

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) RUMAH SAKIT DAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI OMNI HOSPITAL PULOMAS**

Oleh

Nama : Eko Ngulandari Asih  
NIM : 20151120003  
Program Studi : S1 Manajemen

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
WIYATAMANDALA  
JAKARTA  
2019**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) RUMAH SAKIT DAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI OMNI HOSPITAL PULOMAS**

Oleh

Nama : Eko Ngulandari Asih  
NIM : 20151120003  
Program Studi : S1 Manajemen

Jakarta 28 Juni 2019

Ketua Sidang

Dosen penguji

(Bayu Laksma Pradana, S.E., M.M.)

(Januar Wahjudi, S.Kom., M.Sc.)

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

(Andreas Kiky S E, M.Sc.)

(Andreas Kiky S E, M.Sc.)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eko Ngulandari Asih

NIM : 20151120003

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat. Semua kutipan karya ilmiah orang lain atau lembaga lain yang dirujuk dalam laporan kerja magang ini telah saya sebutkan sumber kutipannya serta saya cantumkan di Daftar Pustaka. Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan baik dalam pelaksanaan kerja magang maupun dalam penulisan skripsi, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan tidak lulus untuk tugas akhir skripsi.

Jakarta, 28 Juni 2019

Eko Ngulandari Asih

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini yang berjudul “Pengaruh hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan disiplin dan produktifitas karyawan OMNI Hospital Pulomas” skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Manajemen (S1) di STIE Wiyatamandala. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun material baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan laporan magang ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Management OMNI Hospital Pulomas yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk mendapatkan beasiswa.
2. Bapak Dr. Adinoto Nursiana, S.E, M.M. selaku ketua STIE Wiyatamandala.
3. Bapak Andreas Kiky, S.E, M.Sc. selaku ketua Prodi Manajemen STIE Wiyatamandala.
4. Bapak/Ibu dosen dan staf STIE Wiyatamandala yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini
5. Dr. Dikson Soetanto, Ibu Evi Maryani dan Bapak Yulianus Stevanus Awe selaku senior manager OMNI Hospital Pulomas dan HRD OMNI Hospital Pulomas yang telah banyak membantu penyusunan laporan magang ini.
6. Teristimewa kepada suami Sofyan Hardi, Orang tua saya bapak Suhartoyo dan ibu Asini dan sahabat saya Handatyas yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanan baik dari segi moril maupun material.

7. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Jakarta, 28 Juni 2019

Penulis

Eko Ngulandari Asih

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian .....	4
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TELAAH LITERATUR.....	6
2.1 Produktivitas Kerja.....	6
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
2.3. Disiplin Kerja .....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Penelitian.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian.....	34
3.3 Variabel Penelitian .....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Analisis Deskriptif.....	43
4.2 Hasil Uji Hipotesis dan Analisis.....	50
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Implikasi .....	60
5.3 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Variabel Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Kriteria Skala Penelitian .....	38
Tabel 4.1 Data Sample Responden .....	45
Tabel 4.2 Jabatan Responden .....	45
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden .....	46
Tabel 4.4 Usia Responden .....	46
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden .....	47
Tabel 4.6 Pengalaman Kerja Responden .....	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai K3 .....	48
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	49
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas K3 .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas .....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas .....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikonearitas (VIF) .....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelas .....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik F .....	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik t .....	60
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	32
Gambar 4.1 Hasil Normalitas dengan Grafik Histogram .....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatisitas .....	61



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; mengetahui apakah program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan OMNI Hospital Pulomas yang beralamat di Jl. Pulomas Barat VI No. 20 dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/ kuisioner, metode dokumentasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan taraf sig < 0,05. Hasil analisis regresi ganda diperoleh koefisien regresi (R) sebesar 0,590 (F = 25.886 ; sig 0,000 < 0,05); dan koefisien determinasi sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan bahwa Program K3 dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Serta masing-masing variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 6.142 dan 1.033 dengan tingkat signifikansi <0,05 melalui Persamaan regresi

$$Y = 21.273 + 0,670X1 + 0,117X2 + e$$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan, Program K3, OMNI Hospital Pulomas

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the occupational safety and health program (K3) and work discipline simultaneously and partially have a significant effect on employee work productivity; find out whether the occupational safety and health program has a significant effect on employee work productivity. The population in this study were all OMNI Hospital Pulomas employees who are located at Jl. Pulomas Barat VI No. 20 with 100 respondents. Data collection techniques used in this study are questionnaire / quosioner method, documentation method. Analysis of the data used in this study used multiple regression analysis with a level of sig <0.05. The results of multiple regression analysis obtained a regression coefficient (R) of 0.590 ( $F = 25.886$ ; sig 0.000 <0.05); and the coefficient of determination is 0.348. This shows that the K3 Program and work discipline jointly have a meaningful influence on employee work productivity together. As well as each independent variable has a positive effect on employee work productivity variables which are equal to 6.142 and 1.033 with a significance level of <0.05 through regression equations  $Y = 21,273 + 0.670X1 + 0.117X2 + e$  The results of this study indicate that the occupational health and safety program (K3) and work discipline, have a significant influence both partially and simultaneously on employee work productivity.*

**Keywords:** *Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, and Employee Productivity, K3 Program, OMNI Hospital Pulomas*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesadaran masyarakat yang meningkat akan pentingnya kesehatan menyebabkan semakin pesatnya pertumbuhan Rumah Sakit di Indonesia, hal ini tentu berdampak positif pada penyerapan tenaga kerja. Bisnis yang sarat akan persaingan akan menimbulkan berbagai cara Rumah Sakit untuk meningkatkan produktivitas, akan tetapi bagaimanapun juga motor penggerak teknologi tetaplah manusia (karyawan). Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Ravianto, 1985) berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tetapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula.

Tingkat produktivitas dari Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat kedisiplinan dan kesetiaan pemimpin pekerjaan (Anorga, 2005)

Tidak mudah bagi Perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi lingkungan aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor produktivitas kerja

karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapat perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung, dan tamu) di tempat kerja (Ramli, 2018)

Rumah Sakit merupakan salah satu tempat kerja yang wajib melaksanakan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Rumah Sakit yang bermanfaat baik bagi SDM Rumah Sakit, pasien, pengunjung atau pengantar pasien, maupun bagi masyarakat sekitar lingkungan Rumah Sakit. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tertulis menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 66 tahun 2016 sebagai berikut: pengembangan kebijakan K3 rumah sakit, pembudayaan perilaku K3 rumah sakit, pengembangan pedoman, petunjuk teknis dan standart operasional prosedur (SOP) K3 rumah sakit, pemantauan dan evaluasi kesehatan lingkungan tempat kerja, pelayanan kesehatan kerja, pengembangan program pemeliharaan pengelolaan limbah padat, cair dan gas, pengelolaan jasa, bahan beracun berbahaya dan barang berbahaya, pengembangan manajemen tanggap darurat, pengumpulan, pengolahan, dokumentasi data dan pelaporan kegiatan K3, dan review program tahunan.

Keberhasilan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Rumah Sakit tidak lepas dari sikap kepatuhan personal baik dari pihak perawat maupun pihak manajemen atas dalam melaksanakan peraturan kebijakan K3 untuk mendukung pencapaian *zero accident* di Rumah Sakit. Dalam melaksanakan setiap program Keselamatan dan Kesehatan kerja tersebut, para pekerja rumah sakit mempunyai resiko untuk terjadinya penyakit akibat kerja (PAK) dan kecelakaan Akibat Kerja (KAK). Hal ini disebabkan karena Penyakit Akibat Kerja

(PAK) merupakan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Penyakit Akibat Kerja (PAK) di rumah sakit dapat menyerang semua tenaga kerja, baik medis (perawat, dokter dan tenaga profesi lainnya), maupun non medis (*cleaning service*) mempunyai risiko untuk terpapar bahan biologi berbahaya (*biohazard*), dan kontak dengan alat medis sekali pakai (*disposable equipment*) seperti jarum suntik bekas maupun salang infus bekas, serta membersihkan seluruh ruangan di rumah sakit dapat meningkatkan risiko untuk terkena penyakit infeksi bagi petugas kebersihan (*cleaning service*) rumah sakit.

OMNI Hospital Pulomas merupakan rumah sakit swasta yang telah takreditasi Paripurna yang menjadi rujukan pasien di sekitar daerah Jakarta Timur, Unit gawat darurat dan sterilisasi alat mempunyai risiko kecelakaan kerja cukup tinggi di bandingkan dengan unit yang lain. OMNI Hospital Pulomas telah memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang merupakan wadah kerjasama antar unsur pimpinan perusahaan dan tenaga kerja dalam menangani masalah K3 di perusahaan.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di OMNI Hospital Pulomas masih dirasa kurang.
2. Pelaksanaan program disiplin kerja yang ada di OMNI Hospital Pulomas
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospital Pulomas

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja Rumah Sakit (K3RS) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospital Pulomas?

