



**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PLANT 3-4  
DIVISI PRODUKSI PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA  
TBK UNIT CITEUREUP**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Fidhin Nur Adzani

021120395

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JULI 2024**



**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PLANT 3-4 DIVISI PRODUKSI  
PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK UNIT CITEUREUP**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 26-02-2024 dan berakhir tanggal: 06-07-2024

Dengan ini menyatakan bahwa,

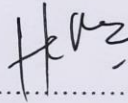
Nama : Fidhin Nur Adzani  
NPM : 021120395  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Dr. Herman, SE., MM., CPHCM  
Anggota Komisi : Angka Priatna, SE., MM.  
Judul Skripsi : Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Plant 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing

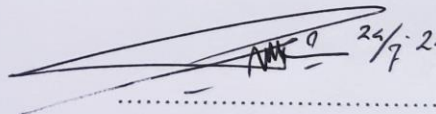
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



.....

Anggota Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., MM.)

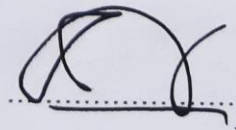


.....

Diketahui,

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



.....

**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PLANT 3-4 DIVISI PRODUKSI PT  
INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK UNIT CITEUREUP**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu, tanggal 26 Juni 2024

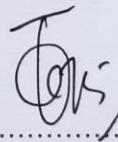
Fidhin Nur Adzani

021120395

Menyetujui,

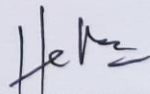
Ketua Penguji Sidang

(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE, MM., CPHCM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., MM.)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fidhin Nur Adzani  
NPM : 021120395  
Judul Skripsi : Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan  
Produktivitas Kerja Karyawan Plant 3-4 Divisi Produksi PT  
Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari peneliti lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2024



Fidhin Nur Adzani

021120395

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024  
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mencantumkan dan atau memperbanyak bagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

FIDHIN NUR ADZANI. 021120395. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Plant 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup. Dibawah bimbingan : HERMAN dan ANGKA PRIATNA. 2024.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk yang mengalami permasalahan menurunnya produktivitas kerja yang disebabkan oleh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan divisi produksi P3-4 dengan pemilihan responden melalui metode penentuan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,807, artinya hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk.

Kata kunci : keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja



## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Plant 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan penulis agar menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak dan sepupu penulis yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis agar selalu diberikan semangat serta kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
7. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak memberi nasehat, petunjuk dan saran.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Manajemen Kelas K 2020 dan Himpunan Mahasiswa Manajemen Angkatan 20 yang telah memberikan kenangan serta pengalaman baru selama kuliah bagi penulis.
10. Kepada teman-teman terdekat selama berkuliah di Universitas Pakuan, Intan Fadilah, Amalia Salwa Salsabila, Meliani Nurhasanah, Utari Rahmania dan Aulia Siti Sudrajat yang selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan penulisan proposal penelitian ini.



11. Kepada sahabat SMA, Salsabila Kartika Sari yang telah memberikan dukungan dan nasihat kepada penulis dalam mengerjakan proposal penelitian ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2024

Fidhin Nur Adzani

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	v
LEMBAR HAK CIPTA .....	vi
ABSTRAK .....	vii
PRAKATA .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1 Maksud Penelitian .....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	11
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	11
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.5 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	15
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	15

2.2.2	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	16
2.2.3	Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	17
2.2.4	Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja .....	18
2.2.5	Pencegahan Kecelakaan Kerja .....	19
2.2.6	Pendekatan dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	19
2.2.7	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	19
2.3	Produktivitas Kerja .....	21
2.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja .....	21
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	21
2.3.3	Pengukuran Produktivitas Kerja .....	22
2.3.4	Peningkatan Produktivitas Kerja .....	22
2.3.5	Indikator Produktivitas Kerja .....	23
2.4	Penelitian Sebelumnya .....	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
2.4.2	Kerangka Berpikir .....	27
2.5	Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	30
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	30
3.2.1	Objek Penelitian .....	30
3.2.2	Unit Analisis .....	30
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	30
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	31
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6.1	Data Primer .....	33
3.6.2	Data Sekunder .....	35
3.7	Kalibrasi Instrumen .....	35
3.7.1	Uji Validitas .....	35
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	39

