

**PENGARUH
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Bagian Instalasi
PG. Krebet Baru I Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**HANDANINGRUM
NIM. 0310323064-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2007**

**Barang siapa menolong dengan pertolongan yang baik,
adalah baginya satu bagian dari kebaikan itu.**

**Barang siapa menolong dengan pertolongan yang jahat,
adalah baginya satu bagian dari kejahatan itu.**

ALLAH Pemelihara atas tiap-tiap sesuatu.

(QS. An-Nisa:85)



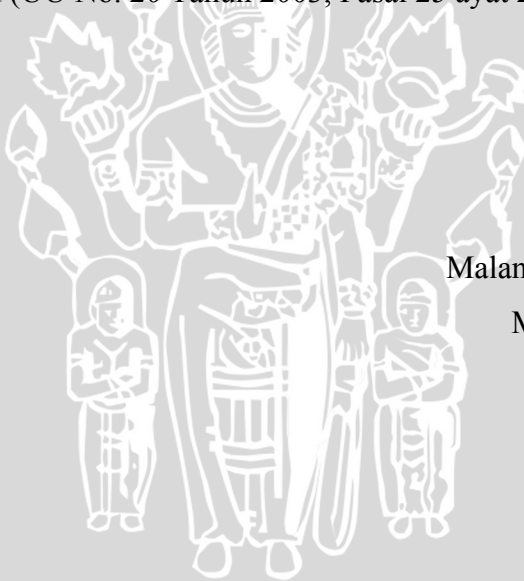
**Tuntutlah ilmu, sesungguhnya ilmu adalah pendekatan
diri kepada ALLAH SWT dan mengajarkannya kepada
orang yang tidak mengetahuinya adalah sedekah.**

(H.R Ar-Rabi)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)



Malang, April 2007

Mahasiswa

Nama : Handaningrum

Nim : 0310323064-32

RINGKASAN

Handaningrum, 2007, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Instalasi PG. Kribet Baru I Malang)**, Pembimbing Utama: Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA, Pendamping: Drs. Djanalis Djanaid.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu variabel yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Variabel tersebut kini menjadi persoalan penting dan merupakan slogan utama di sejumlah industri, karena menjadi ikon peningkatan produktivitas kerja karyawan. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), strategi meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan metode pengukuran produktivitas. Guna mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan maka dilakukan penelitian dengan menggunakan model regresi yang dibantu dengan program *software SPSS for windows versi 11.5*. Model regresi yang dipilih adalah regresi sederhana, yaitu dengan menjadikan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data yang berupa kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang dianalisis dalam penelitian ini dari jawaban responden melalui penyebaran kuisioner. Penelitian berlangsung di PG. Kribet Baru I Malang dengan mengambil populasi karyawan bagian instalasi yang mempunyai masa kerja di atas tiga tahun sebagai subyek penelitian. Hal ini didasarkan pada posisi mereka yang berinteraksi langsung dengan bahan baku dan penggunaan peralatan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Besaran sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 65 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun untuk kasus PG. Kribet Baru I Malang, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukanlah variabel penentu produktivitas kerja yang utama karena variabel ini hanya menyumbangkan peran sebesar 0,479 atau 47,9%. Ini berarti masih ada 52,1 variabel lain yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang juga turut menentukan produktivitas kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Instalasi PG. Kreet Baru I Malang).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan maupun dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Suhadak M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi.
2. Bapak Drs. Wasis A. Latief, MP selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Drs. M. Al Musadieq, MBA dan Bapak Drs. Djanalis Djanaid selaku komisi pembimbing yang cermat dan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yogi Rustamadji, SE selaku Kabag SDM dan Umum yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
5. Bapak Abdulrahman, selaku Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah memberikan informasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang yang telah bersedia mengisi kuisisioner terima kasih atas waktu dan informasinya.
7. Bapak dan Ibu (Alm) tercinta, atas segala kasih sayang, perhatian, didikan dan doa-doanya kepada penulis semoga tetap dalam lindungan Allah SWT.
8. Keluarga besar di Madiun terima kasih atas kasih sayang dan motivasinya.

9. Teman-teman angkatan 2003, teman-teman kost dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, April 2007

Penulis,



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	
TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	4
E. Sistematika Pembahasan	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	6
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	6
2. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	7
3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	7
4. Gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	8
5. Strategi Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	11
6. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	11
B. Produktivitas Kerja	12
1. Pengertian Produktivitas Kerja	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
3. Metode Pengukuran Produktivitas	14
C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja	14
D. Hipotesis	15
1. Model Konsep	15
2. Model Hipotesis	15

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	16
B. Lokasi Penelitian	16
C. Variabel dan Pengukurannya	16
1. Konsep	16
2. Variabel	17

3. Definisi Operasional	17
4. Skala Pengukuran	19
D. Populasi dan Sampel	20
1. Populasi	20
2. Sampel	21
E. Teknik Pengumpulan Data	22
1. Sumber dan Jenis Data	22
2. Metode Pengumpulan Data	23
3. Instrumen Penelitian	23
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	24
F. Analisis Data	25
1. Analisis Statistik Deskriptif	25
2. Analisis Statistik Inferensial	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	28
1. Sejarah Perusahaan	28
2. Lokasi Perusahaan	29
3. Visi dan Misi Perusahaan	30
4. Bentuk Badan Usaha	30
5. Struktur Organisasi	31
6. Aspek Personalia	35
7. Proses Produksi Gula Kristal Putih	40
8. Target dan Realisasi Produksi	44
9. Hasil Produksi	45
10. Tujuan Perusahaan	46
11. Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PG. Kribet Baru I Malang	46
12. Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PG. Kribet Baru I Malang	48
B. Analisis dan Interpretasi Data	49
1. Gambaran Umum Responden	49
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	53
3. Analisis Deskriptif	54
4. Analisis Regresi Sederhana	60
5. Uji t	61
6. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

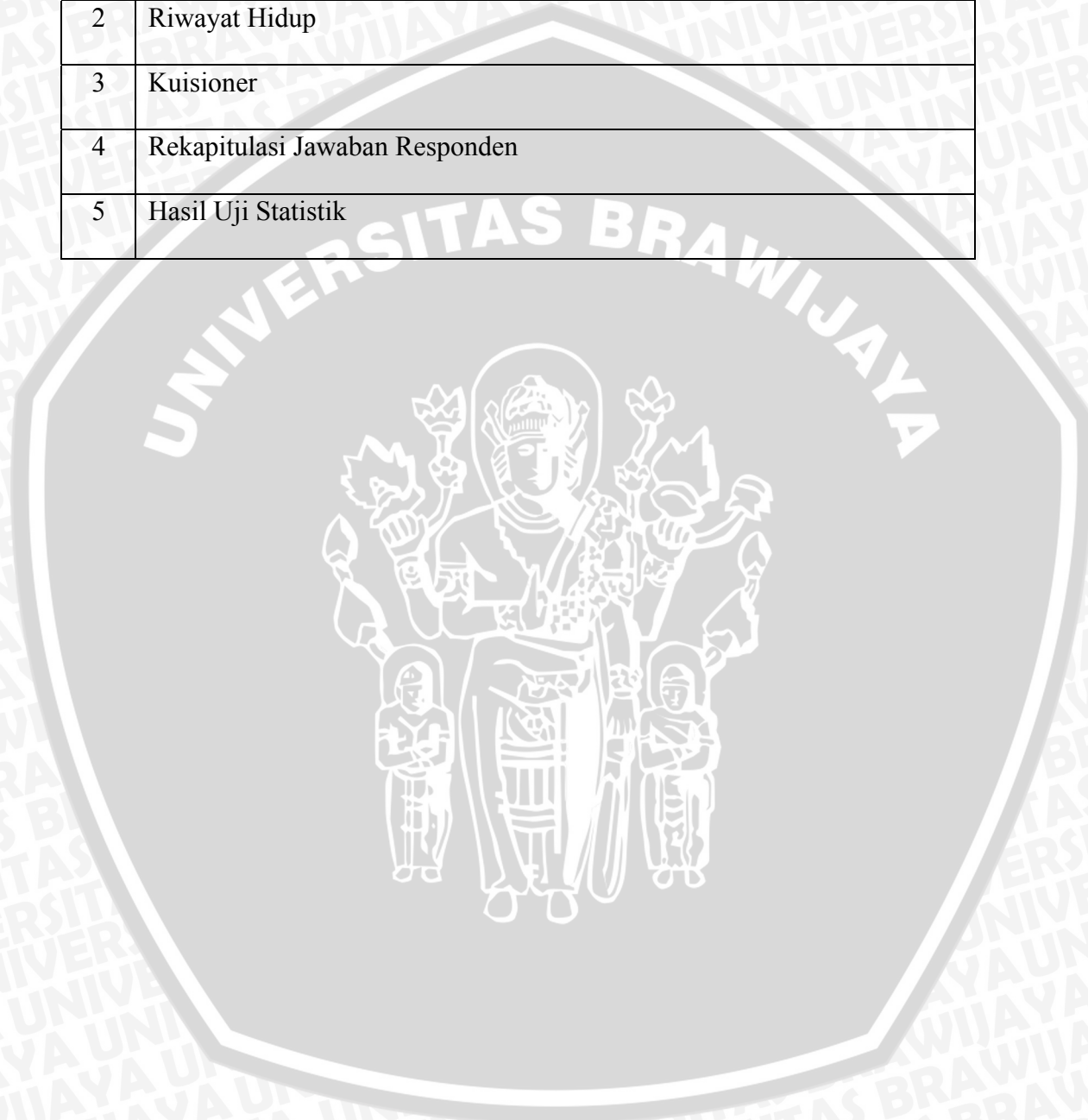
No.	Judul	Hal.
1	Faktor Bahaya	9
2	Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	20
3	Jumlah Karyawan Tetap Bagian Instalasi PG. Kribet Baru I Malang	21
4	Alokasi Sampel Karyawan Tetap Bagian Instalasi Berdasarkan Unit Kerja Pada PG. Kribet Baru I Malang	22
5	Jumlah Karyawan Tetap PG. Kribet Baru I Malang	36
6	Tingkat Pendidikan Karyawan Tetap PG. Kribet Baru I Malang	37
7	Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	53
8	Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	54
9	Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	55
10	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	58
11	Hasil Analisis Regresi Sederhana	61
12	Keadaan Perelatan dan Mesin-mesin PG. Kribet Baru I Malang Tahun 2006	64

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1	Jumlah Kecelakaan Kerja PG. Kribet Baru I Malang Tahun 2001-2006	3
2	Sumber dan Strategi untuk Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	11
3	Model Konsep	15
4	Model Hipotesis	15
5	Struktur Organisasi PG. Kribet Baru I Malang Tahun 2006	32
6	Target dan Realisasi Produksi PG. Kribet Baru I Malang Tahun 2001-2005 (dalam satuan ton)	45
7	Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PG. Kribet Baru I Malang Tahun 2006	47
8	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan	50
9	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	51
10	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	51
11	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul
1	Surat Keterangan Penelitian
2	Riwayat Hidup
3	Kuisisioner
4	Rekapitulasi Jawaban Responden
5	Hasil Uji Statistik



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era industrialisasi, masalah sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam proses produksi. Dari berbagai faktor produksi seperti manusia, bahan baku, alam dan sebagainya, manusia memegang peranan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan dalam industri mereka yang akan mengelola, memelihara, menggunakan peralatan dan mesin dengan baik dan benar, sehingga bisa mendapatkan produksi yang tinggi. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor produksi penting yang dikenal dengan sebutan *human investment*, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumberdaya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumberdaya yang efektif dan efisien. Penting bagi setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan karyawan terlebih pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Karyawan dalam bekerja selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat produksi (peralatan, mesin-mesin dan bahan kimia) sehingga diperlukan penerapan yang tepat serta pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan alat-alat produksi. Adanya penggunaan teknologi canggih yang disertai peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan dalam berproduksi, namun di lain pihak bila tidak ditangani secara berencana dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, diperlukan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi dalam mengoperasikannya. Perawatan yang kurang baik, kelemahan peralatan yang lolos dari pemeriksaan perusahaan, pilihan bahan baku yang kurang baik dan ketrampilan karyawan yang kurang memadai, merupakan beberapa bagian bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Silalahi, 2004: h.137). Sebagian diantaranya berakibat fatal dan sebagian lainnya mengakibatkan cacat badan tetap, baik sebagian atau seluruhnya. Namun sebagian besar dari kecelakaan kerja tersebut hanya menyebabkan cacat sementara (*International Labour Office*, Geneva).

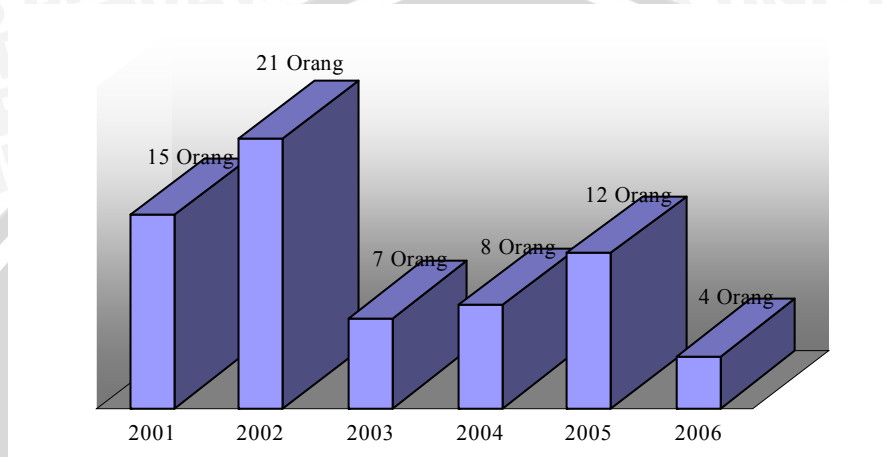
Pengalaman menunjukkan bahwa setiap kecelakaan kerja selalu mengakibatkan kerugian yang bersifat ekonomi, penderitaan korban dan keluarganya (Silalahi, 2004: h.185). Pihak perusahaan harus bertanggung jawab dengan memberikan biaya kecelakaan dan biaya pencegahannya. Kedua faktor ini sangat mempengaruhi biaya produksi menyeluruh dan termasuk keuntungan yang diperoleh perusahaan akan berkurang. Biaya kecelakaan terdiri dari kerusakan peralatan dan bahan produksi, gangguan atas kelancaran produksi, dan ganti rugi kepada karyawan dikarenakan cacat. Bagi karyawan yang cacat, penghasilannya akan jelas berkurang. Pihak keluarga dari karyawan yang cacat akan menderita kerugian dikarenakan pengurangan penghasilan dan bertambahnya pengeluaran akibat cacat tersebut.

Dari fenomena di atas, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan karyawan sekaligus melindungi aset perusahaan. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan berbagai peraturan yang ditujukan untuk perlindungan karyawan. Salah satunya adalah Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menetapkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia, penghasilannya dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat terpenuhi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

PG. Krebet Baru I adalah salah satu perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (Persero) yang bergerak dalam bidang industri gula kristal putih yang berkedudukan di Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur. Dalam menjalankan proses produksinya disamping menggunakan peralatan kerja dan mesin-mesin berat, bahan baku serta bahan pembantu berupa bahan kimia juga menggunakan tenaga manusia. Usaha meningkatkan produksi tersebut, tentu saja terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Bagian yang terkait itu salah satunya bagian instalasi yang berhubungan langsung dengan bahan baku yang diolah dan penggunaan peralatan kerja dan mesin-mesin berat yang dapat mengakibatkan

terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1 tentang data kecelakaan kerja PG. Kretbet Baru I Malang sejak tahun 2001–2006.