2. Apakah penerapan program Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospitals Pulomas ?
3. Apakah penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) rumah sakit dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospital Pulomas?

### **1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Rumah Sakit terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan Program Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Rumah Sakit dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis:
  - a. Bagi penulis dan peneliti  
Penelitian ini dapat di gunakan untuk membandingkan teori manajemen yang di dapat di bangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan, sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia sarta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek dilapangan.
  - b. Bagi akademis  
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Rumah Sakit dan Disiplin Kerja Karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

## 1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Luas lingkup hanya meliputi K3 rumah sakit, disiplin dan produktifitas.
- b. Informasi yang disajikan yaitu tentang K3 rumah sakit, disiplin dan produktifitas.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan manfaat dan sistematika penulisan.

### BAB II TELAAH LITERATUR

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, perencanaan dan pembuatan sistem.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perencanaan dan implementasi.

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Memaparkan dari hasil-hasil tahapan penelitian, mulai dari analisis, desain, hasil testing dan implementasinya

### BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

## BAB II

### TELAAH LITERATUR

#### 2.1 Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu :

- a. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kulaitas dan waktu. Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai
- b. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerja itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membendingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya.

Dalam doktrin pada konferensi OSLO pada tahun 1984 yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah sesuatu konsep yang bersifat universal, yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit. Menurut (Gilmore, 1974) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*). Apabila ukuran keberhasilan hanya dipandang satu sisi output, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus yaitu sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat di katan bahwa produktivitas berkaitan dengan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau  $output : input$ . Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.



### **2.1.1 Dimensi dan Indikator Produktivitas kerja**

Banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2009)

Ada enam dimensi serta indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

#### **a. Sikap kerja**

Sikap kerja adalah ketersediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim (Sedarmayanti, 2009). Adapun indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan untuk bekerja bergiliran
2. Dapat menerima tambahan tugas
3. Bekerja dalam suatu tim

#### **b. Tingkat Keterampilan**

Tingkat keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia (Sedarmayanti, 2009). Adapun indikator dari tingkat keterampilan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan formal dan informal
2. Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisor
3. Keterampilan dalam teknik

#### **c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi.**

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi (Sedarmayanti, 2009). Adapun indikator dari hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengawasan mutu terhadap produk
2. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan

#### d. Manajemen Produktivitas

Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2009).

Adapun indikator dari manajemen produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi sumberdaya manusia
2. Sistem kerja yang terdapat dalam organisasi

#### e. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja di definisikan sebagai efisiensi yang mencakup perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti, 2009). Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga kerja
2. Tambahan tugas dari organisasi

#### f. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2009). Adapun indikator dari kewiraswastaan adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan resiko
2. Kreativitas dalam berusaha
3. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

### **2.1.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2009):

- a. Sikap mental berupa :
  1. Motivasi kerja
  2. Disiplin kerja
  3. Etika kerja

Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dari beberapa literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja motivasi merupakan hal yang selalu dikemukakan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut para ahli motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2000)

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

e. Hubungan industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial Pancasila, maka akan:

1. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.

2. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
3. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan kerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produktivitas

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang akan digunakan tidak baik kadang kadang dapat meingkatkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

l. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan meningkatkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tiap faktor yang saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Pendidikan membentuk dan menembah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian tingkat produktivitas kerja seseorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Tingkat produktivitas seseorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti:

1. Kesempatan bekerja
2. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang
3. Kesempatan mengembangkan diri.

Keterampilan dan produktivitas seseorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki.

Sikap mental dan keterampilan sangat besar peranannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna meningkatkan produktivitas kerja.

Organisasi merupakan suatu tempat di mana pegawai akan memperoleh kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab peningkatan keterampilan melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja, baik secara langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

### **2.1.3 Pegawai yang produktif**

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai.

Untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja pegawai, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai. Dimensi produktivitas menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang dicapai.

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh (Gilmore, 1974) tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
5. Mempunyai pandangan kedepan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan tindakan dengan lingkungan yang berubah ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Produktivitas pegawai perlu memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan tujuan meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Menurut (Gilmore, 1974) kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada, dengan adanya tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi dengan harapan produktivitas organisasi dapat meningkat.

#### **2.1.4 Pengukuran Produktivitas**

Menurut (Muchdarsyah, 2003) pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histori yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan

sekarang ini memuaskan tetapi hanya memaparkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit ( Perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan

### **2.1.5 Peranan Pimpinan Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan**

Faktor manusia menjadi dasar penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja didalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan sebuah program peningkatan produktivitas kerja harus mencapai perubahan yang signifikan, yaitu untuk memperoleh perbandingan yang lebih antara keluaran ( *output* ) dan masukan (*input*).

Hal utama yang perlu dilakukan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja ini adalah mengatasi sikap “tidak peduli” baik manajer maupun karyawan. Komitmen bersama terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja membutuhkan tindakan yang memerlukan kekuatan kepemimpinan yang besar dari manajemen puncak.

Menurut (Anorga, 2005) peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Pada umumnya, strategi yang ditetapkan untuk meningkatkan produktivitas, antara lain:

- a. Penyempurnaan manajemen, melalui:
  - 1) Peningkatan kemampuan manajerial dalam bidang perencanaan dan pengambilan keputusan
  - 2) Perbaikan prosedur dan sistem manajemen (termasuk kemampuan pimpinan dalam merancang dan menggunakan sistem yang ada)
  - 3) Peningkatan “*personal and interpersonal skill*”



b. Perbaiki manajemen sumber daya manusia, melalui:

- 1) Peninjauan kembali peraturan kepegawaian
- 2) Perumusan kembali tata cara dalam meningkatkan motivasi pegawai
- 3) Menyempurnakan penilaian prestasi kerja
- 4) Penyempurnaan hubungan antara pegawai dan organisasi kerja.

c. Perbaiki kualitas kerja, melalui:

- 1) Perbaiki lingkungan kerja (dalam arti lingkungan fisiknya)
- 2) Penerapan prinsip-prinsip pengembangan organisasi dalam praktek kerja dan menciptakan budaya organisasi yang dapat menaikkan rasa bangga dan rasa memiliki terhadap organisasi kerjanya

Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja dimana perlu ditemukan cara-cara yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yaitu dengan dengan memberikan penggajian yang baik, pendidikan, peningkatan prestasi karyawan, perbaikan komunikasi dan perbaikan kondisi kerja Berdasarkan penjabaran di atas dapat dilihat bahwa faktor yang menghambat produktivitas kerja adalah ketika faktor pendukung tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, mulai dari sitem perencanaan dan strategi yang telah disusun tidak dilaksanakan oleh karyawan dan komunikasi pimpinan organisasi yang tidak menerapkan sistem tersebut dengan baik.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut (Mangkunegara, 2000) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi keryawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat dan manusianya sendiri (Anorga, 2005)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal utama yang harus disiapkan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya yang di timbulkan oleh lingkungan sekitar. Tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif akan meminimalisasi cedera dan penyakit jangka pendek maupun jangka panjang yang di derita karyawan, seperti kehilangan nyawa, penyakit-penyakit kardiovaskular, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang seperti sakit punggung, sindrom *carpal tunnel*, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru, leukimia, emphysema.

Dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang kesehatan, pasal 23 dinyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus di selenggarakan ditempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Jika memperhatikan dari isi pasal di atas maka jelaslah bahwa Rumah Sakit (RS) termasuk dalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap para pelaku langsung yang bekerja di RS, tetapi juga terhadap pasien maupun pengunjung RS. Sehingga sudah seharusnya pihak pengelola RS menerapkan upaya-upaya K3 di RS.

Potensi bahaya di RS, selain penyakit-penyakit infeksi juga ada potensi bahaya-bahaya lain yang mempengaruhi situasi dan kondisi di RS, yaitu kecelakaan (peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik, dan sumber-sumber cedera lainnya), radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gas-gas anastesi, gangguan psikososial dan ergonomi. Semua potensi bahaya tersebut jelas mengancam jiwa dan kehidupan bagi para karyawan di RS, para pasien maupun para pengunjung yang ada di dalam lingkungan RS.

### **2.2.2 Kebutuhan K3**

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Sejak manusia bermukim di muka bumi, secara tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi bahaya di sekitar lingkungan hidupnya. Sejalan dengan perkembangan peradaban

manusia bahaya yang dihadapi semakin banyak dan beragam termasuk bahaya yang timbul akibat buatan manusia itu sendiri (*man made hazard*). Perkembangan teknologi merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan bencana atau kecelakaan, penggunaan mesin, alat kerja, material dan proses produksi dapat menjadi sumber bahaya yang mencelakakan oleh karena itu di abad modern ini aspek keselamatan telah menjadi tuntutan dan kebutuhan umum. Keselamatan kerja erat hubungannya dengan kesejahteraan dan kebutuhan hidup manusia sehingga keselamatan kerja sering diabaikan.

