,75	21	30,43	Baik
5	22,76 - 28	28	40,58	Sangat Baik
Jumlah		69	100,00	

Data tabel 6 menunjukkan bahwa kepemimpinan berada pada kategori baik di interval 19,26-22,75 dengan rerata 21,51.. Berikut katagori kepemimpinan sangat baik 28 orang atau 40,58%, baik 21 orang atau 30,43%, cukup 20 orang atau 28,99%. Akan tetapi secara keseluruhan tingkat kepemimpinan lebih dominan pada kategori sangat baik dengan 28 orang atau 40,58%. Keadaan ini menunjukkan bahwa pemimpin di PT Primissima Yogyakarta memiliki tingkat kepemimpinan yang baik, sedangkan penilaian dari karyawan terhadap kepemimpinan lebih didominasi berkategori sangat baik dengan 40,58% Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3. Grafik Kepemimpinan

## 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan maka dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Deskripsi Statistik Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Statistik	Skor
Mean	30,68
Median	31,00
Mode	27,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation	4,29
Range	23,00
Minimum	20,00
Maximum	43,00

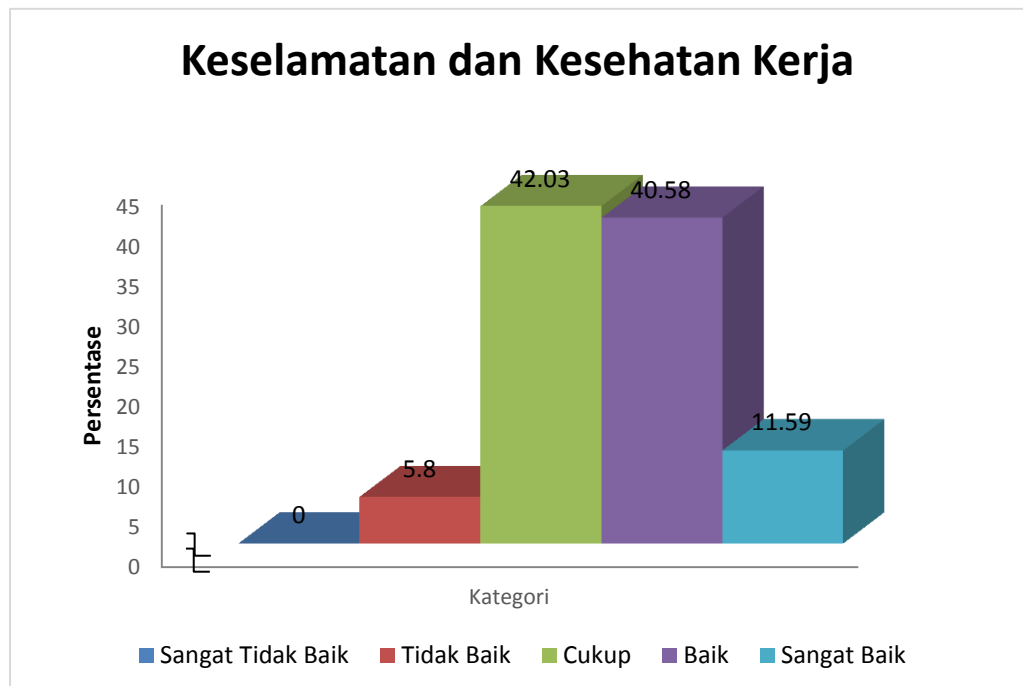
Tabel 7 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut *nilai minimum* (nilai minimal) 20; *nilai maximum* (nilai maksimal) 43; mean (rata-rata) 30,68; *median* (nilai tengah) 31; *modus* (nilai sering muncul) 27; dan *standar deviation* (simpangan baku) 4,29. Berdasarkan deskripsi keselamatan dan kesehatan kerja tersebut maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 8. Kategorisasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

NO	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	11 - 19,25	0	0,00	Sangat Tidak Baik
2	19,26 - 24,75	4	5,80	Tidak Baik
3	24,76 - 30,25	29	42,03	Cukup
4	30,26 - 35,75	28	40,58	Baik
5	35,76 - 44	8	11,59	Sangat Baik
Jumlah		69	100,00	