Gambar 1
Jumlah Kecelakaan Kerja
PG. Kretbet Baru I Malang
Tahun 2001–2006



Sumber: PG. Kretbet Baru I Malang, 2006

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa jumlah kecelakaan kerja di PG. Kretbet Baru I Malang terbanyak pada tahun 2002 yaitu berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan pada tahun tersebut terdapat karyawan yang tidak menyadari adanya bahaya, kelalaian dalam bekerja, tidak mengikuti prosedur yang ada serta alat pelindung diri tidak tersedia dengan cukup. Sedangkan pada tahun 2006 jumlah kecelakaan kerja di PG. Kretbet Baru I Malang hanya berjumlah 4 orang. Hal ini dikarenakan pada tahun tersebut sumber-sumber bahaya sudah ditangani, mengadakan sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mengadakan pelatihan bagi pekerjaan beresiko. Kecelakaan kerja di PG. Kretbet Baru I Malang hanya menyebabkan karyawan mengalami cacat sementara, sehingga keselamatan kerja menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan.

Karyawan memerlukan kondisi tubuh yang sehat dan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa terhindar dari kecelakaan kerja dan ada perhatian dari perusahaan tentang keselamatan kerja tentu saja karyawan akan lebih giat bekerja sehingga produksi yang dihasilkan dapat sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan pemikiran yang telah dipaparkan, maka penulis memilih judul tentang: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Instalasi PG. Kribet Baru I Malang).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan pada PG. Kribet Baru I Malang?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Kribet Baru I Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Menggambarkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan pada PG. Kribet Baru I Malang.
2. Menjelaskan pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Kribet Baru I Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis juga mengharapkan penelitian ini berguna untuk:

1. Dari segi perusahaan:
Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat keputusan untuk mengatasi permasalahan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Dari segi akademis:
 - a. Sebagai kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Sebagai salah satu sumber informasi dan pembandingan bagi peneliti lain khususnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. Sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini membahas latar belakang penelitian yang mengambil topik pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Kribet Baru I Malang. Selain itu juga berisi perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), gangguan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), strategi meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Teori produktivitas kerja meliputi pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan metode pengukuran produktivitas. Dalam bab ini juga diuraikan tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Di samping itu diuraikan pula mengenai hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian meliputi penyajian data dan analisis data yang diperoleh selama penelitian.

BAB V Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PG. Kabet Baru I Malang yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal ini dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Di samping itu, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Schuler (1999: h.222) mengemukakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sedangkan kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Sedarmayanti (1996: h.109) berpendapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Malthis dalam Yuli (2005: h.211) menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang lebih aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu bentuk tindakan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja guna menciptakan karyawan yang bebas dari gangguan kesehatan serta selamat dari kecelakaan kerja melalui pembinaan, pengarahan dan peraturan yang berlaku.

2. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah strategis yang bernilai jangka panjang sebagai konsekuensi logis dari berkembangnya perindustrian. Hal ini ditandai dengan munculnya peran pemerintah yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundangan seperti berikut (ASPEK Ind:2006):

- a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.02 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja
- c. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2004):

Pasal 86

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat atau martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan kerja pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang. Hal ini disebabkan dalam setiap pekerjaan, kecelakaan kerja sulit dihindari dan setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas nasional.

3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Schuler (1999: h.223) mengatakan bahwa tujuan peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.

- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi karyawan yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Malthis (2002: h.247) menambahkan bahwa tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat memberikan manfaat yang terdiri dari:

- a. Penurunan biaya premi asuransi.
- b. Meningkatnya produktivitas.

Perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, apabila karyawan secara sadar berpikir tentang keselamatan kerja. Sikap ini akan meresap ke dalam kegiatan perusahaan jika ada peraturan yang ketat dari perusahaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

4. Gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Schuler (1999: h.228) mengemukakan bahwa aspek fisik lingkungan pekerjaan membawa dampak kepada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), antara lain:

- a. Kecelakaan kerja

Menurut Sulaksmo dalam Santoso (2004: h.7) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur. Bennet dan Rumondang (1998: h.113) mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja, antara lain:

- 1) Faktor lingkungan, yang mempengaruhi adalah:
 - a) Suhu dan kelembaban udara
 - b) Kebersihan udara
 - c) Penerangan dan kuat cahaya
 - d) Kekuatan bunyi
 - e) Cara kerja dan proses kerja
 - f) Udara, gas yang bertekanan
- 2) Faktor bahaya atau sumber bahaya, terdapat dua sebab:
 - a) Keadaan berbahaya, yaitu suatu keadaan tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

- b) Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan dari manusia yang dapat mengakibatkan dirinya celaka. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Faktor Bahaya

No	Perbuatan Berbahaya	No	Keadaan Berbahaya
1.	Kegiatan yang tidak sah	1.	Perlindungan yang kurang memadai
2.	Kegiatan dalam kecepatan yang berbahaya	2.	Tanpa pelindung
3.	Tidak memanfaatkan perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	3.	Keadaan yang rusak, misalnya kasar, tajam, ambruk, berkarat, longgar, bengkok
4.	Salah penggunaan perlengkapan atau alat penggunaan perlengkapan yang tidak tepat	4.	Rancangan atau konstruksi yang tidak selamat (<i>unsafe design or construction</i>)
5.	Pemuatan, penempatan, pencampuran, penyatuan yang tidak selamat	5.	Penyusunan, penimbangan, penyimpanan, gang, pintu, keluar, tata ruang, rancangan muatan yang berlebihan, penjajaran yang berbahaya.
6.	Mengambil duduk atau sikap yang tidak selamat	6.	Penerangan yang kurang selamat
7.	Bekerja pada peralatan yang bergerak atau yang perlengkapannya berbahaya	7.	Peredaran udara yang tidak selamat atau sehat
8.	Mengganggu, mengecek, menyalahgunakan dan mengejutkan	8.	Pakaian atau perlengkapan yang tidak selamat atau sehat
9.	Tidak memakai pakaian keamanan atau pelindung badan		

Sumber: Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1998

- 3) Faktor peralatan, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, agar lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan. Menurut OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) dalam Malthis (2002: h.253) standar utama untuk peralatan perlindungan kerja pribadi (*Personal Protective Equipment/PPE*), menuntut pengusaha untuk:
- Melakukan pengukuran bahaya dan pemilihan peralatan kerja.
 - Menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai jenis peralatan kerja yang akan digunakan.
 - Memastikan bahwa masing-masing karyawan dilengkapi dengan tepat.
 - Memandatkan bahwa PPE yang rusak harus tidak boleh digunakan dan menentukan luas kerusakan/kekurangan yang ada tersebut.
 - Melatih karyawan untuk mengetahui hal-hal berikut: kapan PPE digunakan, bagaimana cara yang benar untuk menyalakan, mematikan, menyesuaikan dan menggunakan PPE ini.

4) Faktor manusia, menurut buku “*Management Losses*” Bab II tentang “*The Causes and Effects of Loss*” sebagaimana yang dikutip oleh Santoso (2004: h.11) faktor manusia terdiri dari:

- a) Ketidakseimbangan fisik atau kemampuan fisik tenaga kerja (naker), antara lain:
 - (1) Tidak sesuai berat badan, kekuatan dan jangkauan
 - (2) Posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah
 - (3) Kepekaan panca indera terhadap bunyi
 - (4) Cacat fisik dan cacat sementara
- b) Kurang trampil, antara lain:
 - (1) Kurang mengadakan latihan praktik
 - (2) Penampilan kurang
 - (3) Kurang kreatif dan salah pengertian
- c) Stres fisik, antara lain:
 - (1) Badan sakit (tidak sehat badan)
 - (2) Beban tugas berlebihan
 - (3) Terpapar panas yang tinggi dan kekurangan oksigen

b. Penyakit akibat kerja

Penyakit akibat kerja atau yang lebih dikenal sebagai “*man made diseases*” adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Menurut Anies (2005: h.7) di tempat kerja terdapat faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja, antara lain:

- 1) Golongan fisik, seperti:
 - a) Suara/bunyi yang bisa menyebabkan pekak atau tuli. Bunyi yang melebihi batas toleransi manusia dapat mengganggu produktivitas atau kesehatan karyawan. Tingkat kebisingan yang mengganggu kesehatan adalah di atas 85 decibel selama delapan jam terus-menerus.
 - b) Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *heat stroke* *heat cramps* atau *hyperpyrexia*, sedangkan suhu-suhu yang rendah, antara lain menimbulkan *froshite*.
 - c) Penerangan lampu yang kurang baik, misalnya menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.
- 2) Golongan kimiawi, yaitu:
 - a) Debu yang menyebabkan pnemokoniasi, diantaranya: silikosis, bisinosis, asbestosis dan lain-lain.
 - b) Uap yang diantaranya menyebabkan *metal fume fever* *dermatitis* atau keracunan.
 - c) Gas, misalnya keracunan oleh CO, H₂ S dan lain-lain.
- 3) Golongan infeksi, misalnya bakteri, virus, parasit maupun jamur.
- 4) Golongan fisiologis, yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan

pekerjaan dan lain-lain yang semuanya menimbulkan kelelahan fisik atau bahkan lambat laun perubahan fisik tubuh pekerja.

5. Strategi Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bila penyebabnya sudah diidentifikasi, strategi-strategi dapat dikembangkan untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Schuler (1999: h.237) mengemukakan berbagai sumber dan strategi untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
Sumber dan Strategi untuk Meningkatkan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)



Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia, 1999

6. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memerlukan partisipasi langsung yang terbentuk dalam wadah Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaan maupun tempat kerja. Silalahi (2004: h.213) menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain:

- a. Terhadap tenaga kerja baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan atau menjelaskan tentang:
 - 1) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - 2) Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
 - 3) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - 4) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:

- 1) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada umumnya.
- 2) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- 3) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tenaga kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
- 4) Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- 5) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- 6) Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- 7) Mentaati semua persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baik yang di atur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Menurut Bennet dan Rumondang (1998: h.46) karyawan mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terdiri dari:

Kewajiban-kewajiban karyawan:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- c. Mematuhi dan mentaati persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku di tempat atau perusahaan yang bersangkutan

Hak-hak karyawan:

- a. Meminta kepada pemimpin perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

B. Produktivitas Kerja

Prinsip filosofi yang mendasari definisi produktivitas menekankan bahwa hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari

ini. Filosofi inilah yang akan membentuk karakter manusia produktif yang terus-menerus berusaha meningkatkan kualitas hidup.

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2001: h.57) menjelaskan bahwa secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sejalan dengan pendapat tersebut Sinungan (2005: h.12) mengartikan produktivitas sebagai suatu hasil perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output:input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja dinyatakan sebagai kesediaan para karyawan untuk menggerakkan tenaga di dalam menghasilkan barang dan jasa yang menjadi tujuan perusahaan. Produktivitas kerja bukan semata-mata diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Menurut pendapat Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti (2001: h.65) produktivitas kerja karyawan adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afrida (2003: h.37) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
Untuk kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik dari karyawan yang bersangkutan. Usaha-usaha perbaikan penghasilan akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja mereka.
- b. Sarana pendukung
Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:
 - (1) Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
 - (2) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
- c. Supra sarana
Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti kebijaksanaan pemerintah tentang prospek pemasaran,

perpajakan, perijinan, ekspor, impor dan pengawasan. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

3. Metode Pengukuran Produktivitas

Menurut Sinungan (2005: h.23) pengukuran produktivitas dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan 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 dan 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.

C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hariandja (2002: h.312) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya. Sebab, bilamana dilihat dari sasaran manajemen sumberdaya manusia sebagai filosofi dalam melakukan berbagai programnya, yaitu sasaran perusahaan, individu, sosial dan fungsional. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari aspek perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitasnya dan mengurangi biaya-biaya kecelakaan kerja.

Hasibuan dalam Yuli (2005: h.219) menegaskan, apabila perusahaan memberikan perhatian kepada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka perhatian tersebut selaras dengan fungsi manajemen sumberdaya manusia, yaitu mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Pemikiran tersebut sejalan dengan pendapat Barthos (2001: h.150) bahwa karyawan yang keselamatan dan kesehatannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas kerja mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

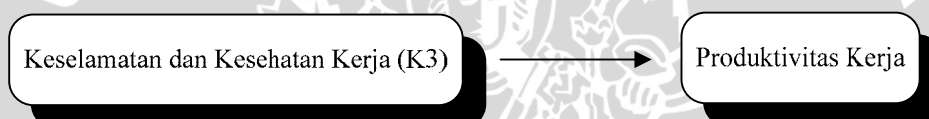
Dengan demikian, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari aspek perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mengurangi biaya-biaya kecelakaan kerja dan loyalitas kerja mereka akan meningkat.

D. Hipotesis

Menurut Arikunto (2002: h.64) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari berbagai tinjauan kepustakaan yang menjadi kerangka teori bagi penelitian ini, maka dapat disusun sebuah model konsep dan model hipotesis sebagai berikut:

1. Model Konsep

Gambar 3
Model Konsep



2. Model Hipotesis

Gambar 4
Model Hipotesis



Berdasarkan model konsep dan model hipotesis yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (1995: h.5) penelitian eksplanatory merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian eksplanatory bermaksud untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Di dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian hipotesis dan sekaligus memberikan penjelasan tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PG. Krebet Baru I yang beralamat di Jln. Raya Krebet No.10 Bululawang, Malang. Penetapan lokasi ini berdasarkan pertimbangan bahwa perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan industri penghasil gula kristal putih di daerah tersebut yang dalam operasinya banyak menggunakan mesin-mesin berat, bahan-bahan kimia berbahaya, serta peralatan kerja yang mempunyai resiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

C. Variabel dan Pengukurannya

1. Konsep

Konsep menurut Singarimbun (1995: h.33) adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan menurut pendapat Nazir (2003: h.123) konsep merupakan gambaran suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan menjelaskan generalisasi terhadap suatu khas. Dalam penelitian ini dapat ditarik dua konsep sebagai berikut:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keadaan yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan guna melindungi karyawan dari bahaya-bahaya yang ditimbulkan pekerjaan serta menjaga kesehatan baik mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas meningkat.

b. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output:input) dalam menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas kerja bukan semata-mata diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas dari barang yang dihasilkan.

2. Variabel

Sumarni (2005: h.21) menjelaskan bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari individu, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Sedangkan Arikunto (2002: h.94) menjelaskan bahwa variabel dibedakan menjadi variabel yang mempengaruhi dan variabel akibat. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen variabel, sedangkan variabel akibat disebut variabel terikat atau dependen variabel.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penelitian ini mempunyai dua jenis variabel yaitu tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas dengan notasi (X) dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat dengan notasi (Y).