3.8	Metode Analisis Data.....	40
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	40
3.8.2	Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	41
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi .....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN .....		43
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk .....	43
4.1.2	Struktur Organisasi .....	44
4.1.3	Profil Responden.....	46
4.2.	Analisis Data.....	49
4.2.1	Analisis Deskriptif .....	49
4.2.2	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	83
4.2.3	Analisis Koefisien Determinasi .....	84
BAB V KESIMPULAN.....		85
5.1	Simpulan .....	85
5.2	Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....		87
LAMPIRAN.....		90

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2022 .....	3
Tabel 1. 2 Hasil Produksi <i>Plant</i> 3-4 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022 .....	4
Tabel 1. 3 Kecelakaan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Unit Citeureup Tbk Tahun 2020-2022.....	5
Tabel 1. 4 Kecelakaan Kerja Karyawan Divisi Produksi <i>Plant</i> 3-4 PT Indocement Tunggal Prakarsa Unit Citeureup Tbk Tahun 2020-2022 .....	6
Tabel 1. 5 Kesehatan Kerja Karyawan Divisi Produksi <i>Plant</i> 3-4 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi <i>Plant</i> 3-4 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup .....	31
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Produktivitas Kerja.....	34
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	34
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel K3 .....	36
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	38
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Croanbach.....	40
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	40
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja .....	40
Tabel 3.9 Kriteria Nilai Kuisisioner .....	41
Tabel 3.10 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	42
Tabel 4. 1 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 3 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Terakhir .....	48
Tabel 4.4 Tanggapan Karakteristik Responden Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja .....	49
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur .....	50
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang bersih dan aman	51
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pergantian udara dalam lingkungan kerja menjang pekerjaan .....	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai.....	53
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab.....	54
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur .....	55
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik.....	56

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan .....	56
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll.....	57
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala.....	58
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja .....	59
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik .....	60
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja .....	61
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja .....	62
Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	63
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	64
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan .....	65
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan.....	66
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai karyawan menguasai keterampilan dengan baik .....	67
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai karyawan memenuhi realisasi target produksi .....	68
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai karyawan memaksimalkan waktu kerja .....	69
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan .....	70
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak menunda pekerjaan ....	71
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai karyawan memaksimalkan waktu kerja .....	71
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu .....	72
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.....	73
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan .....	74
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan.....	75
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien.....	76

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar .....	77
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai karyawan mengurangi barang cacat produksi .....	78
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah.....	78
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja .....	79
Tabel 4. 39 Tanggapan responden terkait karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya .....	80
Tabel 4.40 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Produktivitas Kerja .....	81
Tabel 4.41 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja .....	82
Tabel 4.42 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	83
Tabel 4.43 Analisis Koefisien Determinasi .....	84



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Segitiga Produktivitas dan K3.....	1
Gambar 1. 2 Grafik Kecelakaan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Unit Citeureup Tbk Tahun 2020-2022 .....	6
Gambar 1. 3 Grafik Kecelakaan Kerja Karyawan <i>Plant</i> 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022.....	7
Gambar 1. 4 Grafik Kesehatan Kerja Karyawan <i>Plant</i> 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022.....	8
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Rentang Skala Likert.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	47
Gambar 4.3 Usia Responden.....	47
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	48
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden .....	49
Gambar 4.6 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja...	65
Gambar 4.7 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2. Tanggapan Responden Kuesioner Penelitian .....	94
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	97
Lampiran 4. Surat Keterangan Magang Untuk Riset .....	106