Menurut Abraham Maslow mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau di dapat. Dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar yaitu kebutuhan fisik seperti rasa lapar, haus, sandang dan papan, selanjutnya jika kebutuhan fisik telah terpenuhi barulah manusia meningkat untuk pemenuhan rasa aman (sekuriti) termasuk diantaranya kebutuhan keselamatan.

Jika kebutuhan fisik belum terpenuhi, manusia belum membutuhkan atau memikirkan keselamatan. Jika kebutuhan keselamatan telah terpenuhi, manusia meningkatkan kebutuhannya yaitu kebutuhan sosial (*social need*), misalnya memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis dan lain-lain. Selanjutnya baru meningkat ke kebutuhan penghargaan dan ego diri (*ego need*) seperti penghargaan, rasa dihargai dan pernyataan diri. Tingkat tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*ego need*) adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya. Teori Maslow ini sangat berperan dalam memahami kesadaran keselamatan dalam diri seseorang atau di tengah masyarakat, bagi kalangan masyarakat yang masih hidup di bawah garis kemiskinan di mana pemenuhan kebutuhan fisik masih sangat dominan, keselamatan belum di perlukan dan menjadi kebutuhan, norma-norma dalam K3 cenderung diabaikan.

### 2.2.2 Tujuan dan Manfaat K3

Tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Prabu & Anwar, 2001) adalah sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Adanya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Aspek K3 bersifat multi dimensi, karena itu manfaat dan tujuan K3 juga harus dilihat dari berbagai sisi seperti dari sisi hukum, perlindungan tenaga kerja, ekonomi dan pengendalian kerugian sosial (Ramli, 2018).

Keselamatan dan kesehatan Kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya. Di Indonesia banyak peraturan perundangan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, beberapa diantaranya:

- Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja  
Didalam undang-undang ini ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi.
- Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja

- Pasal 87 mewajibkan setiap organisasi melaksanakan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen organisasi lainnya.
- Undang-undang No. 8 tahun 1998 tentang Perlindungan Konsumen  
Terdapat dalam pasal 2 menyebutkan bahwa perlindungan konsumen berdasarkan manfaat, keadilan, keseimbangan, keamanan dan keselamatan konsumen. Pada pasal 4 menyebutkan mengenai hak konsumen antara lain hak kenyamanan, keamanan dan keselamatan dalam mengkonsumsi barang dan jasa.
- Undang-undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan  
Tujuan dari Undang-undang ini adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan kemampuan hidup bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal
- Permenkes RI No. 986/92 tentang kesehatan lingkungan RS  
Didalam Permenkes ini dijelaskan tentang hal-hal yang dapat menimbulkan pencemaran lingkungan, gangguan kesehatan dan atau menjadi tempat penyebab penularan penyakit, untuk menghindari hal-hal yang tidak menguntungkan maka lingkungan perusahaan perlu dipelihara dengan baik sesuai dengan persyaratan kesehatan.
- Permenkes RI No. 472 tahun 1996 tentang pengamanan bahan berbahaya bagi kesehatan
- Permenaker No. 05/Men/1996 tentang sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Keputusan Dir.Jen P2PLT Nomor 1204 tahun 2004 tentang persyaratan kesehatan lingkungan rumah sakit
- Pedoman K3 di Rumah Sakit tahun 2006 (BinKesja DepKes)
- Pedoman teknis pengelolaan limbah klinis dan desinfektan dan sterilisasi di rumah sakit tahun 2002

### **2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Rumah Sakit berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2016**

Didalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2016 Keselamatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan, kerusakan dan segala bentuk kerugian baik terhadap manusia, maupun yang berhubungan dengan peralatan, obyek kerja, tempat bekerja, dan lingkungan kerja, secara langsung dan tidak langsung, sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan bagi sumber daya manusia rumah sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun lingkungan rumah sakit melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di rumah sakit, standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) rumah sakit meliputi

- Manajemen risiko keselamatan dan kesehatan (K3) rumah sakit
- Keselamatan dan keamanan di Rumah Sakit
- Pelayanan Kesehatan Kerja
- Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) dari aspek keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Pencegahan dan pengendalian kebakaran
- Pengelolaan prasarana Rumah Sakit dari aspek keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Pengelolaan peralatan medis dari aspek keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Kesiapsiagaan menghadapi kondisi darurat atau bencana

Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Rumah Sakit akan dijadikan salah satu referensi dalam penyusunan pertanyaan kuesioner, penulis mengambil sebagian diantaranya manajemen resiko, keselamatan dan keamanan di rumah sakit, pelayanan kesehatan pengelolaan prasarana rumah sakit dan pengelolaan peralatan medis, di satukan dengan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) umum, hal ini dilakukan karena sample yang diambil adalah seluruh karyawan OMNI Hospital Pulomas yang dalam pelaksanaan pekerjaannya berbeda beda.

#### **2.2.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)**

Berdasarkan teori “tiga faktor” (Anorga, 2005) menyebutkan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai berikut:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Terdapat beberapa faktor penting di dalam lingkungan kerja yang harus diperhatikan, antara lain:

##### **1) Penerangan**

Penerangan yang baik akan mempermudah pekerja melihat objek yang dikerjakannya lebih jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna akan berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.

##### **2) Suhu**

Suhu dan sirkulasi udara yang tidak sempurna dapat menjadikan ruangan lembab dan berdebu. Suhu ruangan yang terlalu dingin atau terlalu panas dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi pekerja.

##### **3) Kebisingan**

Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu. Kebisingan dapat merusak pendengaran yang akan berakibat pada kesehatan karyawan

##### **4) Ketentuan-ketentuan kerja yang melanggar**

Ketentuan-ketentuan umum yang dimaksud adalah fasilitas umum di dalam perusahaan seperti wc umum, pembersihan yang tidak terjadwal membuat wc umum menjadi kumuh dan tidak terawat, licin dan kotor yang memungkinkan pekerja tergelincir dan tertular penyakit karena kotoran di wc. Selain wc umum ada juga tempat pembuangan sisa-sisa

bahan yang tidak sempurna, cara penempatan mesin dan bahan baku yang tidak tepat dan raang kerja yang terlalu padat dan sempit.

b. Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan alat-alat kerja akan sangat berpengaruh terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan kerja yang tidak ergonomis akan dapat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan menurut (Mangkunegara, 2000) kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan pelindung diri, dan alat-alat yang telah rusak atau terlalu tua dan alat-alat perlindungan perseorangan yang telah rusak.

c. Manusia

Berikut adalah kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, sebagai berikut:

1) Sikap yang tidak wajar

Sikap yang tidak wajar ini seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar

2) Kondisi fisik

Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepet mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat secara fisik maupun psikis seperti cacat tubuh, tuli, kurang penglihatan, rekasi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir serta motivasi kerja yang rendah memberikan peluang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.

3) Kurangnya kecakapan

Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak



mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

### **2.2.5 Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)**

Menurut (Mutiara, 2002) yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan untuk mengurangi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kecenderungan karyawan untuk berperilaku dan bersikap yang tidak diinginkan (*unsafe act*), adalah sebagai berikut:

- a. Seleksi dan alat yang lain
- b. Penyebaran poster dan propaganda
- c. Pelatihan keselamatan
- d. Program insentif dan program penguatan yang positif
- e. Komitmen manager puncak
- f. Penentuan kebijaksanaan dalam keselamatan
- g. Penentuan tujuan keselamatan dan mengendalikannya
- h. Melakukan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- i. Memonitor pekerjaan-pekerjaan yang sangat berat (*overload*)

### **2.2.6 Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Elemen-elemen kepemimpinan yang diterapkan dalam peningkatan program K3 adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi yang jelas, transparan dan memiliki visi yang jauh ke depan

K3 harus dikomunikasikan secara jelas, sederhana dan terdapat pengembangan visi. Manajemen puncak bertanggung jawab untuk mengembangkan misi dan memastikan pesan yang dibuat dapat dimengerti oleh semua pihak. Disamping adanya kebijakan K3, manajemen puncak dapat mengembangkan istilah-istilah yang secara

spesifik memberikan arahan dan tindakan yang dapat dilakukan sesuai dengan tingkat personel di dalam perusahaannya.

b. Rencana yang ringkas

Manajemen puncak bertanggung jawab untuk memastikan penyusunan manual sistem manajemen K3 yang terdiri dari penjelasan singkat struktur dan program SMK3 yang telah dilakukan. Dalam manajemen K3 sebaiknya terdiri dari alur yang dapat dipahami, matriks tanggung jawab yang jelas dan indikator pengukuran kinerja (KPI) manajemen puncak dapat menunjuk siapa saja yang diberi tanggung jawab menerapkan program tersebut.