Data tabel 8 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori baik di interval 30,26-35,75 dengan rerata 30,68. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berada pada kategori sangat baik 8 orang atau 11,59%, baik 28 orang atau 40,58%, cukup 29 orang atau 42,03%, tidak baik 4 orang atau 5,80%. Keadaan ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan di PT Primmissima Yogyakarta memiliki kategori baik sedangkan secara dominan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterima oleh karyawan lebih dominan pada kategori cukup. Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini:





Gambar 4. Grafik hasil Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### 3. Produktivitas Kinerja

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan maka dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9. Deskripsi Statistik Tingkat Produktivitas Kinerja**

Statistik	Skor
Mean	38,72
Median	39,00
Mode	39,00
Std. Deviation	5,29
Range	29,00
Minimum	23,00
Maximum	52,00

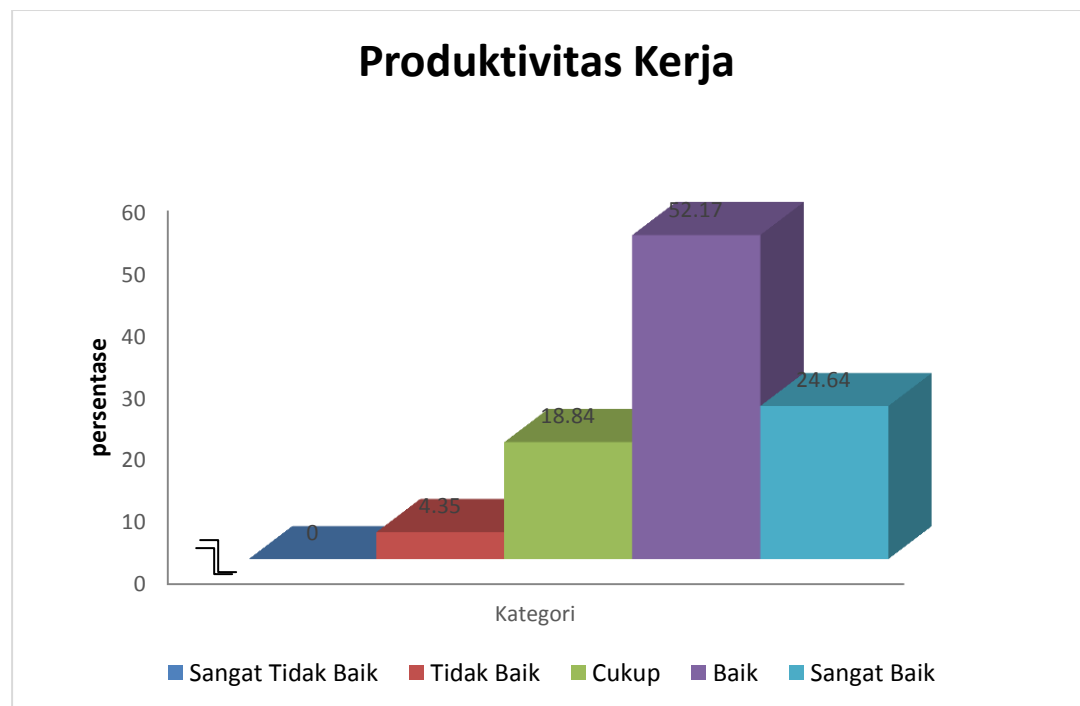
Data tabel 9 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut *nilai minimum* (nilai minimal) 23; *nilai maximum* (nilai maksimal) 52; mean (rata-rata)

38,72; *median* (nilai tengah) 39; *modus* (nilai sering muncul) 39; dan *standar deviation* (simpangan baku) 5,29. Berdasarkan deskripsi tingkat produktivitas kinerja tersebut maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 10. Kategorisasi Tingkat Produktivitas Kinerja**

NO	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	13 - 22,75	0	0,00	Sangat Rendah
2	22,76 - 29,25	3	4,35	Rendah
3	29,26 - 35,75	13	18,84	Sedang
4	35,76 - 42,25	36	52,17	Tinggi
5	42,26 - 52	17	24,64	Sangat Tinggi
Jumlah		69	100,00	

Data tabel 10 menunjukkan bahwa produktivitas kinerja berada pada kategori tinggi di interval 35,76-42,25 dengan rerata 38,72. Secara keseluruhan tingkat produktivitas kinerja lebih dominan pada kategori tinggi dengan 36 orang atau 52,17%. Produktivitas kinerja yang berada pada kategori sangat tinggi 17 orang atau 24,64%, tinggi 36 orang atau 52,17%, sedangkan 13 orang atau 18,84%, rendah 3 orang atau 4,35%. Keadaan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT Primissima Yogyakarta memiliki kategori yang tinggi. Tingkat produktivitas kerja lebih mencapai 76,81% yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar 5 di bawah ini:



Gambar 5. Grafik Tingkat Produktivitas Kinerja

## B. Uji Prasyarat analisis data dalam Rangka Menjawab Pertanyaan Penelitian

Sebelum dilakukan analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Penggunaan uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang diperoleh, sedangkan penggunaan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier.