3. Definisi Operasional

Nazir (2003: h.126) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Secara operasional variabel-variabel dan indikator pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel (X) tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara definitif ia merupakan suatu perlindungan terhadap karyawan dengan memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berikut adalah indikatornya:

1) Peralatan kerja

Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat optimal jika peralatan kerja yang digunakan tepat guna. Setiap peralatan kerja harus diadakan sesuai dengan tingkat kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Perawatan, penukaran suku cadang dan pembersihan harus sesuai jadwal yang telah ditentukan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana aktivitas karyawan berlangsung. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan adalah kebersihan, penerangan, ventilasi udara dan kebisingan. Upaya perusahaan agar produktivitas kerja karyawan dapat terpelihara, diantaranya:

- a) Menjaga semua ruangan agar tetap dalam keadaan bersih.
- b) Membuat penerangan yang tidak berlebihan, misalnya terlalu terang, muram dan warna dinding yang gelap/cerah.
- c) Membuat ventilasi yang cukup agar ruangan dipenuhi oleh udara yang segar.
- d) Memasang bahan-bahan yang menyerap kebisingan.

b. Variabel (Y) produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan memperhatikan kemampuan, perkembangan kegiatan yang mencerminkan semangat untuk menghasilkan produk dalam kondisi dan situasi tertentu. Berikut adalah indikatornya:

1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Sikap mental, ketrampilan, tingkat penghasilan dan tingkat pendidikan akan meningkatkan kemampuan fisik karyawan dan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila

kemampuan fisik karyawan terpenuhi, maka produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan dan efisien.

2) Sarana pendukung

Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat jika perusahaan berusaha untuk:

- a) Memperhatikan lingkungan kerja dengan cara memberikan sarana produksi yang baik, teknologi yang tepat guna, menjaga hubungan karyawan dengan pimpinan dan melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- b) Memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara pemberian jaminan sosial. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Konsep, variabel, indikator dan item penelitian ini disajikan dalam tabel 2.

4. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Riduwan (2002: h.12), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan kemudian diminta untuk memberi jawaban. Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan:

- | | | |
|--|---|---|
| a. Sangat Setuju (SS) diberi skor | = | 5 |
| b. Setuju (S) diberi skor | = | 4 |
| c. Netral (N) diberi skor | = | 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) diberi skor | = | 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | = | 1 |

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

No.	Konsep	Variabel	Indikator	Item
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)	a. Peralatan kerja	1) Keadaan peralatan kerja yang diberikan perusahaan. 2) Penataan peralatan kerja di tempat kerja. 3) Keadaan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan. 4) Pemakaian alat pelindung diri.
			b. Lingkungan kerja	1) Kebersihan ruangan di tempat kerja. 2) Penerangan di tempat kerja. 3) Ventilasi udara di tempat kerja. 4) Kebisingan di tempat kerja.
2.	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja karyawan (Y)	a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan	1) Jumlah produk yang dihasilkan. 2) Hari kerja yang hilang. 3) Jam kerja yang hilang. 4) Berkurangnya kerusakan dari produk yang dihasilkan.
			b. Sarana pendukung	1) Mengoperasikan mesin-mesin dan peralatan kerja. 2) Jaminan sosial. 3) Pemberian gaji. 4) Pemberian bonus.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003: h.55) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian instalasi yang mempunyai masa kerja di atas tiga tahun, yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Jumlah Karyawan Tetap Bagian Instalasi
PG. Kretet Baru I Malang

No.	Unit Kerja	Jumlah populasi
1.	Gilingan	28 orang
2.	Ketel	24 orang
3.	Pabrik tengah	40 orang
4.	Puteran	20 orang
5.	Listrik	31 orang
6.	Besali	23 orang
7.	Rupa-rupa	16 orang
	Jumlah	182 orang

Sumber: PG. Kretet Baru I Malang, 2006

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002: h.117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian sampel karena sederhana dan mudah dilaksanakan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* untuk menentukan sampel. Menurut Sugiyono (2003: h.75) *proportional stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan untuk menghitung besaran sampel menggunakan rumus slovin (Umar, 2003: h.141), yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi
e = Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misal 10% atau 0,1

Jumlah besaran sampel yang dapat diambil adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{182}{1 + 182(0,1)^2} \\ &= \frac{182}{2,82} \\ &= 64,5 \text{ yang dibulatkan menjadi } 65 \end{aligned}$$

Menentukan besarnya ukuran sampel untuk masing-masing strata dengan cara alokasi proporsional. Alokasi proporsional adalah alokasi sampel ke dalam masing-masing strata secara proporsional menurut jumlah populasi di masing-masing strata. Rumus yang digunakan untuk menghitung alokasi proporsional dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sanusi, 2003: h.73):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- n_i = Jumlah sampel pada strata ke-i
- N_i = Jumlah populasi pada strata ke-i
- N = Jumlah populasi
- n = Jumlah sampel

Setelah diadakan perhitungan pada masing-masing strata dan diadakan pembulatan, maka besaran sampel yang dipergunakan sebanyak 65 karyawan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Alokasi Proporsional Karyawan Tetap Bagian Instalasi
Berdasarkan Unit Kerja Pada PG. Kribet Baru I Malang

No.	Unit Kerja	Alokasi Sampel	Persentase (%)
1	Gilingan	$28/182 \times 65 = 10 = 10$ orang	15
2	Ketel	$24/182 \times 65 = 8,5 = 9$ orang	14
3	Pabrik tengah	$40/182 \times 65 = 14,2 = 14$ orang	22
4	Puteran	$20/182 \times 65 = 7,1 = 7$ orang	11
5	Listrik	$31/182 \times 65 = 11,0 = 11$ orang	17
6	Besali	$23/182 \times 65 = 8,2 = 8$ orang	12
7	Rupa-rupa	$16/182 \times 65 = 5,7 = 6$ orang	9
	Jumlah	65 orang	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2006

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber dan Jenis Data

Menurut Arikunto (2002: h.107) sumber data dalam penelitian adalah subyek dimana data itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Data primer dikumpulkan oleh peneliti melalui penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden dan juga

wawancara dengan pihak-pihak terkait langsung dengan penelitian, yaitu karyawan bagian instalasi dan Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PG. Kribet Baru I Malang.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan tempat dilakukannya penelitian yang berupa data-data bagian personalia, meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta dari literatur ataupun internet.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang menyebarkan lembar pertanyaan mengenai fenomena yang akan diteliti kepada responden. Kuisisioner ini diharapkan adanya standarisasi jawaban dan kebersamaan dalam pengumpulan data. Kuisisioner ini disusun secara terstruktur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung responden.

b. Wawancara

Wawancara ini digunakan untuk menunjang kuisisioner agar mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

c. Dokumentasi

Berisi tentang publikasi yang otentik dari PG. Kribet Baru I Malang tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

3. Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa instrumen penelitian yang meliputi:

a. Kuisisioner

Berupa daftar pertanyaan terstruktur yang diberikan kepada karyawan bagian instalasi PG. Kribet Baru I Malang yang mempunyai masa kerja di atas tiga tahun.

b. Pedoman wawancara

Berupa daftar pertanyaan yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait langsung dengan penelitian.

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Arikunto (2002: h.144) mengemukakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Pearson yang dikutip Sanusi (2003: h.53) pengujian validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment*, sebagai berikut:

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

Keterangan:

r	=	Koefisien korelasi
X	=	Skor butir
Y	=	Skor total butir
n	=	Jumlah sampel

Menurut Masrun dalam Sugiyono (2003: h.106) suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Arikunto (2002: h.154) menjelaskan bahwa reliabilitas mengandung pengertian sebagai suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pendapat di atas dapat diartikan bahwa reliabilitas sebagai alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya.

Menurut Arikunto (2002: h.171) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians total

Menurut Sekaran (2003: h.311) suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *alpha cronbach* $\geq 0,6$.

F. Analisis Data

Menurut Singarimbun (1995: h.42) analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan bagian yang penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan. Ada beberapa cara dalam rangka pengujian hipotesis, diantaranya:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan presentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Sanusi (2003: h.104) mengemukakan bahwa analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi. Sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, maka untuk menguji data yang diperoleh penulis dari penelitian, nantinya akan dianalisa dengan mengidentifikasi tingkat pengaruh antar variabel dengan menggunakan alat statistik sebagai berikut:

a. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah alat uji statistik yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2003: h.204) adapun perhitungan yang digunakan ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.
- Y = Variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan
- X = Variabel bebas yakni tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Hasan (2003: h.221) nilai a dan b dapat ditentukan dengan rumus berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n.\bar{X}.\bar{Y}}{\sum X^2 - n.\bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b.\bar{X}$$

Persamaan regresi sederhana semakin kuat hubungannya jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis perihal pengaruh parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus untuk analisis ini disajikan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi ke- i ($i = 1$ dan 2)

Sb_i = Simpangan baku

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_1 : variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Penolakan atau penerimaan terhadap hipotesis berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima

Rangkaian analisis data di atas dilakukan melalui program *software SPSS for windows versi 11.5* yang membantu menyelesaikan formulasi yang telah dijabarkan sebelumnya.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PG. Kreet Baru didirikan pada tahun 1906 oleh pemerintah Hindia Belanda, kemudian dibeli oleh Oei Tioang Ham Concern. Pada masa perang (Clash I) tahun 1947 pabrik mengalami kerusakan yang sangat parah, sehingga tidak bisa beroperasi lagi. Pada tahun 1953, atas desakan IMA PETERNAS (Indonesia Maskapai Andal Koperasi Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan), maka diadakan perbaikan oleh Oei Tioang Ham Concern yang bekerja sama dengan Bank Industri Negara.

PG. Kreet Baru pada tahun 1957 sudah dapat memproduksi gula dengan kualitas *Superior High Sugar* (SHS), dimana semenjak pembangunan kembali hanya mampu memproduksi *High Sugar* (HS). Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1961 mengambil alih semua perusahaan Oei Tioang Ham Concern, sedangkan kegiatan perusahaan tetap berjalan dibawah pengawasan Menteri/Jaksa Agung. Pada tahun 1963 perusahaan dan pengelolaan atas harta kekayaan ex. Oei Tioang Ham Concern, diserahkan terimakan dari Menteri/Jaksa Agung kepada Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3) sekarang Departemen Keuangan Republik Indonesia. Kemudian pada tahun 1964, Departemen Keuangan membentuk PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia disingkat PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang merupakan badan usaha milik Negara untuk melanjutkan aktivitas usaha ex. Oei Tioang Ham Co.

Pada tahun 1968 kapasitas giling PG. Kreet Baru sudah bisa mencapai 1.600 TCD. Pada tahun 1974 dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri, maka kapasitas giling ditingkatkan menjadi 2.000 TCD. Hal ini disebabkan oleh adanya perbaikan dan penggantian mesin-mesin yang sudah tua. Pada tahun 1976 dibangun pabrik gula dengan nama PG. Kreet Baru II untuk menggantikan pabrik gula yang lama. Tetapi atas permintaan Gubernur agar pabrik gula lama tetap dioperasikan, sehingga kapasitas menjadi 5.000 TCD dan PG. Kreet Baru

memiliki 2 (dua) unit pabrik yaitu PG. Kreet Baru I dan PG. Kreet II. Total tanaman tebu rakyat yang bisa dilayani menjadi 12.000 ha. Pada tahun 1982 s/d sekarang kapasitas giling PG. Kreet Baru unit I dan II sebesar 6.400 TCD, dimana PG. Kreet Baru I mempunyai kapasitas giling sebesar 2.800 TCD sedangkan PG. Kreet Baru II mempunyai kapasitas giling sebesar 3.600 TCD. Saat ini PG. Kreet Baru I mempunyai kapasitas giling 3.500 TCD dan PG. Kreet Baru II 3.800 TCD (*Expandable* Total Kapasitas menjadi 10.000 TCD).

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah lokasi yang dijadikan tempat berdiri dari beroperasinya suatu perusahaan, PG. Kreet Baru I berlokasi di desa Kreet Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang. Pabrik ini terletak +/- 13,5 Km sebelah selatan kota Malang tepatnya antara persimpangan jalan jurusan Turen dan jurusan Gondanglegi. Ada dua variabel yang harus diperhatikan dalam menentukan lokasi perusahaan, yaitu:

a. Faktor primer

(1) Tersedianya karyawan yang cukup

Perusahaan mudah mendapatkan karyawan karena mengambil karyawan dari sekitar lokasi (masyarakat setempat).

(2) Letak pasar atau letak layanan

PG. Kreet Baru I Malang memasarkan produksinya secara langsung pada konsumen baik pedagang besar maupun pedagang kecil.

(3) Transportasi

Lokasi perusahaan mudah dijangkau karena berada di tepi jalan raya dan tersedianya transportasi yang disediakan oleh perusahaan.

(4) Tenaga listrik dan air

PG. Kreet Baru I Malang terletak dekat dengan fasilitas listrik dan air.

b. Faktor sekunder

(1) Kemungkinan perluasan atau ekspansi

Kemungkinan perusahaan untuk mengadakan ekspansi terbuka besar, karena fasilitas yang diperlukan seperti adanya tanah, karyawan, listrik dan air, transportasi serta letak pasar mudah diperoleh.

(2) Lingkungan

Hubungan perusahaan dengan masyarakat setempat sangat baik karena disamping menciptakan lapangan pekerjaan, juga dapat mendatangkan penghasilan tambahan, seperti adanya toko dan warung.

3. Visi dan Misi Perusahaan

PG. Kribet Baru I Malang mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi : perusahaan terbaik dalam bidang agro industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

Misi : menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*exellent customer service*) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

4. Bentuk Badan Usaha

PG. Kribet Baru I Malang berbentuk BUMN dibawah naungan Departemen Keuangan Indonesia yang disahkan tanggal 20 Agustus 1965 oleh Menteri Kehakiman Nomor. J.A.5/98/2. Pada periode tahun 1974-1983, berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 1968 dan Peraturan Pemerintah No.5 Tahun 1974, PT. Rajawali Nusantara Indonesia berbentuk Perseroan Terbatas (Persero). Perubahan tersebut disahkan dengan akte notaris dari Menteri Kehakiman No. J.A/5/25/13 tanggal 20 April 1976 dan No.C.2420 sampai dengan HTQ104 tahun 1983.

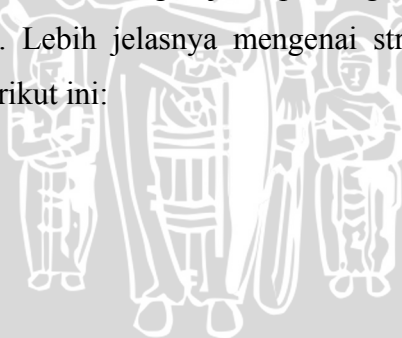
Sejak tahun 1996, PG Kribet Baru I Malang merger dengan PT. PG Rejo Agung Baru Madiun menjadi PT. PG Rajawali 1 yang berkantor di Surabaya, sedangkan kedua pabrik gula tersebut menjadi unit usaha PT. PG Rajawali 1.