c. Secara aktif ikut mendukung dan terlibat dalam pencapaian program

Manager dan supervisor akan diberikan tanggung jawab pada aktifitas penerapan K3 di perusahaan seperti kegiatan *safety patrol*, investigasi kecelakaan, diskusi kelompok K3 dan proyek-proyek khusus. Manager dan supervisor secara aktif menyingkirkan berbagai hambatan, mempromosikan pentingnya K3 dan berpartisipasi dalam inspeksi, investigasi dan lain-lain

d. Dapat mempertanggung jawabkan semua program K3 kepada semua level didalam perusahaan

Dalam pertanggung jawaban program K3 memerlukan keterlibatan aktif semua pihak dengan memberikan peluang yang luas kepada staf untuk memberikan masukan dan menerima tanggung jawab K3. Hal ini sangat penting dan menunjukkan bahwa standar K3 dan aturannya diketahui, ditaati bersama-sama, dan bila ada pelanggaran diperkuat dengan tindakan pendisiplinan.

e. Mengintegrasikan elemen K3 kedalam inti pengelolaan bisnis

K3 merupakan bagian pekerjaan sehari hari, jangan dianggap K3 sebagai pekerjaan tambahannya menjadi sistem diluar aktifitas sehari-hari. Organisasi yang berkomitmen kuat kepada K3 memiliki batasan yang luas bagi SMK3 di dalam organisasinya. Bentuk yang biasa

dilakukan dalam mengintegrasikan SMK3 kedalam sistem manajemen lainnya seperti *ISO 9001 dan ISO 14001*.

- f. **Komitmen kepada K3 sebagai prioritas**  
Memiliki SMK3 yang meliputi banyak hal, terstruktur dan adanya proses dalam meningkatkan kompetensi, sumber daya manusia merupakan pesan bahwa K3 menjadi prioritas dalam organisasi. Pelatihan sebaiknya tidak dipandang sebagai pengganti tapi sebagai tambahan untuk keterlibatan. Pemimpin dalam K3 mengambil setiap peluang dalam memperkuat SMK3, dan menemukan dukungan. Keterlibatan pekerja dan mengakui hal tersebut sebagai prestasi positif mereka.
- g. **Fokus pada perbaikan berkelanjutan (*Continuous improvement*) dari sistem manajemen K3**  
Mengelola SMK3 adalah sama dengan mengelola produktivitas, kualitas atau area-area lain dalam organisasi peningkatan dan perbaikan sistem dapat dijadikan sebagai bagian dari aktifitas sehari-hari.

## **2.3. Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2001). Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menurut (Hasbullah, 2005) adalah karyawan yang taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun perusahaan.

Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sudarmayanti, 2001). Melalui

disiplin pula akan timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Menurut pendapat ahli lain disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan M. S., 2005).

### **2.3.2 Pembentukan Disiplin**

Bersarkan faktor terjadinya dapat dibedakan menjadi dua hal yaitu:

#### **a. Disiplin *Intrinsik***

Disiplin intrinsik adalah disiplin yang muncul atas kesadaran dan kesukarelaan untuk taat dan patuh terhadap nilai-nilai, norma-norma, dan peraturan, khususnya yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan kesukarelaan itu muncul karena adanya motivasi yang tinggi dalam diri seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Seseorang yang berperilaku disiplin karena adanya motivasi yang kuat dapat mengembangkan dirinya kearah penyelesaian yang lebih baik dalam bekerja. Seseorang yang memiliki disiplin diri secara sukarela dan senang hati untuk bekerja dengan semangat yang tinggi penuh tanggung jawab.

#### **b. *Disiplin ekstrinsik***

Disiplin ekstrinsik adalah disiplin yang muncul karena dipaksa oleh pihak luar untuk mematuhi nilai, moral, dan aturan yang ada. Disiplin ini terjadi karena adanya reward dan punishment yang diberlakukan oleh organisasi atau lingkungannya. Seseorang yang mematuhi dan menjalankan aturan dengan baik, akan mendapatkan pujian dan penghargaan, sedangkan bagi yang melanggar peraturan akan mendapatkan hukuman. Hal ini akan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dalam bekerja tujuan akhir yang akan dicapai dari dua faktor disiplin adalah terbentuknya perilaku disiplin karyawan, dimana karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku.

### 2.3.3 Indikator dalam Meningkatkan Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan M. , 2000) terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang harus diperhatikan, yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin adalah adanya pemimpin yang dapat dijadikan contoh karyawan dalam berperilaku disiplin

c. Balas jasa

Adanya balas jasa dan imbalan akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya.

d. Keadilan

Penerapan disiplin pada karyawan tanpa membeda bedakan pangkat dan jabatan.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan bawahan menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi

Adanyaa sanksi (*punishment*) bila ada karyawan yang melanggar aturan.

g. Ketegasan

Adanya ketegasan pemimpin dalam menegur

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan komunikasi adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam memotivasi kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat produktivitas kerja adalah ketika semua faktor pendukung tersebut tidak

dilaksanakan dengan baik, baik dari sistem perencanaan dan strategi yang telah disusun tidak dilaksanakan oleh karyawan dan komunikasi pimpinan organisasi yang tidak menerapkan sistem tersebut dengan baik.

#### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

(Husein, 2005) berpendapat, bahwa seseorang karyawan yang dianggap melakukan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu kerja mulai
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja perusahaan
- c. Patuh dan taat kepada saran perintah atasan
- d. Ruang kerja dan perlengkapannya selalu dijaga dengan bersih dan rapi
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap kerja malas
- h. Selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

#### **2.3.5 Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan**

Sudarsono Merto Prawiro (Siagian, 2001) untuk meningkatkan disiplin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Memberikan pujian kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas
- b. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah
- c. Memberikan penjelasan dan penerangan mengenai hal-hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu-ragu
- d. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan untuk menambah keterampilan dan rasa percaya diri.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Di Indonesia telah dilakukan beberapa penelitian untuk menganalisis pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan, namun hasilnya tidaklah selalu signifikan. Penelitian berikut merupakan kelanjutan penelitian-penelitian terdahulu yang telah memperoleh kesimpulan mengenai pengaruh K3 dan Disiplin erja terhadap Produktivitas kerja perusahaan. Penelitian-penelitian tersebut telah banyak memberikan referensi dan kontribusi pada penelitian ini. Berikut ini penelitian terdahulu dengan tampilan tabel yang menunjukkan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja serta beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