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorof - Sminorv*. Dalam uji ini akan menguji sampel berasal dari populasi berdistribusi normal, untuk menerima atau menolak dengan membandingkan harga *Asymp.*

Sig dengan 0,05. Kriterianya Menerima hipotesis apabila *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05, apabila tidak memenuhi kriteria tersebut maka hipotesis ditolak.

**Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

No	Variabel	<i>Asymp. Sig</i>	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	0,379	Normal
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,636	Normal
3	Produktivitas Kinerja	0,198	Normal

Dari tabel 11 di atas harga *Asymp. Sig* dari variabel semuanya lebih besar dari 0,05 maka yang menyatakan sampel berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal diterima. Dari keterangan tersebut, maka data variabel dalam penelitian ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik.

## 2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan linier atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat, regresi dikatakan linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini:

**Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepemimpinan – Produktivitas	0,122	Linier
Keselamatan dan Kesehatan Kerja – Produktivitas	0,192	Linier

Dari hasil tabel 12 di atas diperoleh bahwa kedua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier.

### C. Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu ada tidaknya hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Prissima Yogyakarta. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Prissima Yogyakarta, maka digunakan teknik analisis korelasi dan teknik analisis regresi ganda.

#### 1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja

Pertanyaan penelitian pertama yaitu adakah hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Prissima Yogyakarta. Jawaban pertanyaan penelitian menggunakan teknik analisis korelasi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

**Tabel 13. Rangkuman Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Prissima Yogyakarta**

Jenis Korelasi	harga $r$		$P$	Keterangan
	hitung	tabel ( $n=69, \alpha=5\%$ )		
$X_1 - Y$	0,584	0.236	0,000	Signifikan

Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah  $r$  hitung 0,584 dan lebih besar dari  $r$ -tabel = 0.236, dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Prissima Yogyakarta.

## 2. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja

Pertanyaan penelitian kedua yaitu adakah hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Jawaban pertanyaan penelitian menggunakan teknik analisis korelasi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

**Tabel 14. Rangkuman Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Primissima Yogyakarta**

Jenis Korelasi	harga $r$		$P$	Keterangan
	hitung	tabel ( $n=69$ , $\alpha=5\%$ )		
$X_2 - Y$	0,569	0.236	0,000	Signifikan

Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah  $r$  hitung 0,569 dan lebih besar dari  $r$ -tabel = 0.236 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

## 3. Hubungan Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Primissima Yogyakarta

Pertanyaan penelitian ketiga yang diajukan adalah adakah hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Pertanyaan penelitian tersebut dijawab dengan analisis korelasi ganda. Dari analisis tersebut diperoleh koefisien korelasi ganda ( $R_y$ ) yang diperoleh

sebesar 0,654, berarti korelasinya positif. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

**Tabel 15. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Korelasi Ganda**

$R_y$	$R^2$	$df$	Harga F		$P$	Keterangan
			hitung	Tabel		
0,654	0,428	2 ; 66	24,765	3,14	0,000	Signifikan

Keberartian atau signifikansi koefisien korelasi ganda  $R$  sebesar 0,654. Dari analisis korelasi ganda diperoleh F-hitung sebesar 24,765 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti regresi gandanya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja secara bersama-sama karyawan di PT Prissima Yogyakarta.

Analisis korelasi ganda disertai dengan harga koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien korelasi ganda yang diperoleh adalah 0,654 dan koefisien korelasi sederhana  $r_1$  0,584 dan  $r_2$  0,569. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja lebih baik dibandingkan dengan hubungan variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan hubungan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,584 dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0.236$  dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemimpin di sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil ini maka perusahaan harus memiliki pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi. Semakin baik tingkat kepemimpinan pemimpin akan mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sedangkan buruknya kepemimpinan akan menurunkan produktivitas kinerja karyawan.

Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam mempengaruhi dan memberikan dukungan atau motivasi kepada karyawan sangatlah dibutuhkan agar kinerja produktivitas dapat



ditingkatkan. Hal ini dikarenakan produktivitas kinerja menjadi target yang utama setiap usaha yang dilakukan.

2. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,569 dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0.236$  dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan harus mendapatkan jaminan untuk keselamatan kerja demi kelangsungan hidupnya.

Keselamatan kerja menurut Ramli (2010:6) bahwa “keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri bagi makhluk hidup. Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa keselamatan kerja merupakan kebutuhan yang sangat utama bagi karyawan. Dengan hal ini maka perusahaan harus mampu menjamin keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan dapat berkerja dengan nyaman dan semangat.

3. Hubungan antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas

kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Berdasarkan hasil koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja lebih kuat dibandingkan dengan hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan dan keselamatan serta kesehatan kerja mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut harus mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus mendapatkan dukungan dari sistem kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sehingga sistem kepemimpinan harus ditingkatkan dengan maksimal. Selain itu, kondisi kebugaran karyawan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan karena karyawan memerlukan kondisi yang baik agar mampu menyelesaikan tugas kerjanya dengan baik. Selain itu, secara psikis karyawan juga sangat membutuhkan jaminan keselamatan kerja demi dapat melanjutkan pekerjaannya dan bertahan dalam mencari nafkah.

Faktor kepemimpinan dalam dunia usaha sangat dibutuhkan agar hubungan atasan dan karyawan dapat terjaga dengan baik. Proses kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan kerja dengan maksimal. Selain memberikan dukungan secara psikis maupun moral, namun kepemimpinan atasan dalam mengorganisasi

kebutuhan kerja dengan baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan mudah.

Tingkat produktivitas kerja sebuah perusahaan menjadi ukuran seberapa besar keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam memproduksi hasil usahannya. Selain itu, proses pemasaran yang baik juga akan memacu tingkat produktivitasnya. Menurut Gomes (2003: 159) menyatakan produktivitas merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai produktivitas yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa produktivitas kinerja karyawan menjadi tulang punggung dalam melangsungkan usaha dan mencapai target produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Target produktivitas yang harus dicapai ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan harus mampu memenuhi target yang ditetapkan. Beban kinerja yang semakin tinggi ini membuat karyawan berpikir ulang demi kesehatan dan kebugaran dirinya agar tetap bias beraktivitas diluar jam kerja dan bekerja dengan baik.

Faktor kesehatan karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan tetap mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau target perusahaan. Hal ini menjadi suatu hal yang harus dijaga oleh karyawan dan mendapat perhatian dari perusahaan. Dimana perusahaan harus mampu mengorganisasi jam kerja dengan baik yang sesuai dengan standar kerja. Dengan hal tersebut maka karyawan akan tetap dalam kondisi bugar setelah jam kerja maupun

sebelum jam kerja. Selain itu, faktor yang paling besar yaitu tingkat keselamatan kerja yang harus diperoleh oleh karyawan. Hal ini demi kelangsungan kerja karyawan diperusahaan tersebut. Jaminan keselamatan kerja dari perusahaan akan memberikan keyakinan terhadap karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan aman dan sesuai dengan standar. Menurut Suma'mur P.K (1984:46) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut maka perusahaan harus mampu memberikan jaminan keselamatan agar karyawan dapat tetap aman dari kecelakaan dan dapat melangsungkan kehidupannya tanpa mengalami kecelakaan yang berakibat pada kerusakan atau kerugian pada karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hubungan kepemimpinan dan produktivitas kerja diperoleh hasil  $r$  hitung 0,584 dan lebih besar dari  $r$ -tabel = 0.236, dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.
2. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh hasil  $r$  hitung 0,569 dan lebih besar dari  $r$ -tabel = 0.236 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Koefisien korelasi ganda  $R$  0,654 menunjukkan bahwa kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Dalam teknik pengumpulan data dimungkinkan terjadi kesulitan karyawan dalam mengisi kuesionernya.
2. Dalam pelaksanaan penelitian peneliti merasa masih mengalami kekurangan dari segi waktu, biaya dan tenaga sehingga penelitian selesai dengan tidak sempurna.