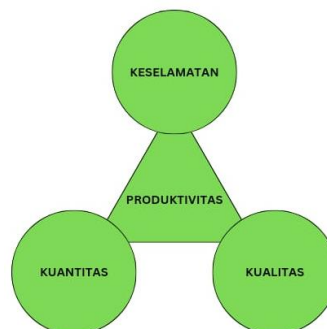
# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kombinasi dari kemampuan pikir dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam suatu organisasi. Di era digital ini sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dengan cepat dan mendukung perkembangan teknologi industrialisasi yang mana pada lini produksi menggunakan bantuan robotika, kecerdasan buatan (*AI*) dan *internet of things (IoT)* untuk memudahkan segala pekerjaan. Saat ini, setiap perusahaan mempersiapkan strategi bisnisnya untuk dapat bersaing dan bertahan di pasar guna mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan, sebab pasar perdagangan yang terbuka bebas memudahkan seleksi alam bagi perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bersaing dan menempatkan diri pada perubahan dalam dunia industri.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenangkan persaingan dan dapat bertahan di suatu pasar, hal tersebut juga akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Kendati menggunakan bantuan teknologi canggih, peran sumber daya manusia tidak akan sepenuhnya tergantikan sebab manusia menjadi bagian dari perkembangan teknologi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam hubungan serta peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tetap menjadi aset perusahaan terpenting dalam operasionalnya (Hasibuan, 2019).

Produktivitas merupakan kemampuan dalam mendapatkan manfaat sebanyak-banyaknya serta pra sarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal jika memungkinkan maksimal (Siagian, 2009:24). Terdapat tiga tonggak yang dapat menopang produktivitas di dalam proses produksi yaitu Kuantitas (*Quantity*), Kualitas (*Quality*), dan Keselamatan (*Safety*). Ketika ketiga unsur produktivitas tersebut berjalan secara seimbang maka dapat tercapai produktivitas (Ramli, 2010:15).



Gambar 1. 1 Segitiga Produktivitas dan K3

Sumber : (Ramli, 2010)

Produktivitas kerja karyawan saling berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam memberikan perlindungan kepada karyawan. Semakin berkualitas sarana dan prasarana yang tersedia maka semakin sedikit peluang terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja dan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, produktivitas kerja yang semakin tinggi dapat berpengaruh positif pada perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan perlu menjadi fokus khusus oleh perusahaan. Melalui proses penggunaan teknologi terbaru dengan tujuan meningkatkan angka produktivitas, perusahaan perlu mempersiapkan beberapa upaya yang pelaksanaannya bertujuan untuk menghindari risiko terjadinya cedera, menurunkan angka kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja yang secara garis besar merugikan karyawan serta perusahaan. Harus dilakukan pemberian informasi untuk penggunaan teknologi canggih terkait risiko yang akan terjadi baik untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitar, dengan itu tenaga kerja dapat melakukan persiapan sehingga tepat dalam penggunaan sarana dan prasarana K3.

Isu terkait keselamatan dan kesehatan kerja umumnya masih terabaikan dalam perindustrian di Indonesia. Isu ini dicerminkan dengan tingginya angka kecelakaan di tempat bekerja. Peningkatan angka kecelakaan di lingkungan kerja tercatat oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Sepanjang tahun 2022 tercatat sebanyak 297.725 kasus kecelakaan kerja yang terjadi, angka tersebut meningkat dibandingkan sepanjang tahun 2021 yaitu sebesar 234.370 kasus. Regulasi mengenai K3 diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Namun aturan ini dinilai sudah tua dan sanksi denda atas pengabaian pelaksanaan program K3 terlalu rendah sehingga kurang menciptakan efek jera.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan sarana utama dalam upaya pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian yang merupakan akibat kecelakaan kerja (Elmi, 2018:138). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya guna membuat tempat kerja yang nyaman, sehat dan terhindar dari adanya pencemaran lingkungan yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja sehingga meningkatkan keefektifan dan produktivitas kerja (Lating, 2021).

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk merupakan salah satu produsen semen terkemuka di Indonesia dengan nama produk tiga roda dan mulai beroperasi sejak tahun 1975. Berdasarkan akta nomor 227 pada 16 Januari 1985, PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk didirikan yang berlokasi di Jalan Mayor Oking Jayaatmaja, Citeureup, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk memiliki 3 titik lokasi pabrik yaitu unit Citeureup dan unit Cirebon yang berada di Jawa Barat serta unit Tarjun yang berada di Kalimantan Selatan. Peneliti

hanya melakukan penelitian pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk unit Citeureup. Unit Citeureup sendiri memiliki 5 *Plant* aktif yang terdiri dari *Plant* 3-4, *Plant* 5, *Plant* 6/11, *Plant* 7/8, dan *Plant* 14. Pabrik-pabrik yang saat ini dimiliki oleh perseroan berasal dari PT. Distinct Indonesia *Cement Enterprice* (DICE), yang dalam tahun 1973 mulai mendirikan tanur putar pertama yang memiliki kapasitas sebesar 500.000 ton semen abu-abu.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk unit Citeureup dalam menunjang aktivitas produksinya tercatat cukup tinggi sehingga mampu memaksimalkan proses produksinya. Perusahaan ini mampu menurunkan angka pengangguran masyarakat setempat dengan merekrut tenaga kerja.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2022