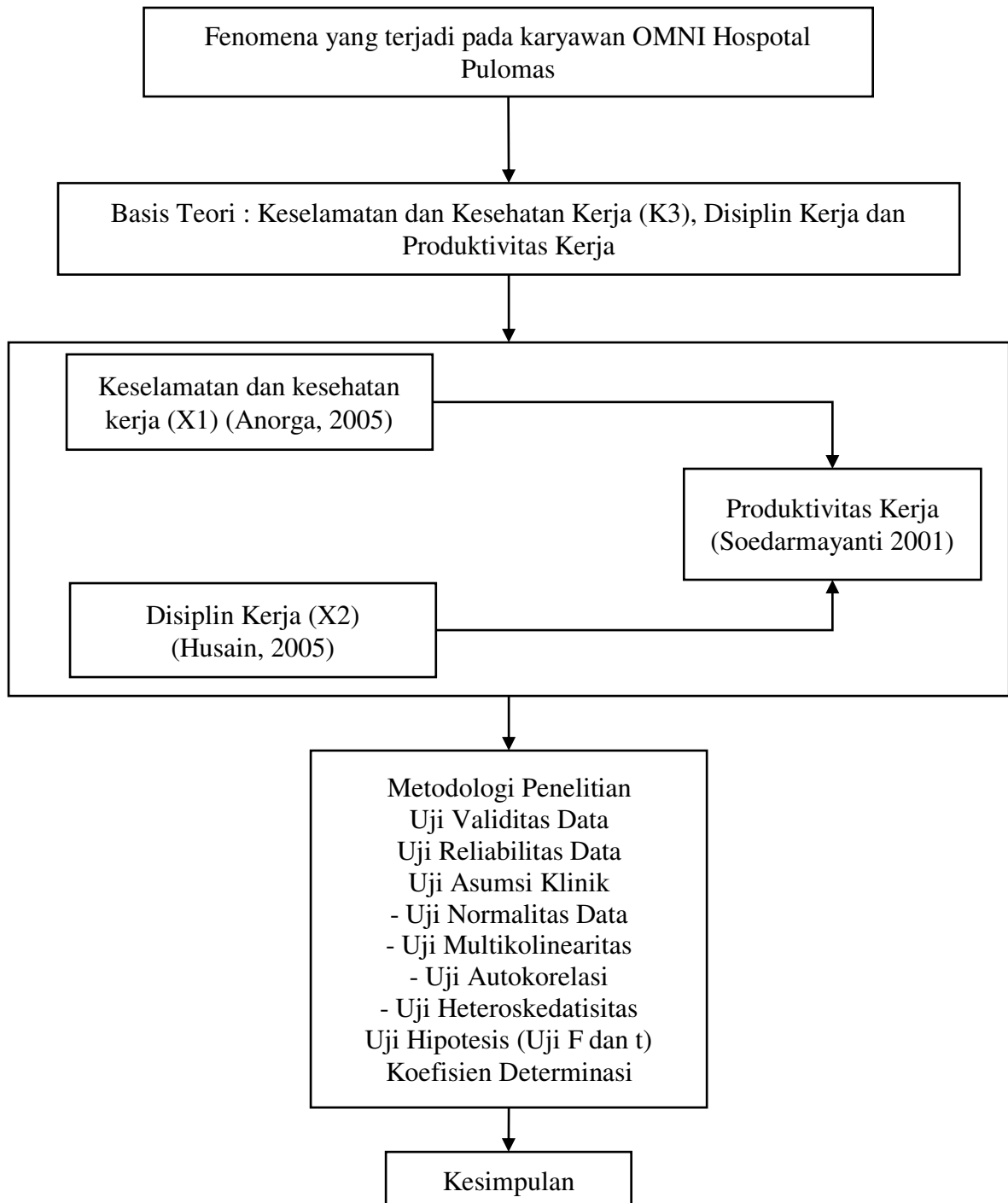
No	Penelitian (Tahun) dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Leatari & Trisyulianti, 2009) "Hubungan keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jenis penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• kuantitatif</li> </ul> </li> <li>➤ Sumber data <ul style="list-style-type: none"> <li>• PTPN VIII Gunung Mas, Bogor</li> </ul> </li> <li>➤ Sample <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75 responden (Karyawan bagian pengolahan)</li> </ul> </li> <li>➤ Metode analisis <ul style="list-style-type: none"> <li>• regesi linier berganda</li> </ul> </li> <li>➤ Variabel penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• K3</li> <li>• Produktivitas Karyawan</li> </ul> </li> </ul>	Persamaan 1. Variabel K3 dan Produktivitas 2. Jenis Penelitian Kuantitatif 3. Menggunakan Regresi Linier Berganda 4. Hasil yang Signifikan Perbedaan 1. Jumlah Responden 2. Tempet penelitian 3. Tidak terdapat varisble disiplin	Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara program kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)
2.	(Putri & Sary, 2015) "Pengaruh keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Stell (Persero) TBK"	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jenis penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• kuantitatif</li> </ul> </li> <li>➤ Sumber data <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Stell (Persero) TBK</li> </ul> </li> <li>➤ Sample <ul style="list-style-type: none"> <li>• 243 orang karyawan Pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Stell (Persero) TBK</li> </ul> </li> <li>➤ Metode analisis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regresi sederhana</li> </ul> </li> </ul>	Persamaan 1. Variabel Keselamatan dan Produktivitas 2. Jenis Penelitian (Leatari & Trisyulianti, 2009)Kuantitatif 3. Hasil yang Signifikan Perbedaan	Keselamatan kerja (X) berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan (Y) pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) TBK

No	Penelitian (Tahun) dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Variabel penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keselamatan kerja</li> <li>• Produktivitas Karyawan</li> </ul> </li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah Responden</li> <li>2. Metode analisis regresi sederhana</li> <li>3. Tempet penelitian</li> <li>4. Tidak terdapat variabel disiplin</li> </ol>	
3.	(Ningsih & Fitri, 2014) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jenis penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• kuantitatif</li> </ul> </li> <li>➤ Sumber data <ul style="list-style-type: none"> <li>• PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu</li> </ul> </li> <li>➤ Sample <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 karyawan produksi PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu</li> </ul> </li> <li>➤ Metode analisis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anova</li> </ul> </li> <li>➤ Variabel penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• K3</li> <li>• Produktivitas Karyawan</li> <li>• Disiplin Karyawan</li> </ul> </li> </ul>	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel K3 dan Disiplin</li> <li>2. Variabel produktivitas</li> <li>3. Jenis Penelitian Kuantitatif</li> <li>4. Hasil yang Signifikan</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Jumlah Responden</li> <li>6. Metode analisis anova</li> <li>7. Tempet penelitian</li> </ol>	K3 dan disiplin kerja secara bersama sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
4.	(Sitompul, 2012) “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah”	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jenis penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> </ul> </li> <li>➤ Sumber data <ul style="list-style-type: none"> <li>• PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah</li> </ul> </li> <li>➤ Sample <ul style="list-style-type: none"> <li>• 86 karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah</li> </ul> </li> <li>➤ Metode analisis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisa regresi berganda</li> </ul> </li> <li>➤ Variabel penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• K3</li> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Produktivitas kerja</li> </ul> </li> </ul>	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Keselamatan dan Produktivitas</li> <li>2. Variabel Disiplin Kerja</li> <li>3. Jenis Penelitian Kuantitatif</li> <li>4. Hasil yang Signifikan</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah Responden</li> <li>2. Metode analisis regresi sederhana</li> <li>3. Tempet penelitian</li> </ol>	K3 dan disiplin kerja secara bersama sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan



No	Penelitian (Tahun) dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
5	(Anggraeni, Nugraha , & Dewi, 2014)Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Milk Kudus”	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jenis penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> </ul> </li> <li>➤ Sumber data <ul style="list-style-type: none"> <li>• PT. Pura Barutama Unit Paper Milk Kudus</li> </ul> </li> <li>➤ Sample <ul style="list-style-type: none"> <li>• 81 karyawan bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Milk Kudus</li> </ul> </li> <li>➤ Metode analisis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana dan regresi berganda</li> </ul> </li> <li>➤ Variabel penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• K3</li> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Produktivitas kerja</li> </ul> </li> </ul>	<p>Persamaan</p> <p>Variabel Keselamatan dan Produktivitas Variabel Disiplin Kerja</p> <p>Jenis Penelitian Kuantitatif</p> <p>5. Hasil yang Signifikan</p> <p>Perbedaan</p> <p>4. Jumlah Responden</p> <p>5. Metode analisis regresi sederhana Tempet penelitian</p>	

## 2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di OMNI Hospital Pulomas yang berada di Jl. Pulomas Barat VI No. 20 Jakarta Timur. Dimana objek penelitian ini adalah karyawan OMNI Hospital Pulomas.

##### **3.1.2 Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada hal-hal yang terkait dengan program K3 dan Disiplin kerja, Produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian kali ini penulis akan menganalisis dari aspek manajemen sumber daya manusia, karena perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh program K3 dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Mei 2019 sampai 30 Mei 2019, untuk mendapatkan data yang tidak bias dan berkualitas tinggi, kuesioner didistribusikan secara langsung kepada responden. Periode penyebaran kuesioner dimulai tanggal 17 Mei 2019 sampai dengan tanggal 21 Mei 2019.

##### **3.1.4 Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudisn ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan OMNI Hospital Pulomas, berdasarkan data diketahui jumlah karyawan tetap 208 orang, karyawan kontrak 156 orang dan karyawan outsorsing 48 orang jumlah populasi adalah 412 orang.

##### **3.1.5 Sample**

Merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Jadi sample dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Penentuan sample dengan menggunakan rumus besar sample, dengan kriteria adalah sebagai karyawan tetap OMNI Hospital Pulomas,

teknik pengumpulan sample yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sample yang langsung dilakukan pada unit sampling, maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpecah memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sample atau untuk mewakili populasinya.

### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian tergolong penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data penyebaran kuisioner / survey. Tujuan dari penelitian adalah untuk pengambilan kesimpulan dari hipotesis penelitian sehingga penggunaan teknik statistik yang digunakan adalah statistik inferensial. Untuk pengambilan kesimpulan maka digunakan uji regresi dalam menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel bebas dengan variabel terikat.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Pada bagian ini akan diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan.