5. Struktur Organisasi

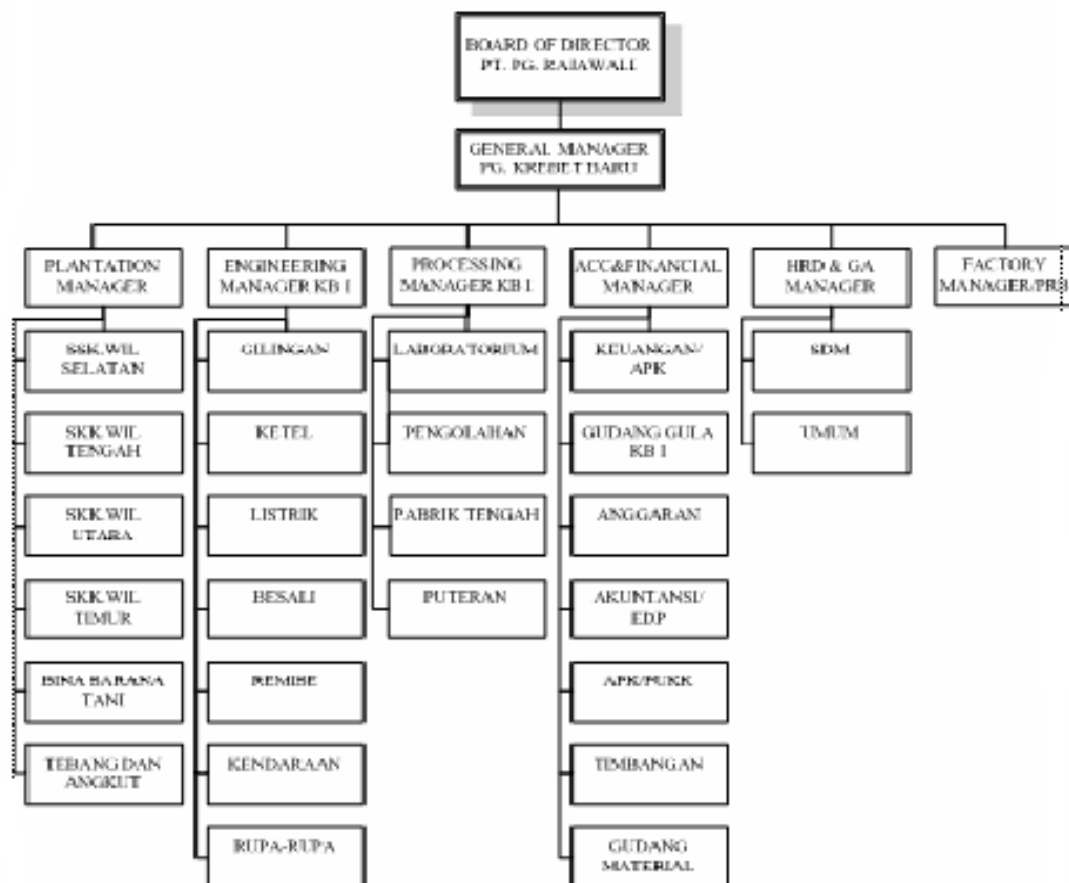
Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara macam-macam jabatan, pekerjaan dan jaringan komunikasi formal dengan para pemegang jabatan di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi diperlukan sebagai alat bantu untuk menjelaskan apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang atau suatu bagian. Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi pada PG. Kribet Baru I Malang berbentuk lini, dimana tanggung jawab dan wewenang berjalan secara lurus dan vertikal melalui saluran yang tunggal dimana masing-masing bagian berada dibawah pengawasan satu bagian dari jenjang yang setingkat diatasnya. Hal ini dapat diamati pada struktur organisasi PG. Kribet Baru I Malang, dimana wewenang datang dari pucuk pimpinan yang mengalir hingga bagian terbawah melalui para kepala bagiannya.

Dengan memperhatikan struktur organisasi pada PG. Kribet Baru I Malang, maka dapat diketahui dengan jelas pembagian tugas dan wewenang pada setiap bagiannya. Lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dapat dilihat pada bagan 1 berikut ini:



Bagan 1
Struktur Organisasi
PG. Kribet Baru I Malang
Tahun 2006



Sumber: PG. Kribet Baru I Malang, 2006

Adapun susunan *job description* pada PG. Kribet Baru I Malang sebagai berikut:

a. General manager

- 1) Memimpin pabrik gula dan bertanggung jawab atas semua aktivitas yang harus dilaporkan kepada direksi.
- 2) Menetapkan program kerja perusahaan dan anggaran biaya perusahaan dengan persetujuan direksi.
- 3) Melaksanakan rancangan kerja dan anggaran perusahaan pabrik gula untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Menerapkan kebijaksanaan dan melakukan koordinasi kerja dengan masing-masing bagian.

- 5) Melakukan pengawasan terhadap kegiatan perusahaan.
 - 6) Menyusun laporan tanggung jawab yang disampaikan kepada direksi.
 - 7) Mengangkat dan memberhentikan karyawan tetap dan tidak tetap.
 - 8) Menjadi ketua umum Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- b. Kepala bagian Tata Usaha dan Keuangan (TUK)
- 1) Perencanaan dan pengawasan:
 - a) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Pendapatan (RKAP).
 - b) Menyusun permintaan modal kerja bulanan berdasarkan RKAP.
 - 2) Pembukuan yang meliputi pembukuan: gudang, material, finansial dan tata usaha hasil.
 - 3) Personalia dan pembinaan kerja:
 - a) Penyelesaian administrasi kepegawaian.
 - b) Melaksanakan administrasi pembayaran gaji dan upah serta santunan kerja karyawan.
 - 4) Ikut serta menjadi Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
 - 5) Sekretariat umum:
 - a) Berhubungan dengan surat-menyurat, berupa agenda dan kearsipan.
 - b) Penyediaan alat keperluan kantor.
 - 6) Pengadaan barang seperti: mesin-mesin, peralatan pabrik.
 - 7) Kepala bagian tanaman
 - a) Menerapkan dan memeriksa luas tanaman serta mendapat areal kebun yang akan digiling.
 - b) Menyiapkan dan mengolah lahan untuk pembibitan tebu giling.
 - c) Menyiapkan dan mengelola bahan baku agronomi.
 - d) Melaksanakan penelitian pengembangan.
 - e) Mengadakan pembinaan kepada petani tebu.
 - f) Mengajukan analisa tentang permasalahan tebu.
 - g) Mengadakan koordinasi tentang tebu dengan instansi terkait.
 - h) Bertanggung jawab secara keseluruhan masalah agronomi.

- i) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya tanaman dan sekaligus melaksanakannya.
- 8) Kepala bagian fabrikasi
 - a) Melaksanakan pemeliharaan dan reparasi mesin serta peralatan pabrik sehingga siap dioperasikan.
 - b) Mempertahankan operasi mesin dan peralatan pabrik untuk menjaga kontinuitas penyediaan jasa guna memenuhi kebutuhan pabrikasi.
 - c) Mengatur penggunaan mesin, peralatan dan bangunan pabrik.
 - d) Memberhentikan proses kerja mesin, peralatan, penggunaan bangunan, kendaraan, lori dan loko serta traktor jika dipandang perlu dan melaporkan kepada kepala bagian pabrik.
- 9) Kepala bagian instalasi
 - a) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya instalasi dan pelaksanaannya.
 - b) Melaksanakan pemeliharaan pada saat masa maupun di luar masa giling.
 - c) Melaksanakan penggilingan.
 - d) Mengelola mekanik pabrik dan peralatannya sampai siap dan pakai dalam masa giling.
 - e) Mengadakan koordinasi dengan bidang pengelolaan khusus dalam penanganan mesin untuk pemrosesan tebu.
- 10) Stasiun gilingan
 - a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun gilingan.
 - b) Membuat laporan kepada bagian teknik tentang kegiatan yang telah dilakukan dan rencana yang akan dilaksanakan.
- 11) Stasiun pabrik tengah
 - a) Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun pabrik tengah yang meliputi stasiun pemurnian, penguapan dan masakan/pengkristalan.
 - b) Melaporkan semua kegiatan pabrik tengah kepada kepala bagian teknik baik pada masa giling maupun tidak.

12) Stasiun listrik

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya semua pekerjaan pada stasiun listrik.
- b) Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun listrik kepada kepala bagian teknik.
- c) Mengawasi semua pekerjaan yang berlangsung di stasiun listrik.

13) Stasiun puteran

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya semua pekerjaan pada stasiun puteran.
- b) Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun puteran kepada kepala teknik.
- c) Mengawasi semua pekerjaan yang berlangsung di stasiun puteran.

14) Stasiun besali

- a) Bertanggung jawab atas lancarnya semua pekerjaan pada stasiun besali.
- b) Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun besali kepada kepala teknik.
- c) Mengawasi semua pekerjaan di stasiun besali.

15) Bagian remise

- a) Menerima laporan kerusakan dan mengadakan pemeriksaan kembali pada lokomotif atau lori.
- b) Menerima laporan pekerjaan perbaikan lokomotif atau lori yang telah selesai.
- c) Mengadakan pemeriksaan lokomotif atau lori yang sedang diperbaiki.

6. Aspek Personalia

a. Jumlah karyawan dan tingkat pendidikan

Sumberdaya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan di dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan mempunyai keahlian dan ketrampilan di bidangnya, karena sangat mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan dan pencapaian target produksi gula

kristal putih. PG. Kribet Baru I Malang memiliki karyawan tetap sebanyak 478 orang pada tahun 2006.

Berikut ini adalah jumlah karyawan tetap beserta tingkat pendidikan pada PG. Kribet Baru I Malang yang dapat dilihat pada tabel 5 dan tabel 6.

Tabel 5
Jumlah Karyawan Tetap
PG. Kribet Baru I Malang

No.	Tingkat Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	TU dan Keuangan			
	TU dan Keuangan	11	4	15
	EDP/Komputer	3	-	3
	Timbangan	4	-	4
	Gudang Material	18	-	18
2	SDM dan Umum			
	SDM dan Umum	13	5	18
	Poliklinik	3	-	3
	STK	-	1	1
3	Tanaman	71	2	73
4	Kendaraan	35	-	35
5	Keamanan	27	-	27
6	Remise	73	-	73
7	Gudang Gula KB I	11	-	11
8	Fabrikasi KB I	10	-	10
9	Instalasi KB I			
	Kantor Instalasi	3	-	3
	Gilingan	28	-	28
	Ketel	24	-	24
	Pabrik Tengah	40	-	40
	Puteran	20	-	20
	Listrik	31	-	31
	Besali	23	-	23
	Rupa-rupa	16	-	16
	Jumlah	466	12	478
	Persentase	97,5%	2,5%	100%

Sumber: PG. Kribet Baru I Malang, 2006

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa karyawan tetap PG. Kribet Baru I Malang sebagian besar adalah laki-laki yaitu berjumlah 466 orang atau sebesar 97,5% sedangkan perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 2,5%. Karyawan terbanyak ada di bagian instalasi yaitu berjumlah 185 orang. Hal ini dikarenakan PG. Kribet Baru I Malang lebih membutuhkan karyawan laki-laki dari pada perempuan.

Tabel 6
Tingkat Pendidikan Karyawan Tetap
PG. Krebet Baru I Malang

No.	Bagian	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		Non	SD	SMP	SMA	D3	S1	
1	TU dan Keuangan							
	TU dan Keuangan	-	-	-	14	1	-	15
	EDP/Komputer	-	-	-	3	-	-	3
	Timbangan	-	1	-	3	-	-	4
	Gudang Material	-	2	5	11	-	-	18
2	SDM dan Umum							
	SDM dan Umum	2	4	1	10	-	1	18
	Poliklinik	-	-	1	2	-	-	3
	STK	-	-	-	1	-	-	1
3	Tanaman	1	4	10	49	-	9	73
4	Kendaraan	-	8	10	17	-	-	35
5	Keamanan	-	6	8	13	-	-	27
6	Remise	1	21	24	26	-	1	73
7	Gudang Gula KB I	-	6	1	2	-	2	11
8	Fabrikasi KB I	1	1	3	4	-	1	10
9	Instalasi KB I							
	Kantor Instalasi	-	-	-	3	-	-	3
	Gilingan	1	13	5	8	-	1	28
	Ketel	-	5	7	12	-	-	24
	Pabrik Tengah	1	11	15	13	-	-	40
	Puteran	-	6	6	7	1	-	20
	Listrik	-	5	14	11	-	1	31
	Besali	3	3	9	8	1	1	23
	Rupa-rupa	1	10	2	3	-	-	16
	Jumlah	11	106	121	220	3	17	478
	Persentase	2%	22%	25,3%	46%	1%	3,7%	100%

Sumber: PG. Krebet Baru I Malang, 2006

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan tetap PG. Krebet Baru I Malang sebagian besar berpendidikan SMA yaitu berjumlah 220 orang atau sebesar 46%, SMP berjumlah 121 orang atau sebesar 25,3%, SD berjumlah 106 orang atau sebesar 22%, S1 berjumlah 17 orang atau sebesar 3,7%, tidak berpendidikan formal berjumlah 11 orang atau sebesar 2% dan D3 berjumlah 3 orang atau sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan tetap PG. Krebet Baru I Malang sebagian besar berpendidikan SMA yang tidak membutuhkan tingkat pendidikan tinggi karena pekerjaan yang dilakukan banyak membutuhkan tenaga kerja fisik.

b. Hari kerja dan jam kerja

Hari kerja dan jam kerja karyawan PG. Kribet Baru I Malang ditetapkan mulai hari Senin sampai hari Sabtu. Hari libur karyawan adalah hari Minggu dan hari libur resmi nasional.

Adapun peraturan jam yang telah ditetapkan PG. Kribet Baru I Malang sebagai berikut:

1) Hari Senin sampai hari Kamis

Jam kerja : 07.00–11.30 WIB

Istirahat : 11.30–12.30 WIB

Jam kerja : 12.30–15.00 WIB

2) Hari Jumat

Jam kerja : 07.00–11.00 WIB

3) Hari Sabtu

Jam kerja : 07.00–12.00 WIB

Pekerja musiman hanya dapat dipekerjakan selama masa giling berlangsung, yaitu antara lima sampai enam bulan. Ketentuan jam kerja dibagi menjadi 3 shif, yaitu:

1) Shif A dimulai dari jam 06.00–15.00 WIB

2) Shif B dimulai dari jam 15.00–22.00 WIB

3) Shif C dimulai dari jam 22.00–06.00 WIB

Mengenai status karyawan PG. Kribet Baru I Malang sebagai berikut:

1) Karyawan staf atau pimpinan adalah karyawan yang prosedur pengangkatannya dilaksanakan oleh Direksi.

2) Karyawan non staf atau pelaksana adalah karyawan yang prosedur pengangkatannya dilaksanakan oleh General Manager. Karyawan non staf di bagi menjadi:

a) Karyawan tetap atau bulanan adalah karyawan yang kerjanya terikat, apakah perusahaan sedang memproduksi atau tidak dan tugasnya berhubungan langsung dengan penggilingan tebu.

b) Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang kerjanya pada jangka waktu tertentu, yang terdiri dari:

- (1) Karyawan kampanye adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan, pekerjaan digilingan, pekerjaan di sekitar *emplacement* yang ada hubungan langsung dengan penggilingan tebu, pekerjaan di dalam pabrik sampai dengan penumpukan gula.
- (2) Karyawan musiman adalah karyawan yang kerjanya pada waktu pabrik sedang berproduksi dan karyawan ini tidak mempunyai hubungan langsung dengan penggilingan tebu.
- (3) Karyawan borongan adalah karyawan yang kerjanya tidak terikat baik pabrik sedang giling atau tidak.

c. Upah dan sistem penggajian

Upah adalah harga hasil-hasil yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah dan sistem penggajian yang diberikan kepada karyawan tetap adalah upah bulanan. Kalau karyawan bekerja lembur, maka diberikan upah lembur berdasarkan jam lemburnya. Adapun sistem penggajian yang diberikan kepada karyawan staf dibayar satu bulan sekali, sedangkan untuk tenaga non staf dibayar dua kali sebulan.