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Production</i>	
	• <i>Plant</i> 3-4	61
	• <i>Plant</i> 5	31
	• <i>Plant</i> 6/11	67
	• <i>Plant</i> 7/8	60
	• <i>Plant</i> 14	70
2	<i>Packer</i>	278
3	<i>Mining</i>	176
4	<i>Power Supply</i>	83
5	<i>Paper Bag</i>	51
6	<i>Technical Support</i>	194
Total Karyawan		1.071

Sumber : HRD PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, peneliti hanya melakukan penelitian pada 61 orang karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk unit Citeureup. Divisi *production* sendiri terdiri dari 5 *plant* dengan jumlah karyawan 289 orang, *packer* dengan jumlah karyawan 278 orang, *mining* dengan jumlah karyawan 176 orang, *power supply* dengan jumlah karyawan 83 orang, *paper bag* dengan jumlah karyawan 51 orang dan *technical support* dengan jumlah karyawan 194 orang. Jumlah keseluruhan karyawan 1.071 orang.

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022

Tahun	Bulan	Keterangan					
		Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
2020	Januari	61	25	-	1	-	-
	Februari	61	26	-	-	-	1
	Maret	61	26	-	2	-	-
	April	61	25	-	1	-	-

	Mei	61	23	-	-	1	-
	Juni	61	25	-	3	-	-
	Juli	61	26	2	1	-	-
	Agustus	61	24	-	-	-	-
	September	61	26	-	6	-	-
	Oktober	61	26	-	3	-	-
	November	61	25	-	1	-	-
	Desember	61	29	-	2	1	0
Jumlah				2	20	2	1
2021	Januari	61	25	-	3	-	-
	Februari	61	23	-	1	-	-
	Maret	61	25	-	1	-	-
	April	61	25	-	-	-	-
	Mei	61	18	-	2	-	-
	Juni	61	25	-	-	-	-
	Juli	61	26	-	5	-	-
	Agustus	61	24	-	-	-	-
	September	61	26	1	-	-	-
	Oktober	61	25	-	1	-	-
	November	61	26	-	-	-	-
	Desember	61	24	-	2	3	-
Jumlah				1	15	3	0
2022	Januari	61	25	-	2	-	-
	Februari	61	22	-	-	1	-
	Maret	61	26	1	-	2	-
	April	61	25	-	1	-	-
	Mei	61	22	-	2	-	-
	Juni	61	25	-	-	-	-
	Juli	61	24	-	-	-	-
	Agustus	61	26	1	-	1	-
	September	61	26	-	3	-	-
	Oktober	61	25	-	-	-	-
	November	61	26	-	2	3	-
	Desember	61	26	1	-	2	-
Jumlah				3	10	9	0

Sumber : HRD PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, 2022

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup mengalami peningkatan dan penurunan selama periode 2020-2022. Dimana tingkat ketidakhadiran tertinggi yaitu pada tahun 2020 dengan jumlah 25 orang dan yang terendah adalah tahun 2021 dengan jumlah ketidakhadiran adalah 19 orang. Tingginya tingkat ketidakhadiran mengganggu produktivitas kerja karyawan yang akan mengurangi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan. Salah satu penyebab karyawan absen dari pekerjaannya adalah sakit yang merupakan salah satu faktor dari penerapannya keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan.