## **C. Saran**

1. Perusahaan diharapkan meningkatkan kedekatan pemimpin dengan karyawan. Dengan seperti itu diharapkan karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal lagi.
2. Perlu program pengawasan dari perusahaan tentang penggunaan alat pelindung diri (APD) saat bekerja sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan di perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dinilai memiliki prestasi kerja. Pemberian penghargaan kepada karyawan nantinya mampu memberikan dampak positif pada kualitas karyawan. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa tanda penghargaan seperti piagam penghargaan, trofi atau piala dan sertifikat.

## DAFTAR PUSTAKA

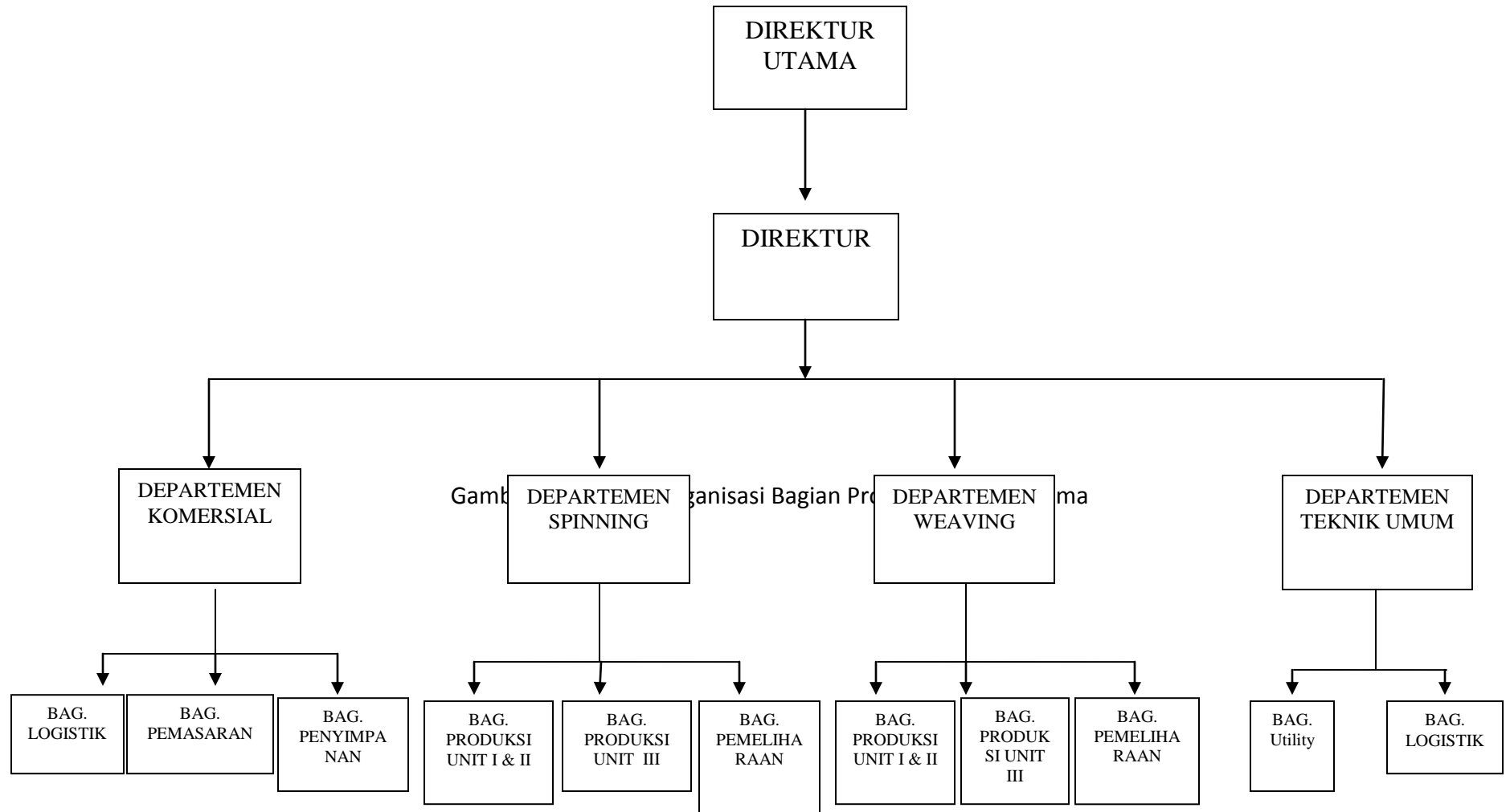
- Akdon, (2007). *Strategic Management for Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan). Bandung: Alfabeta
- Anoraga, Pandji, (2005). *Manajemen Bisnis*, cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Arlin Riantiwi . (2012). “*Hubungan Program K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Devisi Operasional PT Surveyor Indonesia*” skripsi Universitas Indonesia
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Badraningsih. (2015). *Modul Kecelakaan & Penyakit Akibat Kerja*. Yogyakarta: FT UNY
- Basir Barthos. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara
- Daryanto.(2001). *Teknologi Kerja Logam*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit: Universitas Dipenogoro. Semarang
- Gomes, Cardoso. F .(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir untuk Instument*. Edisi pertama. Yogyakarta: Andi Offset
- Hidayah. (2013). “*Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Tirta Investama Wonosobo*”. Skripsi. Yogyakarta. UNY
- Hamzah, B. Uno. (2009). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali 1998 (<http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/03/pengertian-kepemimpinan.html> diakses tgl 3 agustus 2016)