Pemberian upah untuk karyawan tetap, kampanye, musiman dan borongan dilakukan berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) propinsi yang mengaju pada Surat Keputusan Direksi PT. Rajawali I Tahun 2006/2007 No. SK 60/RW I.01/V/2006.

d. Cara pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan bagi perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Meningkatnya kemampuan karyawan diharapkan semakin mempertinggi tingkat produktivitas dan profesionalisme dalam bidang masing-masing. Adapun upaya pengembangan yang dilakukan adalah melalui:

- 1) *Job training*, yaitu karyawan baru terlebih dahulu diberikan *training* selama 3 bulan. Apabila selama training menunjukkan kemampuan yang baik selanjutnya mereka akan menjadi karyawan tetap PG. Kerebet Baru I Malang.

- 2) Penilaian prestasi kerja berdasarkan pengamatan kerja selama 1 tahun terakhir dan kedisiplinan dalam bekerja.

Selain itu, PG. Kribet Baru I Malang memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif dan berdedikasi tinggi, yaitu berupa kenaikan jabatan dan gaji. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan, akan diberikan suatu sanksi berupa peringatan. Apabila pelanggaran itu dikategorikan berat, maka karyawan yang bersangkutan akan dikeluarkan dari perusahaan serta mengganti kerugian yang ditimbulkan.

e. Jamsostek

Sesuai dengan peraturan pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diharapkan perusahaan memberikan perlindungan secara optimal bagi para karyawan apabila terjadi kecelakaan karena hubungan kerja. Maka karyawan harus menjaga kesehatan tubuhnya agar tetap sehat sehingga dapat bekerja dengan baik dan selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya, baik di dalam pabrik maupun di luar pabrik.

Fasilitas yang disediakan oleh PG. Kribet Baru I Malang kepada karyawan sebagai berikut:

- 1) Penyediaan rumah dinas
- 2) Tempat ibadah
- 3) Apotik
- 4) Jaminan kecelakaan kerja, yang terdiri dari:
 - a) Sementara tidak mampu bekerja
 - b) Biaya pengobatan/perawatan
 - c) Santunan cacat dan santunan kematian
 - d) Biaya rehabilitasi
 - e) Penyakit akibat kerja
- 5) Jaminan kematian
- 6) Jaminan hari tua

7. Proses Produksi Gula Kristal Putih

- a. Bahan baku yang dipergunakan

Bahan baku pembuatan gula kristal putih pada PG. Kribet Baru I Malang adalah tebu dari jenis PS 84-4, PS 85-1, BR 169 dan sebagainya yang diperoleh dari perkebunan PG. Kribet Baru I Malang sendiri maupun perkebunan rakyat yang berada di sekitar pabrik. Bahan baku pembantu, meliputi susu kapur, belerang (sulfur), pupuk TSP, asam fosfat, caustic soda, Pb asetat dan flocculant.

b. Sarana dan peralatan produksi

Sarana yang dipergunakan adalah:

- 1) Jalur rel ban dengan menggunakan lokomotif dan lori-lori.
- 2) Truk dan traktor

Peralatan produksi yang digunakan dalam proses pembuatan gula kristal putih sebagai berikut:

1) Stasiun gilingan yang meliputi:

- a) *Cane huis* : mesin pengangkat yang berkekuatan sekitar 10 ton
- b) *Cane table* : meja tempat penampung tebu dari *cane huis* yang dilengkapi *cane laveller* untuk mengatur tebu yang jatuh ke mesin pemotong
- c) *Cane cutter* : mesin pemotong dan penghancur tebu sehingga menjadi serpihan kecil
- d) Mesin giling : mesin penggilas atau pemerass tebu menjadi nira
- e) *DSM screen* : mesin penyaring kotoran berupa ampas tebu yang halus
- f) *Sandvanger* : mesin penyerap kotoran yang terbawa nira

2) Stasiun pemurnian yang meliputi:

- a) *Juice heater I* : mesin pemanas dengan temperatur 70-75°C
- b) *Difikator* : mesin penambah suhu kapur
- c) *Sulfiter* : bejana untuk menambah gas SO₂
- d) *Juice heater II* : mesin pemanas nira dengan temperatur 102°C
- e) *Expan deaur* : mesin pengekspansi gas yang ada pada nira
- f) *Boor clarifer* : mesin pengendapan sekaligus sebagai pemisah antara nira jernih dengan nira kotor

- g) *Vacuum filter* : penyaring nira kotor setelah dicampur dengan bahan pembantu
- 3) Stasiun penguapan yang meliputi:
 - a) *Juice heater* : mesin pemanas nira encer dari *borr clarifer* guna membantu penguapan
 - b) Kondensor : mesin untuk mengadakan konduksi *vacuum* pada *evaporator*
 - c) Pipa kondensat : alat untuk menarik kondensat dari *evaporator*
 - d) Tangki : alat untuk menampung nira kental dari *evaporator*
- 4) Stasiun kristalisasi yang meliputi:
 - a) Pan masakan : tempat pemasakan nira
 - b) Kondensor : mesin untuk mengadakan konduksi *vacuum* pada *evaporator*
 - c) Peti tunggu : penampung bahan masakan (nira kental)
 - d) Peti pendingin : peti untuk proses pendinginan
- 5) Stasiun puteran yang meliputi:
 - a) *Bacth centrifugal* : mesin pemisah kembali gula dan stroop
 - b) Talang goyang : mesin pemisah jenis produk
- 6) Stasiun pengemasan yang meliputi:
 - a) *Erasshoper conveyor* : mesin penstrampor gula basah dari puteran I *Superior High Sugar* (SHS) ke tempat pengeringan dengan bantuan udara bebas
 - b) *Sugar dyer* : mesin pembantu transportasi gula
 - c) *Elevator* gula kering : mesin pengangkut gula kering dari *sugar dyer*
- c. Tahap-tahap produksi

Adapun tahap-tahap produksi gula kristal putih pada PG. Krebet Baru I Malang adalah:

1) Penerimaan bahan baku

Tebu dari perkebunan diangkut menggunakan truk menuju halaman pabrik (*emplacment*), kemudian diseleksi yang memenuhi syarat dapat diterima, sedangkan yang tidak memenuhi syarat ditolak.

Setelah tebu diseleksi maka langsung ditimbang untuk mengetahui berapa banyak tebu yang akan digiling. Selanjutnya tebu dipindahkan ke lori kemudian ditarik menggunakan lokomotif menuju krepyak (meja tebu) untuk diratakan dengan *cane leveler* sehingga tebu masuk ke stasiun gilingan. Setelah itu oleh *cane cutter* dipotong dan dicacah menjadi serpihan-serpihan untuk pemecahan nira.

2) Stasiun gilingan

Serpihan-serpihan tebu digiling di stasiun gilingan I dan II diberi imbibisi campuran nira, air di gilingan II dan IV dan nira gilingan V diberikan pada ampas gilingan III. Selanjutnya nira hasil gilingan I dan II ditampung pada tangki nira mentah untuk disaring dengan menggunakan *DSM screen*. Pada stasiun ini tujuan utamanya adalah mengambil cairan tebu (nira) dari batang tebu sebanyak-banyaknya.

3) Stasiun pemurnian

Nira mentah ditimbang kemudian dimasukkan di stasiun pemurnian. Selanjutnya diberi fosfat kemudian dipompa ke pemanas pendahuluan, kemudian dicampur dengan susu kapur melalui premiling dan dialirkan ke bejana sulfitasi, setelah itu dipompa ke pemanas pendahuluan II yang dialirkan ke *preflock tower* dan ditambah flacculant sehingga endapan terpisah di dalam bejana rapi *dorr clarifier* menjadi nira kotor yang dialirkan ke *rotary vacuum filter* setelah ditambah ampas halus dari gilingan V yang telah disaring sehingga menghasilkan nira tapis, nira jernih dan nira blotong. Selanjutnya nira tapis dijernihkan pada instalasi talo *filtrate* berupa nira jernih dan dijadikan satu dengan nira jernih hasil rapi *dorr* untuk diperas pada pemanas III. Pada stasiun ini tujuannya adalah memisahkan kotoran dan bukan gula sebanyak mungkin yang terkandung dalam nira.

4) Stasiun penguapan

Nira jernih dialirkan ke *pre evaporator* sebelum dialirkan ke *evaporator* empat tingkat dan diperoleh nira kental produk gula

dengan warna baik. Tujuan dari stasiun penguapan ini adalah menguapkan air yang terkandung dalam nira jernih sampai didapat kekentalan tertentu yang sampai 35-40 %.

5) Stasiun kristalisasi

Nira kental mengalami proses pembibitan di pan masakan A, C dan D. Pada pan masakan A dimasukkan nira kental, klare SHS dengan bibit gula C. Pan masakan C dipakai sirup A dan bibit gula D, sedangkan pan masakan D digunakan sirup A, C dan klare D serta bibit fondarit kemudian dialirkan ke palung pendingin. Setelah itu mengambil gula yang terkandung dalam nira kental dalam bentuk kristal.

6) Stasiun puteran

Ada tiga macam puteran, yaitu puteran *automatic* (menghasilkan gula SHS) yang dialirkan ke talang goyang menuju *sugar dryer* kemudian dialirkan ke ayakan atas untuk memisahkan gula normal (ditimbang dan dimasukkan karung) dan ayakan bawah untuk gula halus (dipakai bibit *seed* untuk masakan A) dan gula krikilan diremelt untuk diproses lagi. Puteran semi *automatic* untuk masakan A dan puteran continue untuk masakan C dan D. Tujuan dari stasiun puteran adalah memisahkan kristal gula dengan larutannya (stroop).

7) Stasiun pengemasan

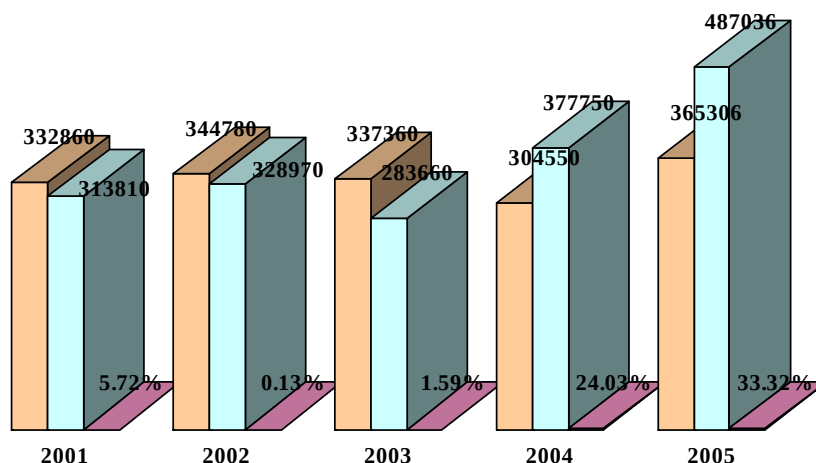
Gula yang dikeringkan kemudian ditranfer ke silo melalui *coveyer* untuk dipisahkan antara gula halus, kasar dan normal dengan alat penyaring. gula normal yang sesuai dengan standar SHS ditimbang dengan berat 50 kg kemudian dibungkus dan dimasukkan ke dalam gudang.

8. Target dan Realisasi Produksi

Target produksi adalah suatu penentuan tentang berapa jumlah produksi yang seharusnya dihasilkan dalam setiap periode tertentu yang didasarkan atas kemampuan faktor-faktor produksi yang ada juga didasarkan pada pengalaman periode sebelumnya.

Guna mengetahui hal di atas, di bawah ini disajikan dalam gambar 5 tentang target dan realisasi produksi PG. Kribet Baru I Malang selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Gambar 5
Target dan Realisasi Produksi
PG. Kribet Baru I Malang
Tahun 2001-2005
(dalam satuan ton)



Keterangan:

- : Target produksi
- : Realisasi produksi
- : Standar deviasi

Sumber: PG. Kribet Baru I Malang, 2007

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir, PG. Kribet Baru I Malang telah mencapai dua kali target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2004 realisasi produksi mencapai 377750 ton dari target produksi 344550 ton atau sebesar 24,03%, sedangkan pada tahun 2005 realisasi produksi mencapai 487036 ton dari target produksi 365306 ton atau sebesar 33,32%. Hal ini dikarenakan pada tahun tersebut PG. Kribet Baru I Malang memiliki kinerja yang baik dengan ditunjang program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

9. Hasil Produksi

Hasil produksi dari PG. Kribet Baru I Malang sebagai berikut:

- a. Hasil utamanya adalah gula kristal putih yang berkualitas SHS IA (*Super High Sugar*).

b. Hasil sampingannya adalah:

- 1) Tetes (*molasses*), hasil sampingan ini oleh pabrik dijual terutama kepada perusahaan atau pabrik yang dalam proses produksinya mempergunakan bahan baku tetes seperti alkohol, spirtus dan penyedap makanan.
- 2) Ampas, hasil sampingan ini digunakan kembali oleh pabrik sebagai bahan bakar di stasiun ketel.
- 3) Blotong, adalah kotoran dan bukan gula yang dipisahkan dari stasiun pemurnian. Hasil sampingan ini dimanfaatkan sebagai pupuk dan *landfill*.

10. Tujuan Perusahaan

PG. Kribet Baru I Malang dalam menjalankan aktivitasnya menetapkan beberapa tujuan, diantaranya:

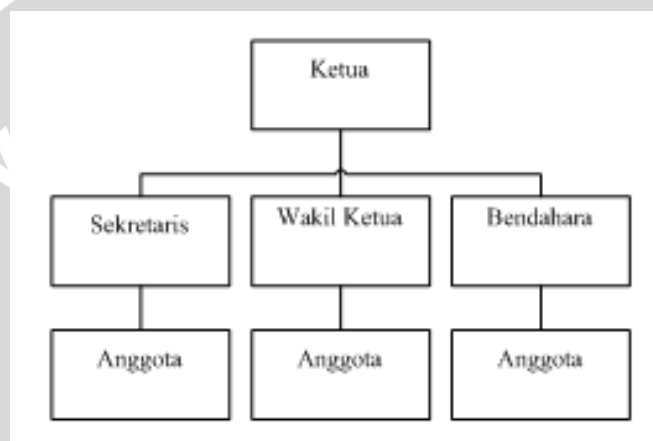
- a. Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional yang berorientasi global, khususnya disektor agro industri.
- b. Memiliki pertumbuhan *revenue* di atas rata-rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan.
- c. Menjadi perusahaan lima terbaik yang bergerak dalam bidang agro industri.
- d. Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*excellent costumer service*).
- e. Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi.
- f. Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi profesional yang berdedikasi tinggi.

11. Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PG. Kribet Baru I Malang

PG. Kribet Baru I Malang membentuk Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dalam upaya menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi seluruh karyawan. Keputusan ini didukung dengan diterbitkannya Surat Keputusan No.I/162/7 tanggal 1 Februari 2004. Salah satu tugas dari Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah mengadakan inspeksi keseluruhan stasiun di PG. Kribet Baru I Malang yang dilakukan setiap satu semester. Dengan adanya Pengurus Panitia

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) diharapkan dapat menyusun dan melaksanakan program-program kegiatan agar fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat berjalan dengan baik dan lancar. Susunan Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dapat dilihat pada bagan 2 berikut ini:

Bagan 2
Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
PG. Kretet Baru I Malang
Tahun 2006



Sumber: PG. Kretet Baru I Malang, 2006

Tugas dan tanggung jawab masing-masing pengurus adalah sebagai berikut:

a. Ketua

Ketua umum dijabat oleh pimpinan perusahaan yang dibantu oleh pelaksana harian yang dipercayakan kepada bagian personalia yang dibantu oleh karyawan. Tugasnya adalah:

- 1) Memimpin dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaan.
- 2) Memberikan arahan dan pembinaan secara umum mengenai Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) kepada pengurus.

b. Wakil ketua

- 1) Bertanggung jawab atas pengadaan perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai dengan ketentuan.
- 2) Pemerliiharaan kondisi kerja yang selamat di seluruh ruang kerja

- c. Bendahara
 - 1) Melaksanakan administrasi pembayaran santunan kerja karyawan.
 - 2) Menyusun permintaan modal kerja bulanan berdasarkan rapat Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- d. Sekretaris
 - 1) Menyiapkan formulir yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
 - 2) Menyusun laporan dan surat-surat tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- e. Anggota
 - 1) Melaporkan setiap kecelakaan atau hampir kecelakaan dan penyusunan laporan.
 - 2) Mengawasi penggunaan perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

12. Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PG. Kribet Baru I Malang

Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh PG. Kribet Baru I Malang, diantaranya:

- a. Helm pengaman
Alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi kepala di saat bekerja.
- b. Sarung tangan kulit/katun
Sarung tangan digunakan untuk melindungi tangan, terutama pekerjaan yang berhubungan dengan proses produksi.
- c. Oto las kulit
Alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi dada dari radiasi atau panas saat karyawan mengelas.
- d. Topong las
Alat pelindung diri yang digunakan karyawan saat mengelas.
- e. Kaca mata blander
Kaca mata blender digunakan untuk melindungi mata dari sinar api pada waktu mengelas karbit.

- f. Kaca mata gerinda
Alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi mata dari serpihan logam saat menggerinda.
- g. Masker
Alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi dari bau-bau yang menyengat dan debu serta melindungi karyawan yang sifat pekerjaannya berhubungan dengan bahan-bahan kimia.
- h. Sepatu tukang las/t. listrik
Sepatu tukang las/t.listrik digunakan untuk melindungi kaki para karyawan, terutama pekerja yang berhubungan dengan mengelas dan listrik.
- i. Sepatu laras/karet
Sepatu laras/karet digunakan para karyawan saat berada di kebun agar terhindar dari becek.
- j. Pengaman telinga
Penutup telinga digunakan para pekerja untuk melindungi telinga dari suara bising yang ditimbulkan mesin-mesin pabrik.
- k. Topong pengaman transparan
Alat pelindung diri yang digunakan saat berada di laboratorium.
- l. Jas hujan
Jas hujan digunakan pada saat para karyawan berada di luar lapangan seperti pengangkutan tebu, tanaman dan *emplacement*.
- m. Lampu senter
Lampu senter digunakan untuk membuat penerangan sementara.
- n. P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)
- o. Perawatan kesehatan kepada karyawan oleh dokter pabrik secara gratis.
- p. Fasilitas MCK yang memadai

B. Analisis dan Interpretasi Data

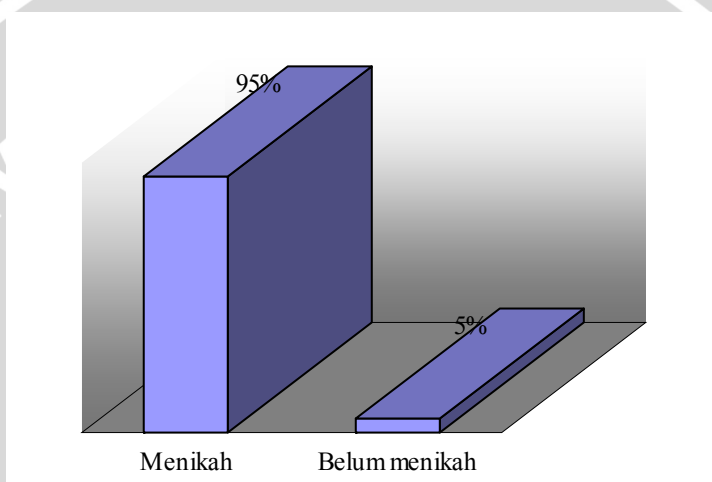
1. Gambaran Umum Responden

Responden yang dijadikan sebagai obyek penelitian melalui penyebaran kuisioner adalah karyawan bagian instalasi PG. Kribet Baru I Malang yang mempunyai masa kerja di atas tiga tahun. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner

terhadap 65 responden, diperoleh gambaran karakteristik responden yang meliputi karakteristik karyawan berdasarkan status pernikahan, karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin, karakteristik karyawan berdasarkan usia dan karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

a. Status pernikahan

Gambar 6
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

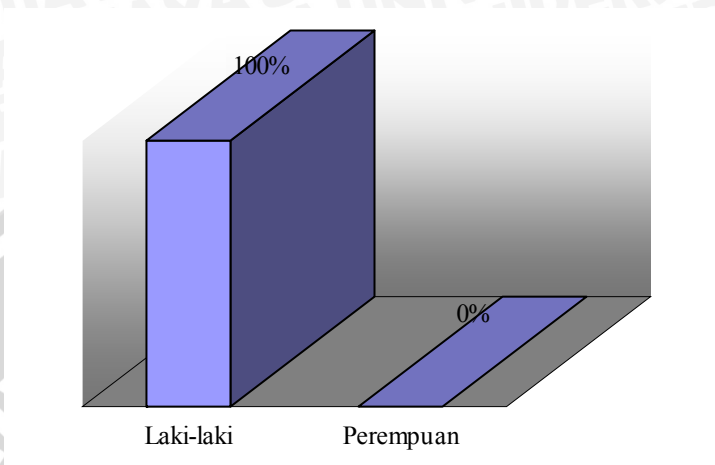


Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan berdasarkan status pernikahan menunjukkan sebagian besar responden telah menikah yaitu berjumlah 62 responden atau sebesar 95% dan yang belum menikah berjumlah 3 responden atau sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang telah menikah.

b. Jenis kelamin

Gambar 7
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

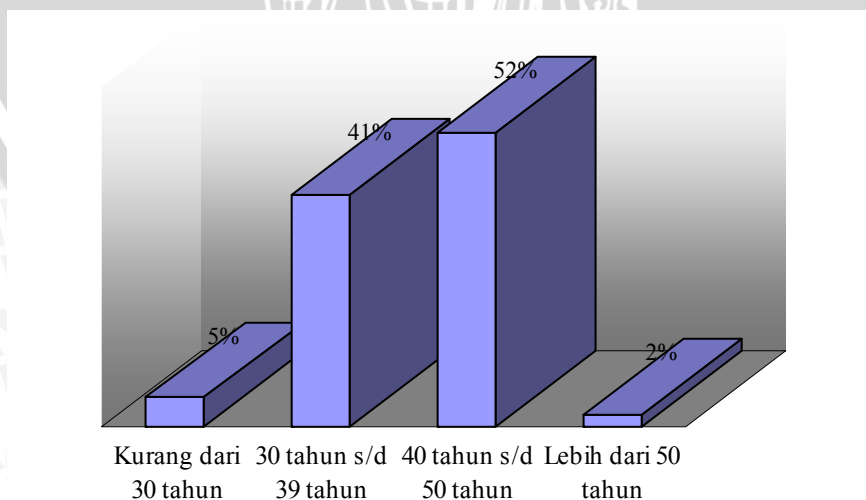


Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan semua responden atau sebesar 100% adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang lebih membutuhkan karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan.

c. Usia

Gambar 8
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

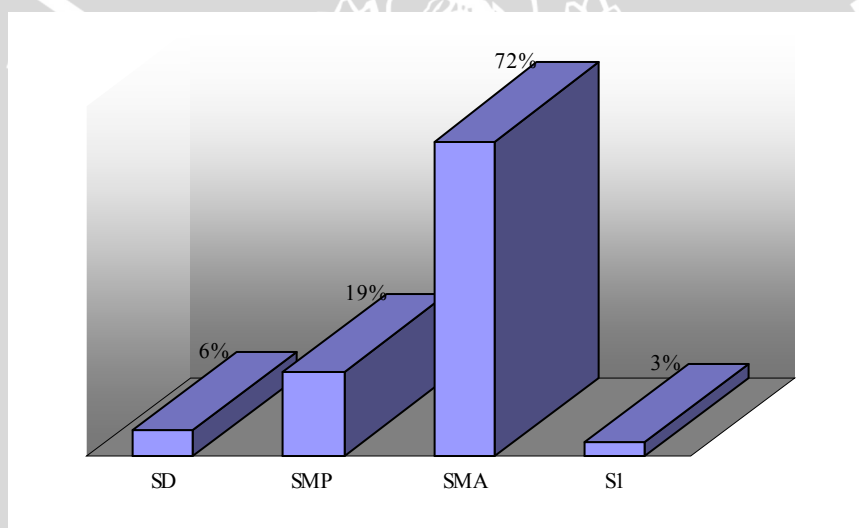


Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berada pada usia 40 tahun sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 52%. Selanjutnya 26 responden atau sebesar 41% berada pada usia 30 tahun sampai dengan 39 tahun, 4 responden atau sebesar 5% berada pada usia kurang dari 30 tahun dan sisanya 1 responden atau sebesar 2% berada pada usia lebih dari 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap bagian instalasi PG. Kretet Baru I Malang berada pada usia yang matang dan produktif.

d. Pendidikan terakhir

Gambar 9
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berpendidikan SMA yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 72%, SMP sebanyak 12 responden atau sebesar 19% dan SD sebanyak 4 responden atau sebesar 6% sedangkan yang berpendidikan sarjana sebanyak 2 responden atau sebesar 3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden sebagian besar berpendidikan SMA, karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan fisik yang tidak terlalu membutuhkan intelektual tinggi.

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas maupun reliabilitas dipergunakan untuk menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dari hasil penyebaran kuisioner yang berjumlah 65 responden dapat diperoleh hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang nampak pada tabel 7 berikut ini:

- a. Uji validitas dan uji reliabilitas variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 7
Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Keadaan peralatan kerja yang diberikan perusahaan.	0,678	Valid
2	Penataan peralatan kerja di tempat kerja.	0,698	Valid
3	Keadaan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan.	0,346	Valid
4	Pemakaian alat pelindung diri	0,478	Valid
5	Kebersihan ruangan di tempat kerja.	0,541	Valid
6	Penerangan di tempat kerja.	0,439	Valid
7	Ventilasi udara di tempat kerja	0,547	Valid
8	Kebisingan di tempat kerja.	0,599	Valid
	<i>Alpha Cronbach</i>	0,675	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari hasil pengujian yang disajikan pada tabel 7 di atas, terlihat bahwa semua item variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Dengan demikian bahwa semua item pertanyaan untuk variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa *alpha cronbach* sebesar 0,675 yang berarti reliabel.

- b. Uji validitas dan uji reliabilitas variabel produktivitas kerja karyawan

Tabel 8
Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Jumlah produk yang dihasilkan	0,489	Valid
2	Hari kerja yang hilang	0,680	Valid
3	Jam kerja yang hilang	0,681	Valid
4	Berkurangnya kerusakan dari produk yang dihasilkan	0,406	Valid
5	Mengoperasikan mesin-mesin dan peralatan kerja	0,389	Valid
6	Jaminan sosial	0,443	Valid
7	Pemberian gaji	0,469	Valid
8	Pemberian bonus	0,393	Valid
	<i>Alpha Cronbach</i>	0,641	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari hasil pengujian yang disajikan pada tabel 8 di atas, terlihat bahwa semua item variabel produktivitas kerja karyawan mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Dengan demikian bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa *alpha cronbach* sebesar 0,675 yang berarti reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini, dapat diketahui distribusi item-item dari variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner, baik dari jumlah responden (frekuensi) maupun dalam bentuk angka atau persentase.

- a. Distribusi frekuensi variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada penelitian ini terdiri dari 8 item pertanyaan yang menjadi indikator penilaian tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan bagian instalasi PG. Krebet Baru I Malang. Dari hasil penyebaran kuisioner dapat diperoleh hasil distribusi frekuensi jawaban masing-masing item yang nampak pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi
Variabel Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Keadaan peralatan kerja yang diberikan perusahaan.	0	0	2	3,1	2	3,1	28	43,1	33	50,8	4,42
2	Penataan peralatan kerja di tempat kerja.	0	0	1	1,5	5	7,7	29	44,6	30	46,2	4,35
3	Keadaan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan.	0	0	0	0	2	3,1	37	59,9	26	40,0	4,37
4	Pemakaian alat pelindung diri	0	0	0	0	3	4,6	38	58,5	24	36,9	4,32
5	Kebersihan ruangan di tempat kerja.	0	0	0	0	3	4,6	38	58,5	24	36,9	4,32
6	Penerangan di tempat kerja.	0	0	0	0	2	3,1	45	69,2	18	27,7	4,25
7	Ventilasi udara di tempat kerja	0	0	0	0	1	1,5	45	69,2	19	29,2	4,28
8	Kebisingan di tempat kerja.	0	0	2	3,1	4	6,2	41	63,1	18	27,1	4,15
Mean variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)												4,30

Sumber: Data primer diolah, 2007

Dari tabel 9 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi item-item variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut: pada item keadaan peralatan kerja yang diberikan perusahaan, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan netral, sebanyak 28 responden atau sebesar 43,1% menyatakan setuju dan sebanyak 33 responden atau sebesar 50,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadaan peralatan kerja PG. Kribet Baru I Malang sudah sesuai standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pada item penataan peralatan kerja di tempat kerja, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 7,7% menyatakan netral, sebanyak 29 responden atau sebesar 44,6% menyatakan setuju dan sebanyak 30 responden atau sebesar 46,2%

menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penataan peralatan kerja di PG. Kribet Baru I Malang telah tertata rapi dan aman.

Pada item keadaan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan netral, sebanyak 37 responden atau sebesar 59,9% menyatakan setuju dan sebanyak 26 responden atau sebesar 40,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadaan alat pelindung diri PG. Kribet Baru I Malang telah sesuai standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pada item pemakaian alat pelindung diri, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan netral, sebanyak 38 responden atau sebesar 58,5% menyatakan setuju dan sebanyak 24 responden atau sebesar 36,9% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian instalasi PG. Kribet Baru I Malang telah memakai alat pelindung diri saat bekerja.

Pada item kebersihan ruangan di tempat kerja, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan netral, sebanyak 38 responden atau sebesar 58,5% menyatakan setuju dan sebanyak 24 responden atau sebesar 36,9% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebersihan ruangan di PG. Kribet Baru I Malang adalah baik.

Pada item penerangan di tempat kerja, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan netral, sebanyak 45 responden atau sebesar 69,2% menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden atau sebesar 27,7%

menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerangan di PG. Kretbet Baru I Malang adalah baik.