#### **3.3.1 Variabel Independen (X)**

##### **a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ )**

Dalam pembahasan SDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja dalam *America safety and engineering society of* (ASSE). Pendapat (Mangkunegara, 2000) mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

##### **b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Disiplin kerja menurut (Hasbullah, 2005) adalah karyawan yang taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan

maupun tulisan dari kelompok maupun perusahaan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang (Muchdarsyah, 2003) penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sudarmayanti, 2001). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

### 3.3.2 Variabel Dependen (Y)

#### a. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Encyclopedia Britanica disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaiki (Sudarmayanti, 2001), Produktivitas dapat diartikan pula sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi

Tabel 3.1 Tabel Variable Penelitian

Variable	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1.Lingkungan Kerja	a. Penerangan dan penataan raunagan	1	Ordinal
		b. Suhu dan sirkulasi udara	2	
		c. Kebisingan	3	
		d. Ketentuan-ketentuan kerja	4	
	2. Mesin dan alat kerja	a. Peletakan alat kerja	5	
		b. Perawatan alat kerja	6	
		c. Alat pelindung	7	
	3. Manusia	a. Sikap kerja	8	
		b. Kesehatan	9	
		c. Keahlian dan pengetahuan K3	10,11	
		d. Pelatihan K3	12	

Variable	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala		
Disiplin kerja (X2) (Husain 1997)	1. Kehadiran	a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu kerja	1	Ordinal		
		b. Selama bekerja tidak pernah absen/tidak masuk dengan alasan dan hampir tidak pernah absen karena sakit	2,3			
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Bekerja sesuai prosedur maupun aturan kerja		4	
			b. Patuh dan taat terhadap saran maupun perintah atasan		5,6	
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga bersih dan rapi	7,8			
		b. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien	9			
	4. Bekerja etis	a. Menggunakan waktu dan meninggalkan tempat kerja setelah lewat jam kerja				
		b. Tidak pernah menunjukkan sikap malas selama bekerja				
	Produktivitas kerja (Y) (Sedarmayanti, 2009)	1. Sikap kerja	a. Kesiapan untuk bekerja bergiliran		1	Ordinal
			b. Dapat menerima tambahan tugas		2	
			c. Bekerja dalam suatu tim		3	
		2. Tingkat keterampilan	a. Pendidikan formal dan informal		4,5	
b. Adanya pelatihan dalam manajemen dan superviser			6			
c. Keterampilan dalam teknik			7			
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi		a. Adanya pengawasan mutu terhadap produk	8			
		b. Pengawasan karyawan mengenai perusahaan	9			
4. Manajemen produktivitas		a. Efisiensi sumber daya manusia	10			
		b. System kerja yang terdapat dalam organisasi	11			
5. Efisiensi tenaga kerja		a. Perencanaan tenaga kerja				
		b. Tambahan tugas dari organisasi	12			

Variable	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
		a. Pengambilan resiko	13	
	6. Kewiraswastaan	b. Kreativitas dalam berusaha	14	
		c. Berada dama jalur yang benar dalam berusaha	15	

Sumber : Diolah dari berbagai referensi

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 3.4.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data Primer belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu di olah lebih lanjut Data Primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

##### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiono, 2009) Dalam penelitian ini dilakukan wawancara terbuka, tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (Sugiono, 2009) wawancara tidak terstruktur adalah hanya pada garis-garis besar permasalahan yang akan dinyatakan. Wawancara terbuka adalah wawancara yang berdasarkan pernyataan yang tidak terbatas (tidak terikat) jawabannya. Wawancara dilakukan dengan Bpk. Anas Septiadi penanggung jawab bagian SHE Officer dan Bpk Badru Taman penanggung jawab bagian Kasir Keuangan dan Personalia.

##### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2009). Jawaban responden yang diberikan melalui angket dapat diukur dengan dua cara

menggunakan skala likert dan ordinal. Menurut (Ghozali, 2011) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Tabel Kriteria Skala Penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dimana pengambilan sample anggota polulasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sample yang langsung dilakukan pada unit sampling, setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sample atau untuk mewakili populasinya. Cara pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan tabel bilangan random. Pengambilan sample dilakukan tanggal 10 April 2019 sampai 17 April 2019.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standart deviasi*, *varian*, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011)



### 3.6.2 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2011) Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing- masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan di atas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011)

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas primer ini, maka peneliti melakukan uji multikolonieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011)

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

(Ghozali, 2011). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya *variance invelations factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF >10 dan *tolerance* < 0,1, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2011)

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011)

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena ingin mengetahui bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso , 2004).

Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = K3

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (*slope*)

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir sama semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011)

b. Uji Statistik F

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji secara signifikan dengan nilai 0,05 (Ghozali, 2011).

c. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0.05 (Ghozali, 2011).

### 3.6.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel program K3 terhadap program variabel produktivitas kerja secara parsial

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial

3. Pengaruh variabel program K3 dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel K3 dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara simultan

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel K3 dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara simultan

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan OMNI Hospital Pulomas yang di ambil secara random. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan terakhir dan pengalama kerja.

##### 4.1.1 Data Jumlah Kuesioner yang Disebarkan

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden

Tabel 4.1 Data Sample Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	100	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

##### 4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi berdasarkan jabatan

Tabel 4.2 Jabatan Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Manager	2	2%
2	Supervisor	4	4%
3	Pelaksana	92	92%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 100 responden karyawan OMNI Hospital Pulomas dari berbagai jabatan memberikan jawaban pada kuesioner yang peneliti sebar

##### 4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Manager	41	41%
2	Supervisor	59	59%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebesar 41% atau 41 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan sebesar 59% atau 59 orang responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa ada keseimbangan antara jumlah pekerja laki-laki dan perempuan di OMNI Hospital Pulomas

#### 4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Usia Responden

No.	Keterangan	Mean	SD	Minimal-maksimal	95% CI
1	Usia	31.83	0.73	18-53	30.38-33.28

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa rata-rata umur responden adalah 31.83 tahun (95% CI: 30.38-33.28), dengan standar deviasi 0.73 tahun. Umur termuda 18 tahun dan umur tertua 53 tahun. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% di yakini bahwa rata-rata umur responden diantara 30.38 sampai dengan 33.28 tahun

#### 4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA	33	33%
2	D3	42	42%
3	S1	25	25%
4	S2	0	0%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.5 di atas menunjukkan informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 42 orang atau sebesar 42% mempunyai pendidikan terakhir D3. Sebanyak 33 orang atau 33% responden berpendidikan SMA dan 25 orang atau 25% berpendidikan S1. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak dalam Susilowati)

#### 4.1.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Responden

Tabel 4.6 Pengalaman Kerja Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<3 tahun	24	24%
2	3-5 tahun	26	26%
3	>5 tahun	49	49%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.6 di atas menunjukkan informasi mayoritas responden sebanyak 49 orang atau sebesar 49% mempunyai pengalaman kerja lebih dari lima tahun. Sebanyak 26 orang atau 26% mempunyai pengalaman kerja tiga sampai lima tahun dan sebanyak 24 orang atau 24% responden mempunyai pengalaman kerja kurang dari tiga tahun. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

#### 4.1.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variable X1 pada penelitian ini diukur melalui 12 pertanyaan yang disebarakan ke 100 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variable tersebut. Hasil tanggapan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Penerangan yang terdapat ditempat kerja saya memadai untuk pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	0	2	8	77	13	100
2	Saya yakin perusahaan telah menyediakan fasilitas pembuangan udara kotor (exhaust)	2	15	17	62	4	100
3	Perusahan menyediakan peredam suara untuk menghindari kebisingan kerja	2	12	20	61	5	100
4	Saya selalu menaati ketentuan-ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja	0	0	3	65	32	100
5	Peletakan peralatan kerja (produksi) di perusahaan memudahkan saya dalam pekerjaan	0	1	16	71	12	100
6	Perusahan selalu melakukan perawatan mesin produksi	0	5	22	62	11	100
7	Saya selalu menggunakan laot pelindung dalam bekerja	0	0	5	73	22	100
8	Saya berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	5	76	19	100
9	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para pegawai	0	2	13	72	13	100
10	Saya mengetahui risiko pekerjaan yang saya lakukan	0		4	84	12	100
11	Saya dapat mengatasi kemungkinan resiko yang akan terjadi	0	0	14	74	12	100



No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
12	Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan	0	0	4	82	14	100
	Total	0.33	3.08	10.92	71.58	14.09	100

Sumber : Data primer yang diolah

Table 4.7 menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 71.58%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 10 menjawab “setuju”84%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pengetahuan tentang resiko pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana perusahaan dan pemimpin organisasi diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### 4.1.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Variable X2 pada penelitian ini diukur melalui 12 pertanyaan yang disebarkan ke 100 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dan variable tersebut. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dijelaskan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Saya selalu hadir ditempat kerja lebih awal sebelum waktu kerja dimulai			6	80	14	100
2	Selama bekerja saya tidak pernah absen dan tidak masuk tanpa alasan	1	4	19	65	11	100
3	Saya hamir tidak pernah absen karena sakit		5	29	49	17	100
4	Saya selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan		1	12	73	14	100
5	Saya patuh dan taat terhadap saran atasan		1	8	69	22	100
6	Saya patuh dan taat terhadap perintah atasan			7	70	23	100
7	Saya biasa membersihkan dan menjaga ruangan kerja saya			7	70	23	100