- Malayu S.P Hasibuan. (2005: 127). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyono, Mauled. (2004). *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oemar Hamalik. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ramli, Soehatman. (2010). *Pedoman Praktis Manajemen Resiko dalam Prespektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat
- Ridley, John. (2008). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Ikhtisar) edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga
- Robert L. Malthis dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat
- Ronald Nangoi. (1994). *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins Stephen P. (2006). *Organizational Behaviour*. 10th Edition. Jakarta: Gramedia Jakarta.
- Riduwan & Akdon.(2007). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama Yogyakarta .STIE YKPN
- Slameto*, (1991). *Proses Belajar Mengajar Dalam Sistem Kredit Semester*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suma'mur. (1989). *Kesehatan Kerja dan Higene Perusahaan*. Jakarta: Gunung Agung
- Suardi, Rudi(2007). *System Manajemen Keselamatan dan Kesehan Kerja* : Jakarta PPM



- Sudarwan Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stoner, James A.F / Charles Wankel. (1988). *Manajemen*, Edisi Ketiga. CV. Intermedia Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.*
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wilhelmus Andiyanto. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur*”

# LAMPIRAN 1



# LAMPIRAN 2

## **SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.  
Bapak /ibu karyawan PT. PRIMISSIMA  
Di tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, sebagai bahan penulisan skripsi kami melaksanakan penelitian dengan judul “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMISSIMA YOGYAKARTA”.

Sehungan dengan itu, kami mohon kesediaan bapak/ibu, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status bapak/ibu saat ini.

Bantuan dari bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

**Azil Adi Prayitno**  
**11402244024**

# LAMPIRAN 3

## ANGKET PENELITIAN

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sub judul terlebih dahulu sebelum membaca pernyataan
2. Bacalah pernyataan dengan baik.
3. Berilah tanda *check* (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai.
4. Keterangan jawaban :

SL : Selalu      KD : Kadang kadang

SR : Sering      TP : Tidak Pernah

5. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasi bapak/ibu

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	TP
<b>Kepemimpinan</b>					
1.	Pemimpin sabar menghadapi bawahan				
2.	Dapat dipercaya				
3.	Pemimpin konsisten akan pekerjaannya				
4.	Memberi motivasi				
5.	Menjalankan tugas dengan tepat				
6.	Nyaman saat bekerja				
7.	Mengikuti era globalisasi				
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>					
8.	Memakai peralatan yang digunakan sesuai dengan pekerjaan				
9.	Melakukan pengecekan rutin terhadap semua peralatan yang digunakan				
10.	Terdapat alat pelindung diri untuk pekerjaan yang beresiko				
11.	Terdapat sarana kesehatan yang memadai				
12.	Terdapat <i>medical check up</i> untuk karyawan				
13.	Diadakan penyuluhan kebersihan oleh indrusti <i>hygiene specialist</i> ke warung tempat makan para karyawan				
14.	Diadakan pelatihan pengenalan lingkungan kantor untuk karyawan baru				
15.	Diadakan pelatihan keselamatan kerja untuk setiap karyawan				
16.	Diadakan seminar tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara				