Pada item ventilasi udara di tempat kerja, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan netral, sebanyak 45 responden atau sebesar 69,2% menyatakan setuju dan sebanyak 19 responden atau sebesar 29,2% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ventilasi udara di PG. Kretbet Baru I Malang adalah baik

Pada item kebisingan di tempat kerja, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 6,2% menyatakan netral, sebanyak 41 responden atau sebesar 63,1% menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden atau sebesar 27,1% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebisingan di PG. Kretbet Baru I Malang masih dapat ditolerir.

b. Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja karyawan

Variabel produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 8 item pertanyaan yang menjadi indikator untuk menilai produktivitas kerja karyawan bagian instalasi PG. Kretbet Baru I Malang. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban masing-masing item dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Jumlah produk yang dihasilkan	0	0	0	0	4	6,2	26	40,0	35	53,8	4,48
2.	Hari kerja yang hilang	0	0	0	0	1	1,5	31	47,7	33	50,8	4,49
3.	Jam kerja yang hilang	0	0	0	0	3	4,6	29	44,6	33	50,8	4,46
4.	Berkurangnya kerusakan produk yang dihasilkan	0	0	0	0	2	3,1	39	60,0	24	36,9	4,34
5.	Mengoperasikan mesin-mesin dan peralatan kerja	0	0	0	0	3	4,6	37	56,9	25	38,5	4,34
6.	Jaminan sosial	0	0	1	1,5	8	12,3	39	60,0	17	26,2	4,11
7.	Pemberian gaji	0	0	0	0	3	4,6	30	46,2	32	49,2	4,45
8.	Pemberian bonus	0	0	0	0	2	3,1	28	43,1	35	53,8	4,51
Mean variabel produktivitas kerja karyawan												4,39

Sumber: Data primer diolah, 2007

Melalui tabel 10 menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item produktivitas kerja karyawan dapat diketahui sebagai berikut: item jumlah produk yang dihasilkan, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 6,2% menyatakan netral, sebanyak 26 responden atau sebesar 40,0% menyatakan setuju dan sebanyak 35 responden atau sebesar 53,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah produk yang dihasilkan karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang sudah sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Item hari kerja yang hilang, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan netral, sebanyak 31 responden atau sebesar 47,7% menyatakan setuju dan sebanyak 33 responden atau sebesar 50,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurunnya hari kerja yang hilang dapat meningkatkan produksi karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang.

Item jam kerja yang hilang, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan netral, sebanyak 29 responden atau sebesar 44,6% menyatakan setuju dan sebanyak 33 responden atau sebesar 50,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurunnya jam kerja yang hilang dapat meningkatkan produksi karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang.

Item berkurangnya kerusakan dari produk yang dihasilkan, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan netral, sebanyak 39 responden atau sebesar 60,0% menyatakan setuju dan sebanyak 24 responden atau sebesar 36,9% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang dalam bekerja mengalami kerusakan produk sangat kecil.

Item mengoperasikan mesin-mesin dan peralatan kerja, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 orang atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan netral, sebanyak 37 responden atau sebesar 56,9% menyatakan setuju dan sebanyak 25 responden atau sebesar 38,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian insatalasi PG. Kreet Baru I Malang dalam mengoperasikan mesin-mesin dan peralatan kerja sesuai dengan standar pemakaian.

Item jaminan sosial, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 1,5% menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 12,3% menyatakan netral, sebanyak 39 responden atau sebesar 60,0% menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden atau sebesar 26,2% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian

instalasi PG. Kreet Baru I Malang menerima jaminan sosial sesuai dengan resiko pekerjaan.

Item pemberian gaji, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, 3 responden atau sebesar 4,6% menyatakan netral, sebanyak 30 responden atau sebesar 46,2% menyatakan setuju dan sebanyak 32 responden atau sebesar 49,2% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang menerima gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku.

Item pemberian bonus, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan netral, sebanyak 28 responden atau sebesar 43,1% menyatakan setuju dan sebanyak 35 responden atau sebesar 53,8% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian instalasi PG. Kreet Baru I Malang mendapatkan bonus apabila telah mencapai target produksi.

4. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan perhitungan regresi sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikatnya yang dilakukan dengan bantuan program *software SPSS for windows versi 11.5*. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil analisis regresi sederhana tampak pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t _{hitung}	Sign.	Keterangan
(Constant)	15,080			
Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,583	7,610	0,000	Signifikan
R	= 0,692			
R Square	= 0,479			
t _{tabel}	= 1,998			
α	= 0,05			

Sumber : Data primer diolah, 2007

Koefisien determinasi (R^2) merupakan proporsi variabel bebas yang diterangkan oleh pengaruh variabel terikat atau nilai yang dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas. Dari hasil analisis ditemukan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,479 atau sebesar 47,9%. Artinya variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 47,9% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi sederhana (R) menggambarkan positif tidaknya hubungan antar variabel yang dapat dilihat dalam model regresi sederhana. Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sederhana (R) adalah 0,692 atau sebesar 69,2%. Artinya, hubungan antara variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan cukup kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasan (2003: h.234) yang mengatakan bahwa nilai koefisien korelasi $0,40 < KK < 0,70$ menunjukkan hubungan yang cukup kuat, artinya jika ada perubahan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 1 satuan akan meningkatkan maupun menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,692 atau sebesar 69,2% satuan indeks.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Dari perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 7,610 atau sebesar 76,1% sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 atau sebesar 19,98% dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$) sehingga diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan karyawan, begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002: h.312) bahwa peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Peralatan kerja yang baik adalah dengan memberi alat pelindung diri yang terawat dan menjaga keadaan peralatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (1998: h.311), bahwa hal-hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja adalah kondisi dan tindakan yang tidak aman. Kondisi tidak aman antara lain kondisi mekanik atau fisik dari peralatan perlindungan yang tidak aman dan tidak memadai dan peralatan kerja yang rusak. Hal senada juga dikemukakan Bennet dan Rumondang (1998: h.114) bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi dikarenakan keadaan berbahaya dan perbuatan berbahaya. Keadaan berbahaya adalah suatu kondisi tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja diantaranya, perlindungan yang kurang memadai, tanpa pelindung dan keadaan yang rusak misalnya, kasar, tajam, ambruk, berkarat longgar maupun bengkok. Perbuatan berbahaya adalah perbuatan dari manusia yang dapat

mengakibatkan dirinya celaka diantaranya, tidak memanfaatkan perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), salah penggunaan perlengkapan atau alat penggunaan perlengkapan yang tidak tepat dan penempatan yang tidak selamat. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bagian instalasi PG. Krebet Baru I Malang telah menggunakan alat pelindung diri saat diperlukan, alat pelindung diri yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar yang ditetapkan, penempatan peralatan kerja telah tertata rapi serta keadaan peralatan kerja dan mesin-mesin berat masih dalam keadaan baik. Tetapi, beberapa karyawan kurang merasa nyaman dengan menggunakan alat pelindung diri karena terbatasnya ruang gerak pada waktu bekerja. Menurut OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) dalam Malthis (2002: h.253) bahwa standar utama peralatan perlindungan kerja pribadi (*Personal Protective Equipment/PPE*), menuntut pengusaha untuk:

- a. Melakukan pengukuran bahaya dan pemilihan peralatan kerja.
- b. Menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai jenis peralatan kerja yang akan digunakan.
- c. Memastikan bahwa masing-masing karyawan dilengkapi dengan tepat.
- d. Memandatkan bahwa PPE yang rusak harus tidak boleh digunakan dan menentukan luas kerusakan/kekurangan yang ada tersebut.

Keadaan peralatan kerja dan mesin-mesin berat di PG. Krebet Baru I Malang masih dalam keadaan baik. Hal ini dapat diketahui melalui tabel 12 tentang keadaan peralatan kerja dan mesin-mesin berat berikut ini:

Tabel 12
Keadaan Peralatan dan Mesin-Mesin
PG. Kribet Baru I Malang
Tahun 2006

Jenis Alat	Jumlah Unit	Kondisi (%)
I. Stasiun gilingan		
1. <i>Cane cutter</i> I	2	90
2. <i>Cane cutter</i> II	2	90
3. Gilingan	10	90
II. Stasiun pemurnian		
1. Timbangan <i>boulogne</i>	2	90
2. <i>Juice heater</i>	18	90
3. <i>Dorr clarifier</i>	2	95
4. <i>Rotary Vacuum Filter</i>	5	90
5. Defekator	4	95
6. Sulfitor	4	90
7. Stasiun susu kapur	2	90
8. Sulfur <i>furnace</i>	12	90
III. Stasiun penguapan		
1. <i>Pree evaporator</i>	2	90
2. <i>Evaporator</i>	12	90
IV. Stasiun masakan		
1. <i>Vacuum pan</i>	17	90
2. Palung pendingin	31	90
V. Stasiun puteran		
1. <i>Batch sentrifugal</i>	17	95
2. <i>Continous centrifugal</i>	24	90
VI. Stasiun pengemasan		
1. Talang goyang	10	90
2. <i>Sugar Dryer</i>	1	90
3. <i>Wet sugar elevator</i>	3	90
4. <i>Dried sugar elevator</i>	3	90
5. <i>Vibrating screen</i>	2	90
6. <i>Strorage bin</i>	2	90

Sumber: PG. Kribet Baru I Malang, 2007

Dari data di atas dapat diketahui bahwa peralatan kerja dan mesin-mesin berat yang dimiliki PG. Kribet Baru I Malang dalam keadaan 90% baik. Hal ini menunjukkan bahwa PG. Kribet Baru I Malang sangat memperhatikan peralatan kerja dan mesin-mesin berat agar selalu dalam keadaan baik. Apabila peralatan kerja dan mesin-mesin berat dalam keadaan baik maka karyawan dapat menghindari keadaan berbahaya saat bekerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dijaga dengan bersih, tidak bising, rapi, terang dan ventilasi udara yang nyaman. Bila lingkungan kerja telah bersih, tidak bising, rapi, terang dan ventilasi udara yang nyaman maka karyawan bekerja dengan pikiran tenang karena lingkungan kerja menunjang sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan. Sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memenuhi syarat, misalnya saja penerangan tidak

terang atau gelap maka karyawan dapat melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga produk yang dihasilkan kurang memuaskan. Demikian juga bila ventilasi udara kurang nyaman maka karyawan akan mudah sakit sehingga produktivitas ikut menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Bennet dan Rumondang (1998: h.114) bahwa gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat disebabkan oleh penerangan yang kurang selamat, peredaran udara yang tidak sehat dan pakaian atau perlengkapan yang tidak selamat atau sehat. Menurut Silalahi (2004: h.151) bahwa penerangan dan bunyi yang berlebihan berbahaya bagi kesehatan dan mengganggu produktivitas. Menurut Anies (2005: h.7) bahwa penerangan yang kurang baik menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau silau dan bunyi yang berlebihan menyebabkan pekak atau tuli. Hal itu sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Dessler (1998: h.311) bahwa kondisi gedung yang tidak aman serta penerangan dan ventilasi yang tidak memadai merupakan pemicu terjadinya kecelakaan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PG. Kribet Baru I Malang bagian instalasi adalah baik. Kondisi ini menunjukkan begitu besarnya perhatian dari pihak perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi maka karyawan dalam bekerja lebih tenang dan aman tanpa ada perasaan khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan bagian instalasi PG. Kribet Baru I Malang tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Sesuai dengan tujuan perusahaan untuk menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi profesional yang berdedikasi tinggi, maka PG. Kribet Baru I Malang membentuk Pengurus Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) pada tanggal 1 Februari 2004. Keberadaan P2K3 diharapkan dapat menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi seluruh karyawan agar fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat berjalan dengan baik dan lancar. Bila hal tersebut terpenuhi maka karyawan dalam bekerja akan lebih tenang dan aman dalam bekerja sehingga produksi yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan PG. Kribet Baru I Malang, diantaranya helm pengaman, sarung tangan kulit, oto las kulit, topong las, kaca mata blander, kaca mata gerinda, sarung tangan katun/karet, masker, sepatu tukang las/t.listrik, sepatu laras (karet), sabuk pengaman, pengaman telinga, topong pengaman transparan, jas hujan, lampu senter, P3K, perawatan kesehatan serta fasilitas MCK yang memadai. PG. Kribet Baru I Malang juga memberikan jamsostek bagi seluruh karyawan apabila terjadi kecelakaan karena hubungan kerja diantaranya, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja yang terdiri dari biaya pengobatan/perawatan dan penyakit akibat kerja.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi sederhana, terbukti bahwa variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan t_{hitung} adalah 5,696 atau sebesar 56,96% sedangkan t_{tabel} adalah 1,998 atau sebesar 19,98% dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Meskipun

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan, variabel tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukanlah variabel yang dominan dalam penentu produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dijelaskan melalui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479 atau 47,9%. Artinya, tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hanya merupakan 47,9% dari seluruh variabel penentu produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain masih ada 52,1% variabel lain penentu produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. PG. Kabet Baru I Malang diharapkan lebih memperhatikan alat pelindung diri bagi karyawan bagian instalasi agar tercipta kenyamanan pada waktu bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anies. 2005. *Seri Kesehatan Umum "Penyakit Akibat Kerja"*. Jakarta: Elex Media Komputendo.
- Anonim. 2004. *Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003*. Jakarta: Sinar Grafika
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi IV. Cetakan ke-11. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekata Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Hasan, Iqbal. 2003. *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot, Tua, Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Malthis. L, Robert dan John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sanusi. 2003. *Metode Penelitian Praktis*. Cetakan ke-1. Malang: Buntaran Media.
- Sedarmayanti. 1996. *Tatakerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju
- 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Schuler, Randall. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Silalahi, Bennet. 2004. *Manajemen Integratif*. Edisi ke-6. Jakarta: LPMI

Silalahi, Bennet dan Rumondang Silalahi. 1998. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-6. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-10 (Edisi Revisi) Bandung: IKAPI.

Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yuli, Sri, Budi, Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.

ASPEK, Ind. 2006. *Himpunan Materi Hukum Ketenagakerjaan* (online), (http://www.aspek.org/legal_hak.asp), diakses 11 Juni 2006.



RIWAYAT HIDUP

Nama : HANDANINGRUM
 Nomor Induk Mahasiswa : 0310323064 - 32
 Tempat dan Tanggal Lahir : Pacitan, 17 Juli 1984
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Candi Sari 22 Madiun
 Telp. : (0351) 456278

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri Patihan I Madiun, 1991-1997
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Madiun, 1997-2000
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Madiun, 2000-2003
4. Terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2003

KUISIONER

“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Instalasi PG. Krebet Baru I, Malang)”

Kepada

Yth. Karyawan Bagian Instalasi

PG. Krebet Baru I Malang

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang bermaksud untuk mengadakan penelitian melalui penyebaran kuisioner seputar program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Saya berharap kesediaan saudara/saudari untuk meluangkan waktu mengisi beberapa pertanyaan yang saya ajukan.

Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah, oleh karena itu mohon diisi dengan benar sesuai petunjuk pengisian. Jawaban yang disampaikan saya jamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerja sama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat

saya,

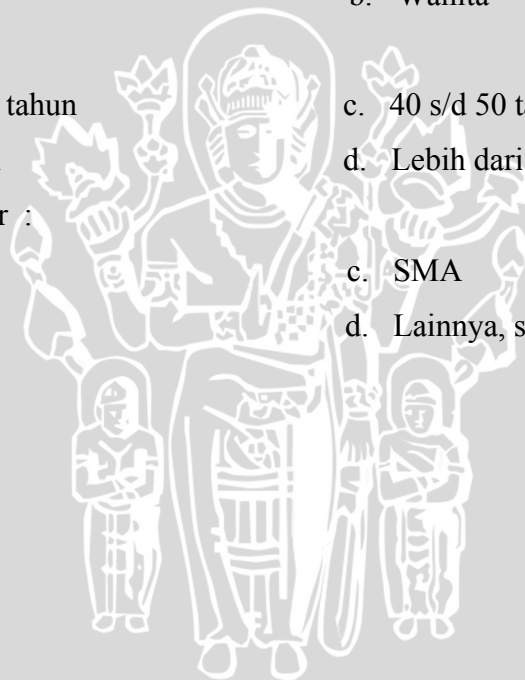
Handaningrum

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah identitas saudara sendiri
2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang saudara anggap benar dari pertanyaan di bawah ini.
3. Setiap pertanyaan hanya ada satu jawaban.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden:
2. Status perkawinan:
 - a. Menikah
 - b. Belum menikah
3. Jenis kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia :
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. 30 s/d 39 tahun
 - c. 40 s/d 50 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Lainnya, sebutkan.....



II. DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk pengisian:

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan pendapat saudara terhadap pernyataan yang ada.

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

VARIABEL (X) TINGKAT KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Keadaan peralatan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)					
2.	Penataan peralatan kerja yang rapi dan aman membantu saudara dalam bekerja.					
3.	Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)					
4.	Karyawan wajib memakai alat pelindung diri saat diperlukan.					
5.	Kebersihan di tempat saudara bekerja sangat dijaga dengan baik.					
6.	Penerangan lampu di tempat saudara bekerja sudah cukup baik.					
7.	Ventilasi udara di tempat saudara bekerja sudah cukup baik.					
8.	Tingkat kebisingan di tempat saudara bekerja masih dapat ditolerir.					

VARIABEL (Y) PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah produk yang saudara hasilkan sesuai dengan target perusahaan.					
2.	Menurunnya hari kerja yang hilang meningkatkan jumlah produk yang saudara hasilkan.					
3.	Menurunnya jam kerja yang hilang meningkatkan jumlah produk yang saudara hasilkan.					
4.	Kerusakan produk yang saudara lakukan selama proses produksi sangat kecil.					
5.	Mesin-mesin dan peralatan kerja yang saudara operasikan telah sesuai dengan standar pemakaian.					
6.	Perusahaan telah memberikan jaminan asuransi sesuai resiko kerja kepada setiap karyawan.					
7.	Perusahaan telah memberikan gaji sesuai UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku kepada setiap karyawan.					
8.	Perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang telah mencapai target produksi.					

Rekapitulasi Jawaban Responden

Responden	X								Jumlah	Y								Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	5	4	4	4	4	4	35
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	5	4	4	4	4	5	33
5	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	4	4	5	4	3	5	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4	5	5	37
9	2	4	4	3	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	31
10	3	3	4	4	3	4	4	2	27	4	4	4	4	4	3	5	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	5	34
12	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	4	4	5	5	4	4	5	36
13	2	2	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	3	2	4	4	29
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	37
15	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	5	5	36
16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	5	34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	4	4	4	5	35
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	4	3	4	5	4	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	5	5	5	34

21	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	3	4	4	4	31
22	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	5	34
23	4	3	5	5	5	4	4	3	33	5	4	4	5	5	5	3	4	35
24	5	4	4	4	5	5	3	5	35	3	5	5	5	5	5	5	4	37
25	5	4	4	3	3	3	4	4	30	4	4	4	5	5	4	4	4	34
26	4	4	4	5	4	3	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	3	5	4	4	4	32
28	5	4	5	5	5	5	4	4	37	3	5	5	4	4	5	4	4	34
29	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	5	5	4	4	5	5	4	3	35	3	4	3	5	5	5	4	4	33
31	5	4	3	4	5	5	5	5	36	4	4	4	5	5	4	3	5	34
32	5	3	3	3	5	4	4	5	32	3	4	5	5	5	5	4	4	35
33	3	5	5	4	5	5	4	5	36	4	5	5	4	5	5	4	5	37
34	5	5	4	4	3	4	4	5	34	5	4	4	3	4	5	5	4	34
35	5	5	4	4	4	5	4	4	35	5	4	4	5	4	4	5	3	34
36	4	5	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	5	5	37
37	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	4	4	5	5	5	4	3	34
38	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	5	5	5	5	4	5	5	39
39	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	4	4	5	5	38
40	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	5	4	37
41	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	4	4	4	4	5	36
42	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	5	5	4	4	5	4	37
43	5	5	5	5	4	5	4	4	37	4	4	4	5	5	4	5	4	35
44	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4	4	5	5	5	4	4	4	35

45	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	4	4	36
46	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39
47	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	5	4	4	4	37
48	4	4	5	5	5	5	4	4	36	5	5	5	4	4	5	5	5	38
49	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	5	5	4	4	4	5	5	37
50	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	4	5	5	39
51	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	4	38
52	5	5	4	5	5	4	4	5	37	5	5	5	4	4	3	4	5	35
53	5	5	4	5	5	4	5	4	37	5	5	5	4	4	3	4	5	35
54	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	4	4	4	3	4	5	33
55	5	5	5	5	4	4	4	3	35	4	5	5	5	5	4	4	4	36
56	5	5	4	4	5	4	5	5	37	5	5	5	4	4	5	5	5	38
57	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	4	4	4	5	5	37
58	4	4	5	5	4	4	5	5	36	5	5	5	4	4	5	4	5	37
59	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	4	4	5	4	5	5	37
60	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	5	4	5	5	38
61	5	4	4	5	5	5	5	4	37	4	5	5	5	4	5	5	4	37
62	4	5	4	5	5	5	5	4	37	5	4	4	5	4	3	5	5	35
63	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	3	5	4	34
64	4	5	5	4	5	5	5	4	37	4	5	4	4	5	4	5	5	36
65	5	4	5	4	4	4	5	4	35	5	4	4	5	4	3	5	4	34

Frequencies Frequency Table

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.1	3.1	3.1
3	2	3.1	3.1	6.2
4	28	43.1	43.1	49.2
5	33	50.8	50.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	5	7.7	7.7	9.2
4	29	44.6	44.6	53.8
5	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.1	3.1	3.1
4	37	56.9	56.9	60.0
5	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.6	4.6	4.6
4	38	58.5	58.5	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.6	4.6	4.6
4	38	58.5	58.5	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	45	69.2	69.2	72.3
	5	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	45	69.2	69.2	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	4	6.2	6.2	9.2
	4	41	63.1	63.1	72.3
	5	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	1.5	1.5	1.5
	27	1	1.5	1.5	3.1
	29	1	1.5	1.5	4.6
	30	2	3.1	3.1	7.7
	31	1	1.5	1.5	9.2
	32	8	12.3	12.3	21.5
	33	9	13.8	13.8	35.4
	34	5	7.7	7.7	43.1
	35	11	16.9	16.9	60.0
	36	7	10.8	10.8	70.8
	37	15	23.1	23.1	93.8
	38	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.2	6.2	6.2
	4	26	40.0	40.0	46.2
	5	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	31	47.7	47.7	49.2
	5	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	29	44.6	44.6	49.2
	5	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	39	60.0	60.0	63.1
	5	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	37	56.9	56.9	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	8	12.3	12.3	13.8
	4	39	60.0	60.0	73.8
	5	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	30	46.2	46.2	50.8
	5	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	28	43.1	43.1	46.2
	5	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	1.5	1.5	1.5
	31	3	4.6	4.6	6.2
	32	4	6.2	6.2	12.3
	33	4	6.2	6.2	18.5
	34	14	21.5	21.5	40.0
	35	11	16.9	16.9	56.9
	36	6	9.2	9.2	66.2
	37	13	20.0	20.0	86.2
	38	5	7.7	7.7	93.8
	39	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std.
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1	65	2	5	4.42	.09	.705
X2	65	2	5	4.35	.09	.694
X3	65	3	5	4.37	.07	.547
X4	65	3	5	4.32	.07	.562
X5	65	3	5	4.32	.07	.562
X6	65	3	5	4.25	.06	.501
X7	65	3	5	4.28	.06	.484
X8	65	2	5	4.15	.08	.667
Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	65	26	38	34.46	.33	2.634
Y1	65	3	5	4.48	.08	.615
Y2	65	3	5	4.49	.07	.534
Y3	65	3	5	4.46	.07	.588
Y4	65	3	5	4.34	.07	.538
Y5	65	3	5	4.34	.07	.567
Y6	65	2	5	4.11	.08	.664
Y7	65	3	5	4.45	.07	.587
Y8	65	3	5	4.51	.07	.562
Produktivitas Kerja Karyawan	65	29	39	35.17	.28	2.219
Valid N (listwise)	65					



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Produktivitas Kerja Karyawan
X1	Pearson Correlation	1	.429**	.042	.169	.248*	.148	.299*	.460**	.678**	.149	.279*	.322**	.406**	.308*	.404**	.225	-.107	.524**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.741	.179	.047	.238	.016	.000	.000	.237	.025	.009	.001	.013	.001	.072	.397	.000
X2	Pearson Correlation	.429**	1	.227	.263*	.103	.240	.262*	.387**	.695**	.257*	.324**	.168	.093	.286*	.119	.335**	.093	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.069	.034	.415	.054	.035	.001	.000	.039	.009	.182	.463	.021	.344	.006	.462	.000
X3	Pearson Correlation	.042	.227	1	.419**	-.038	-.052	.021	-.030	.346**	.258*	.331**	.191	.047	.296*	.104	.112	.143	.386**
	Sig. (2-tailed)	.741	.069	.	.001	.762	.682	.869	.815	.005	.038	.007	.128	.713	.017	.410	.376	.256	.002
X4	Pearson Correlation	.169	.263*	.419**	1	.258*	.046	.068	-.051	.478**	.270*	.191	.204	.149	.093	.031	.125	.165	.319**
	Sig. (2-tailed)	.179	.034	.001	.	.038	.715	.590	.685	.000	.029	.128	.104	.235	.462	.807	.323	.189	.010
X5	Pearson Correlation	.248*	.103	-.038	.258*	1	.490**	.240	.199	.541**	-.136	.191	.204	.253*	.191	.240	-.160	.116	.231
	Sig. (2-tailed)	.047	.415	.762	.038	.	.000	.054	.112	.000	.279	.128	.104	.042	.128	.054	.204	.359	.064
X6	Pearson Correlation	.148	.240	-.052	.046	.490**	1	.294*	.165	.493**	-.083	.241	.192	.092	.087	.201	.152	-.007	.229
	Sig. (2-tailed)	.238	.054	.682	.715	.000	.	.017	.188	.000	.513	.053	.126	.467	.490	.109	.227	.957	.067
X7	Pearson Correlation	.299*	.262*	.021	.068	.240	.294*	1	.350**	.547**	.389**	.310*	.312*	.174	-.119	-.094	.108	.107	.305*
	Sig. (2-tailed)	.016	.035	.869	.590	.054	.017	.	.004	.000	.001	.012	.011	.165	.345	.456	.391	.397	.014
X8	Pearson Correlation	.460**	.387**	-.030	-.051	.199	.165	.350**	1	.599**	.275*	.354**	.453**	.070	.191	.350**	.181	.205	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.815	.685	.112	.188	.004	.	.000	.026	.004	.000	.578	.128	.004	.149	.101	.000
Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Pearson Correlation	.678**	.695**	.346**	.478**	.541**	.493**	.547**	.599**	1	.315*	.502**	.465**	.296*	.323**	.328**	.259*	.156	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.	.011	.000	.000	.017	.009	.008	.037	.215	.000
Y1	Pearson Correlation	.149	.257*	.258*	.270*	-.136	-.083	.389**	.275*	.315*	1	.368**	.332**	-.070	-.157	-.166	.224	.328**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.237	.039	.038	.029	.279	.513	.001	.026	.011	.	.003	.007	.577	.213	.187	.073	.008	.000
Y2	Pearson Correlation	.279*	.324**	.331**	.191	.191	.241	.310*	.354**	.502**	.368**	1	.658**	-.045	.009	.157	.235	.247*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.025	.009	.007	.128	.128	.053	.012	.004	.000	.003	.	.000	.721	.945	.213	.059	.047	.000
Y3	Pearson Correlation	.322**	.168	.191	.204	.204	.192	.312*	.453**	.465**	.332**	.658**	1	.091	-.007	.151	.209	.178	.681**
	Sig. (2-tailed)	.009	.182	.128	.104	.104	.126	.011	.000	.000	.007	.000	.	.471	.955	.231	.095	.156	.000
Y4	Pearson Correlation	.406**	.093	.047	.149	.253*	.092	.174	.070	.296*	-.070	-.045	.091	1	.387**	.028	.009	-.318**	.265*
	Sig. (2-tailed)	.001	.463	.713	.235	.042	.467	.165	.578	.017	.577	.721	.471	.	.001	.828	.942	.010	.033
Y5	Pearson Correlation	.308*	.286*	.296*	.093	.191	.087	-.119	.191	.323**	-.157	.009	-.007	.387**	1	.358**	-.085	-.008	.389**
	Sig. (2-tailed)	.013	.021	.017	.462	.128	.490	.345	.128	.009	.213	.945	.955	.001	.	.003	.500	.948	.001
Y6	Pearson Correlation	.404**	.119	.104	.031	.240	.201	-.094	.350**	.328**	-.166	.157	.151	.028	.358**	1	.075	-.023	.443**
	Sig. (2-tailed)	.001	.344	.410	.807	.054	.109	.456	.004	.008	.187	.213	.231	.828	.003	.	.552	.855	.000
Y7	Pearson Correlation	.225	.335**	.112	.125	-.160	.152	.108	.181	.259*	.224	.235	.209	.009	-.085	.075	1	.108	.469**
	Sig. (2-tailed)	.072	.006	.376	.323	.204	.227	.391	.149	.037	.073	.059	.095	.942	.500	.552	.	.393	.000
Y8	Pearson Correlation	-.107	.093	.143	.165	.116	-.007	.107	.205	.156	.328**	.247*	.178	-.318**	-.008	-.023	.108	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.397	.462	.256	.189	.359	.957	.397	.101	.215	.008	.047	.156	.010	.948	.855	.393	.	.001
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.524**	.437**	.386**	.319**	.231	.229	.305*	.552**	.692**	.489**	.680**	.681**	.265*	.389**	.443**	.469**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.010	.064	.067	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.001	.000	.000	.001	.

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Listwise N=65

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

—

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.4154	.70472	65
X12	4.3538	.69441	65
X13	4.3692	.54684	65
X14	4.3231	.56202	65
X15	4.3231	.56202	65
X16	4.2462	.50096	65
X17	4.2769	.48437	65
X18	4.1538	.66687	65

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.4615	6.940	2.63437	8

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.3385	.64413	65
Y2	4.3231	.66398	65
Y3	4.2462	.75064	65
Y4	4.3231	.53349	65
Y5	4.3231	.50335	65
Y6	4.0615	.63435	65
Y7	4.3538	.57093	65
Y8	4.3538	.64785	65

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.3231	7.066	2.65817	8

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan	35.17	2.219	65
Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	34.46	2.634	65

Correlations

		Produktivitas Kerja Karyawan	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Karyawan	1.000	.692
	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.692	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja Karyawan	.	.000
	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.000	.
N	Produktivitas Kerja Karyawan	65	65
	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	65	65

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.692 ^a	.479	.471	1.614	.479	57.914	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.941	1	150.941	57.914	.000 ^a
	Residual	164.197	63	2.606		
	Total	315.138	64			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	15.080	2.647		5.696	.000			
	Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.583	.077	.692	7.610	.000	.692	.692	.692

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