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
8	Saya biasa membersihkan dan menjaga perlengkapan kerja saya			6	62	32	100
9	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan pekerjaan saya			10	78	12	100
10	Saya menggunakan waktu istirahat saya tepat waktu		23	15	53	9	100
11	Saya meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja		1	20	63	16	100
12	Saya tidak pernah menunjukkan sikap malas selama bekerja			8	73	19	100
		0.08	2.92	12.25	67.08	17.67	100

Sumber : Data primer yang diolah

Table 4.8 menunjukkan bahwa pada variable disiplin kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 67.08%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 1, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no. 1 menjawab “setuju” sebesar 80%, hal ini menunjukkan bahwa indikator kehadiran sebelum waktu kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hukuman untuk ketidak tepatan waktu kerja telah di tetapkan, hal ini dilakukan perusahaan untuk meningkatkan dan menjaga disiplin karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan

#### 4.1.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Variable Y pada penelitian ini diukur melalui 15 pertanyaan yang disebarkan ke 100 responden dan mampreseindikator dari variable tersebut. Hasil tanggapan terhadap produktivitas kerja dijelaskan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Saya bersedia untuk bekerja bergiliran		1	18	71	10	100
2	Saya tidak masalah jika ada tambahan tugas kerja saya		3	28	63	6	100
3	Setiap pekerja saling bekerja sama untuk memudahkan pekerjaan		1	8	73	18	100
4	Saya selalu mengikuti pendidikan formal yang diberikan perusahaan		1	14	73	12	100
5	Saya selalu mengikuti pendidikan informal yang diberikan perusahaan			12	79	9	100
6	Perusahaan mengadakan pelatihan manajemen supervisor			16	75	9	100
7	Saya memahami bagaimana teknik kerja yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya			6	82	12	100
8	Adanya pengawasan mutu untuk pekerjaan saya			11	75	14	100
9	Pemimpin selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan saya			11	78	11	100
10	Jumlah karyawan yang terdapat di bagian saya sudah sesuai dengan kebutuhan kerja	7	9	14	59	11	100
11	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya			12	73	15	100
12	Perusahaan biasa memberikan tugas tambahan kepada karyawan			3	27	65	100
13	Saya berani mengambil resiko untuk hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya		1	18	75	6	100
14	Terkadang saya berkreatifitas menggunakan cara lain untuk hasil yang maksimal		2	20	70	8	100
15	Walaupun saya sering berinovasi namun saya tetap pada peraturan perusahaan			12	71	17	100
	Total		1.2	13.54	69.60	14.87	100

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variable produktivitas kerja mayoritas menjawab “setuju” sebesar 69.60%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no 7, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada

pertanyaan no 7 menjawab “setuju” sebesar 78%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator terkait pengetahuan tentang teknik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana perusahaan dan pimpinan organisasi selalu memberikan training terkait pengetahuan terbaru untuk karyawan guna meningkatkan produktivitas.

## 4.2 Hasil Uji Hipotesis dan Analisis

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan Person Corelation, pedoman suatu model dikatakan valid jika jika tingkat signifkansinya dibawah 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variable yang digunakan dalam penelitian ini. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja (DK) dan Produktivitas Kerja (PK) dengan 100 semple responden

Berikut ini adalah rincian table uji validitas untuk setiap variable yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.1. Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Person Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
K3 1	0.618**	0.00	Valid
K3 2	0.344**	0.00	Valid
K3 3	0.496**	0.00	Valid
K3 4	0.614**	0.00	Valid
K3 5	0.688**	0.00	Valid
K3 6	0.726**	0.00	Valid
K3 7	0.651**	0.00	Valid
K3 8	0.519**	0.00	Valid
K3 9	0.660**	0.00	Valid
K3 10	0.673**	0.00	Valid
K3 11	0.426**	0.00	Valid
K3 12	0.791**	0.00	Valid

Sumber : Data premier yang diolah

Tabel 4.10 merupakan variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variable keselamatan dan kesehatan kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian

#### 4.2.1.2 Uji Validitas Disiplin Kerja (DK)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Person Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
DK 1	0.488**	0.00	Valid
DK 2	0.451**	0.00	Valid
DK 3	0.535**	0.00	Valid
DK 4	0.593**	0.00	Valid
DK 5	0.532**	0.00	Valid
DK 6	0.586**	0.00	Valid
DK 7	0.522**	0.00	Valid
DK 8	0.502**	0.00	Valid
DK 9	0.538**	0.00	Valid
DK 10	0.633**	0.00	Valid
DK 11	0.452**	0.00	Valid
DK 12	0.536**	0.00	Valid

Sumber : Data premier yang diolah

Tabel 4.11 menunjukkan variable Disiplin Kerja (DK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variable Disiplin Kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

#### 4.2.1.3 Uji Validitas Produktivitas Kerja (PK)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Person Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
PK 1	0.517**	0.00	Valid
PK 2	0.582**	0.00	Valid
PK 3	0.512**	0.00	Valid
PK 4	0.664**	0.00	Valid
PK 5	0.701**	0.00	Valid
PK 6	0.556**	0.00	Valid

Nomor Butir Pertanyaan	Person Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
PK 7	0.658**	0.00	Valid
PK 8	0.591**	0.00	Valid
PK 9	0.526**	0.00	Valid
PK 10	0.564**	0.00	Valid
PK 11	0.565**	0.00	Valid
PK 12	0.662**	0.00	Valid
PK 13	0.724**	0.00	Valid
PK 14	0.453**	0.00	Valid
PK 15	0.560**	0.00	Valid

Sumber : Data premier yang diolah

Tabel 4.12 menunjukkan variable Produktivitas Kerja (DK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variable Produktivitas Kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0.60. Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji realibilitas untuk variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.843	Reliable
Disiplin Kerja	0.755	Reliable
Produktivitas Kerja	0.851	Reliable

Sumber : data premier yang diolah

Tabel 4.13 menunjukkan nilai Cronbach' Alpha atas variable keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.843, disiplin kerja sebesar 0.755 dan produktivitas kerja sebesar 0.851. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa setia pitem pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang bererti bila pertanyaan ini diajukan kembali akan didiperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### 4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klinik

#### 4.2.3.1 Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>	
		<b>Collinearity Statistics</b>	
Model		Tolerance	VIF
1	K3T	,846	1,183
	DT	,846	1,183

a. Dependent Variable: PT

Sumber : Data premier yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variable, yang di tunjukan dengan nilai tolerance Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 1.183 dan disiplin kerja sebesar 1.183. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat di gunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen dan variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolomogorov-Smirnov Test

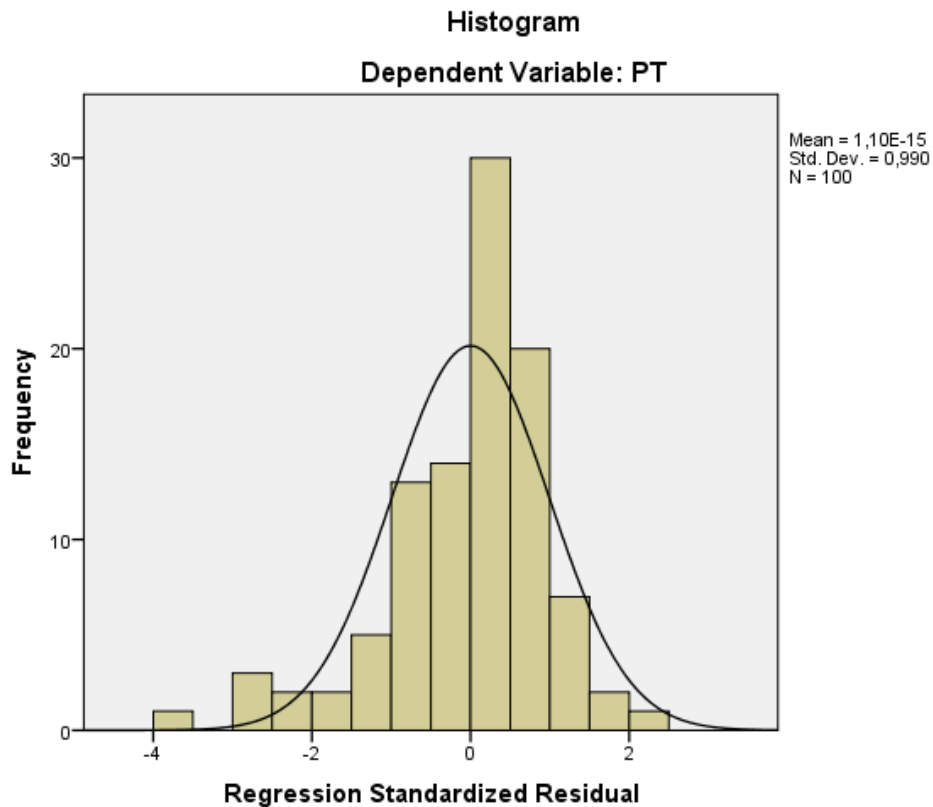
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,98207861
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,066
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		1,288
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.15 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji Kolomogorov-Smirnov, diperoleh hasil output asymp. sig.(2-tailed) sebesar 0.072 atau di atas 0.05, menunjukkan bahwa angka di atas 0.05 adalah data tersebut terdistribusi secara normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Pada gambar 4.1 terlihat grafik histogram melenceng ke kiri yang artinya adalah data distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal



#### 4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas (VIF)

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah mode regresi ada interkolerasi atau kolinearitis antar variable bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linier atau hubungan yang linier atau hubungan yang kuat antara satu variable bebas atau variable predikor dengan variable prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variable bebas, nilai VIF dan tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition index, serta nilai standart eror koefosien beta atau koefisien regresi parsial. Tabel 4.16 menunjukan hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas (VIF)

Model	Coefficients <sup>a</sup>												
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tol	VIF	
(Constant)	21,273	5,872		3,623	,000	9,619	32,927						
1 K3T	,670	,109	,548	6,142	,000	,453	,886	,584	,529	,504	,846	1,183	
DT	,117	,114	,092	1,033	,304	-,108	,343	,307	,104	,085	,846	1,183	

a. Dependent Variable: PT

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.16 menunjukan uji multikolinearitas , nilai tolerance untuk variable disiplin (X1) dan produktivitas (X2) adalah 0.846 lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variable disiplin (X1) dan produktivitas (X2) adalah sebesar  $1.183 < 10.00$ , maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineartias dalam modul regresi

#### 4.2.3.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisa statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variable yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Tabel 4.17 akan menyajikan hasil uki autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F	DW
						F	df1	df2		
1	,590 <sup>a</sup>	,348	,335	4,02292	,348	25,886	2	97	,000	1,778

a. Predictors: (Constant), DT, K3T

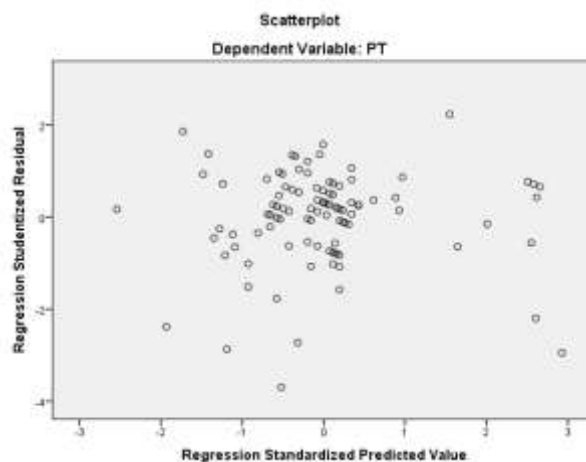
b. Dependent Variable: PT

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji autokorelasi dengan hasil nilai durbin watson sebesar 1.778 untuk jumlah responden 100, k (variable)=3 maka diperoleh nilai DU sebesar 1.7364 dan nilai DL sebesar 1.6131, maka Durbin Watson hitung  $1.778 <$  dari batas bawah 4-DL yaitu sebesar 2.22, dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi negatif.

**4.2.3.5 Hasil Uji Heteroskedatisitas**

Uji heteroskedatisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan padaregresi linier. Apabila asumsi heteroskedatisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Gambar 4.1 adalah hasil uji heteroskedatisitas, sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatisitas

Gambar 4.2 menunjukkan gambar uji heteroskedastisitas, *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, dandisiplin kerja

### 4.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 4.3.1 Hasil Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan. Tabel 4.18 berikut menggambarkan hasil uji statistik F.

Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837,872	2	418,936	25,886	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1569,838	97	16,184		
	Total	2407,710	99			

a. Dependent Variable: PT

b. Predictors: (Constant), DT, K3T

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.18 didapat nilai F hitung sebesar 25.886 dengan *P-value* 0,000. Karena *P-value* lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

#### 4.3.2 Hasil Uji T

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.19, jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ , sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  (Ghozali, 2011).

Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik t

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,273	5,872		3,623	,000
	K3T	,670	,109	,548	6,142	,000
	DT	,117	,114	,092	1,033	,304

a. Dependent Variable: PT

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.19, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.273 + 0,670X_1 + 0,117X_2 + e$$

### **Hipotesis 1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja**

Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.19, variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel keselamatan dan kesehatan kerja lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pangestu, 2016) dimana Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Leatari & Trisyulianti, 2009), bahwa Penerapan program kesehatan dan Keselamatan Kerja di lingkungan kerja Hubungan keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor, mempunyai hubungan yang signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan. Semakin baik tingkat Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas karyawan, begitu sebaliknya.

## Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

### Kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.19, variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.304. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,05

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Assagaf & Dotulong, 2015), dimana disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas adalah motivasi kerja, seseorang dengan motivasi kerja tinggi akan melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

### 4.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011)

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 <sup>a</sup>	,348	,335	4,02292

a. Predictors (Constant), DT, K3T

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 4.19 menunjukkan nilai R sebesar 0.590 maka koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0.348 dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terkait adalah sebesar 34.8%, berarti terdapat 66.5% varians variabel terkait yang dijelaskan oleh faktor lain.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab terakhir ini peneliti mencoba menyimpulkan dari semua hasil penelitian serta mendiskusikan hasil penelitian ini yang berkaitan dan juga dengan saran untuk penelitian yang sejenis dengan apa yang penulis teliti agar lebih berkembang dan tentu saja lebih baik dari penelitian yang sudah ada.

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan OMNI Hospitals Pulomas. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospital Pulomas.
2. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospital Pulomas
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan OMNI Hospital Pulomas

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan, OMNI Hospital Pulomas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para

karyawannya, terutama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sesuai dengan hasil yang didapatkan melalui kuesioner, para pimpinan harus lebih memperhatikan seluruh aspek yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sikap kerja para karyawannya agar berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta kelengkapan alat-alat pelindung dan penyediaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para karyawan.. Dari beberapa indikator yang penulis jelaskan berdasarkan hasil kuisisioner diharapkan semangkin ditingkatkan oleh perusahaan agar tingkat produktivitas OMNI Hospital Pulomas semankin meningkat dan meningkatkan profitabilitas serta kapabilitas karyawan.

### **5.3 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

#### **1. Bagi peneliti selanjutnya**

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh (Santoso , 2004) teori-teori atau penelitian terbaru.

Pada penelitian ini sumbangan pengaruh K3 dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas sebesar 34.8%, akan didapatkan hasil yang lebih baik jika penelitian berikutnya dengan sasaran yang sama dalam mengambil nilai produktivitas menggunakan standart penilaian produktivitas. Dukungan dari HRD akan sangat di butuhkan guna hasil yang lebih baik dan dapat bermanfaat untuk karyawan dan perusahaan.

#### **2. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat OMNI Hospital Pulomas lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawannya. Seperti melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih

baik, dengan meningkatkan kompetensi, pengawas, dan pengelolaan keselamatan sesuai regulasi yang ada.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, O. S., Nugraha , H. S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 3 (4)*, 394-399.
- Anorga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rienka Cipta.
- Assagaf, S. C., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *EMBA*, 639-649.
- De Cenzo, D. (1996). *Human Resource Management*. Wiley: Universitas Indiana.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gilmore, J. (1974). *The Productive Personality*. San Francisco: 1974.
- Hasbullah, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Perkasa.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Perkasa.
- Husein, U. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Leatari, T., & Trisyulianti, E. (2009). Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor). *Jurnal Manajemen*, Bogor.
- Mangkunegara, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau. *Jurnal Ekonomi vol 21, Nomor 1*, volum 21, Nomor 1.
- Muchdarsyah, S. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Mutiara. (2002). *Manajemen SOM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Ningsih, D. S., & Fitri, K. (2014). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *FEKOM VO. 1 NO. 2*, 1.
- Pangestu, A. (2016). *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Taman Sari Hive Office Park)*. Jakarta.
- Prabu, M., & Anwar, A. (2001). *Manajemen SOM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, N. K., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Produktifitas Karyawan Pabrik Cord Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero)TBK. *e-Proceeding of Management : Vol. 2, No. 1* , 115.
- Ramli, S. (2018). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ravianto, J. (1985). *Produktifitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Santosa , S. P., & Rahayu, E. P. (2018). *Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Perawat Rumah Sakit*, 3, 271-277.
- Santoso , S. (2004). *Mengatasi berbagai masalah dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: ELex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh*. Jakarta: Radar Jaya.
- Sitompul, G. P. (2012). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan pada. *UNMED*, 1.
- Sudarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.