17.	Diadakan acara <i>gathering party</i> untuk seluruh karyawan sebagai strategi efektif lain dalam kejenuhan kerja				
18.	Tersedia asuransi kesehatan untuk setiap karyawan				
	<b>Produktivitas Kerja</b>				
19.	Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang lakukan				
20.	Mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
21.	Memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
22.	Merasa nyaman bekerja di perusahaan ini				
23.	Semua fasilitas kerja yang disediakan perusahaan membuat saya semakin semangat dalam bekerja				
24.	Meneliti kembali hasil pekerjaan				
25.	Berkonsentrasi dalam bekerja				
26.	Kondisi tempat kerja saya sangat mendukung tercapainya hasil yang baik				
27.	Mengotipmalkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan				
28.	Masuk kerja tepat pada waktunya				
29.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan				
30.	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan				
31.	Memanfaatkan waktu jam kerja dengan baik				



# LAMPIRAN 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	KEPIMPINAN	PROGRAM K3	PRODUKTIVITAS
RESPONDEN 1	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	21	27	32
RESPONDEN 2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	23	26	33
RESPONDEN 3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	21	31	36
RESPONDEN 4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	19	29	39
RESPONDEN 5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	25	32	45
RESPONDEN 6	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	23	32	40
RESPONDEN 7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	25	34	39
RESPONDEN 8	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	21	35	33	
RESPONDEN 9	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	21	25	37	
RESPONDEN 10	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	25	34	39	
RESPONDEN 11	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	22	31	39	
RESPONDEN 12	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	21	33	43
RESPONDEN 13	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	19	28	40
RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	41	52	
RESPONDEN 15	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	21	27	41	
RESPONDEN 16	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	21	32	36	
RESPONDEN 17	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	24	34	44	
RESPONDEN 18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	18	25	44
RESPONDEN 19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	19	29	31	
RESPONDEN 20	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	18	27	39	
RESPONDEN 21	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	23	31	39	
RESPONDEN 22	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	22	29	38	
RESPONDEN 23	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	17	21	23	
RESPONDEN 24	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	24	36	47	
RESPONDEN 25	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	24	31	40	
RESPONDEN 26	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	31	33	
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	43	48	
RESPONDEN 28	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	24	29	
RESPONDEN 29	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	25	32	44	
RESPONDEN 30	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	22	30	41	
RESPONDEN 31	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	23	33	36	
RESPONDEN 32	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	21	39	40	
RESPONDEN 33	4	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	20	37	41	
RESPONDEN 34	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	22	34	45	
RESPONDEN 35	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	23	37	45	
RESPONDEN 36	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	21	31	42	
RESPONDEN 37	4	3	2	1	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	19	35	44	
RESPONDEN 38	4	4	3	3	1	2	3	4	3	4	3	2	4	1	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	20	32	39	
RESPONDEN 39	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	1	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	25	33	37	
RESPONDEN 40	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	22	32	45	
RESPONDEN 41	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	19	34	38	
RESPONDEN 42	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	24	27	43	
RESPONDEN 43	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	25	30	41	
RESPONDEN 44	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	21	31	38	
RESPONDEN 45	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	23	30	40	
RESPONDEN 46	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	21	34	41	
RESPONDEN 47	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	18	28	35	
RESPONDEN 48	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	22	30	43	
RESPONDEN 49	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	24	22	41	
RESPONDEN 50	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	23	36	37	
RESPONDEN 51	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	25	32	39	
RESPONDEN 52	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	19	27	44	
RESPONDEN 53	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	22	28	40	
RESPONDEN 54	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	25	37	45	
RESPONDEN 55	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	23	35	40	
RESPONDEN 56	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3																					

# LAMPIRAN 5

## DESKRIPTIF STATISTIK

## Statistics

		KEPEMIMPINA N	KESELEMATAN KESEHATAN KERJA	PRODUKTIVITA S KINERJA
N	Valid	69	69	69
	Missing	0	0	0
Mean		21.5072	30.6812	38.7246
Median		22.0000	31.0000	39.0000
Mode		21.00	27.00 <sup>a</sup>	39.00
Std. Deviation		2.81082	4.29943	5.29396
Range		11.00	23.00	29.00
Minimum		17.00	20.00	23.00
Maximum		28.00	43.00	52.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## KEPEMIMPINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	8	11.6	11.6	11.6
	18	5	7.2	7.2	18.8
	19	7	10.1	10.1	29.0
	20	2	2.9	2.9	31.9
	21	12	17.4	17.4	49.3
	22	7	10.1	10.1	59.4
	23	10	14.5	14.5	73.9
	24	7	10.1	10.1	84.1
	25	9	13.0	13.0	97.1
	28	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

## KESELEMATAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	1.4	1.4	1.4
	21	1	1.4	1.4	2.9
	22	1	1.4	1.4	4.3
	24	1	1.4	1.4	5.8
	25	2	2.9	2.9	8.7
	26	2	2.9	2.9	11.6
	27	8	11.6	11.6	23.2
	28	5	7.2	7.2	30.4
	29	6	8.7	8.7	39.1
	30	6	8.7	8.7	47.8
	31	8	11.6	11.6	59.4
	32	8	11.6	11.6	71.0
	33	3	4.3	4.3	75.4
	34	6	8.7	8.7	84.1
	35	3	4.3	4.3	88.4
	36	2	2.9	2.9	91.3
	37	3	4.3	4.3	95.7
	39	1	1.4	1.4	97.1
	41	1	1.4	1.4	98.6
	43	1	1.4	1.4	100.0
Total		69	100.0	100.0	

**PRODUKTIVITAS KINERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1.4	1.4	1.4
	27	1	1.4	1.4	2.9
	29	1	1.4	1.4	4.3
	30	1	1.4	1.4	5.8
	31	4	5.8	5.8	11.6
	32	2	2.9	2.9	14.5
	33	4	5.8	5.8	20.3
	35	2	2.9	2.9	23.2
	36	4	5.8	5.8	29.0
	37	3	4.3	4.3	33.3
	38	4	5.8	5.8	39.1
	39	9	13.0	13.0	52.2
	40	8	11.6	11.6	63.8
	41	7	10.1	10.1	73.9
	42	1	1.4	1.4	75.4
	43	3	4.3	4.3	79.7
	44	5	7.2	7.2	87.0
	45	6	8.7	8.7	95.7
	47	1	1.4	1.4	97.1
	48	1	1.4	1.4	98.6
	52	1	1.4	1.4	100.0
Total		69	100.0	100.0	

## UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINA N	KESELEMATAN KESEHATAN KERJA	PRODUKTIVITA S KINERJA
N		69	69	69
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	21.5072	30.6812	38.7246
	Std. Deviation	2.81082	4.29943	5.29396
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.090	.129
	Positive	.104	.090	.074
	Negative	-.110	-.080	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.910	.745	1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.379	.636	.198
a. Test distribution is Normal.				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KINERJA * KEPEMIMPINAN	Between	(Combined)	965.460	9	107.273	6.731	.000
	Groups	Linearity	649.335	1	649.335	40.743	.000
		Deviation from Linearity	316.125	8	39.516	2.479	.122
	Within Groups		940.308	59	15.937		
	Total		1905.768	68			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITA S KINERJA * KESELEMATAN KESEHATAN KERJA	1047.651	19	55.140	3.149	.001
Between Groups Linearity	617.397	1	617.397	35.254	.000
Deviation from Linearity	430.255	18	23.903	1.365	.192
Within Groups	858.117	49	17.513		
Total	1905.768	68			

Correlations

		KEPEMIMPINAN	KESELEMATAN KESEHATAN KERJA	PRODUKTIVITAS KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.554**	.584**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	69	69	69
KESELEMATAN KESEHATAN KERJA	Pearson Correlation	.554**	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	69	69	69
PRODUKTIVITAS KINERJA	Pearson Correlation	.584**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	69	69	69

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

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	program_k3, kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.411	4.06433

a. Predictors: (Constant), program\_k3, kepemimpinan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.530	2	407.765	24.685	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1090.238	66	16.519		
	Total	1905.768	68			

a. Predictors: (Constant), program\_k3, kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.638	4.172		2.310	.024
	kepemimpinan	.729	.211	.387	3.463	.001
	program_k3	.437	.138	.355	3.172	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

# LAMPIRAN 6



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

90

Nomor : 287/UN34.18/LT/2017  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Hal : Ijin Penelitian

14 Februari 2017

Yth. PT PRIMISSIMA  
Alamat ; Jl. Kalirase, Triharjo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
55515

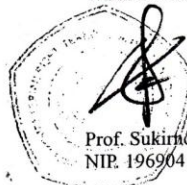
Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Azil Adi Prayitno  
NIM : 11402244024  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1  
Judul Tugas Akhir : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.PRIMISSIMA YOGYAKARTA  
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi  
Waktu Penelitian : Selasa - Kamis, 14 Februari - 2 Maret 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan I



Prof. Sukirto, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :  
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.