Tabel 1. 3 Hasil Produksi *Plant* 3-4 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022

Perusahaan	Tahun	Target Produksi	Realisasi
------------	-------	-----------------	-----------

PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk	2020	12.307.000 TON	10.195.000 TON
	2021	9.827.000 TON	10.292.000 TON
	2022	10.604.000 TON	9.830.000 TON

Sumber : HRD PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan bahwa hasil produksi *plant* 3-4 divisi produksi selama tiga tahun terhitung sejak tahun 2020 tidak konstan. Perusahaan mampu memenuhi hingga melebihi target yang telah ditentukan pada tahun 2021 sedangkan pada tahun 2020 dan 2022 produk yang dihasilkan belum memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memengaruhi produktivitas kerja. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya dimana K3 menjadi salah satu faktor tinggi rendahnya angka produktivitas kerja karyawan.

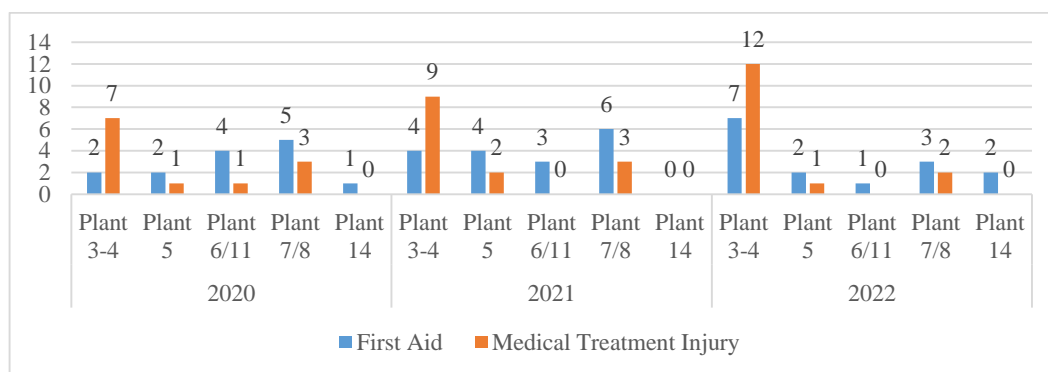
Tabel 1. 4 Kecelakaan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Indocement Tunggol Prakarsa Unit Citeureup Tbk Tahun 2020-2022

Tahun	Plant	Jenis Kecelakaan		Total Kecelakaan
		First Aid	Medical Treatment Injury	
2020	Plant 3-4	2	7	9
	Plant 5	2	1	3
	Plant 6/11	4	1	5
	Plant 7/8	5	3	8
	Plant 14	1	0	1
2021	Plant 3-4	4	9	13
	Plant 5	4	2	6
	Plant 6/11	3	0	3
	Plant 7/8	6	3	9
	Plant 14	0	0	0
2022	Plant 3-4	7	12	19
	Plant 5	2	1	3
	Plant 6/11	1	0	1
	Plant 7/8	3	2	5
	Plant 14	2	0	2

Sumber : Safety Departement PT Indocement Tunggol Prakarsa Tbk, 2022



Berdasarkan tabel 1.4, menunjukkan bahwa total angka kecelakaan kerja pada ke-lima *plant* pada divisi produksi memiliki perbedaan cukup jauh selama periode 2020-2022. Pada *plant* 3-4 memiliki total 41 kasus kecelakaan kerja, *plant* 5 dengan total 12 kasus kecelakaan kerja, *plant* 6/11 dengan total 9 kasus kecelakaan kerja, *plant* 7/8 dengan total 22 kasus kecelakaan kerja dan *plant* 14 dengan total 3 kasus kecelakaan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian pada karyawan *plant* 3-4 divisi produksi dengan kasus kecelakaan kerja tertinggi dalam periode 2020-2022.



Gambar 1. 2 Grafik Kecelakaan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Unit Citeureup Tbk Tahun 2020-2022

Pada gambar 1.2, menunjukkan angka kecelakaan kerja tertinggi pada karyawan divisi produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk unit Citeureup dengan jenis kecelakaan kerja *medical treatment injury* yaitu pada *plant* 3-4 dengan 12 kasus pada tahun 2022 dan angka kecelakaan kerja tertinggi dengan jenis kecelakaan kerja *first aid* yaitu pada *plant* 7/8 dengan 6 kasus pada tahun 2021. *Plant* 3-4 mengalami kenaikan angka kecelakaan kerja dalam periode 2020-2022 dengan total kasus yang cukup tinggi yaitu 41 kasus kecelakaan kerja.

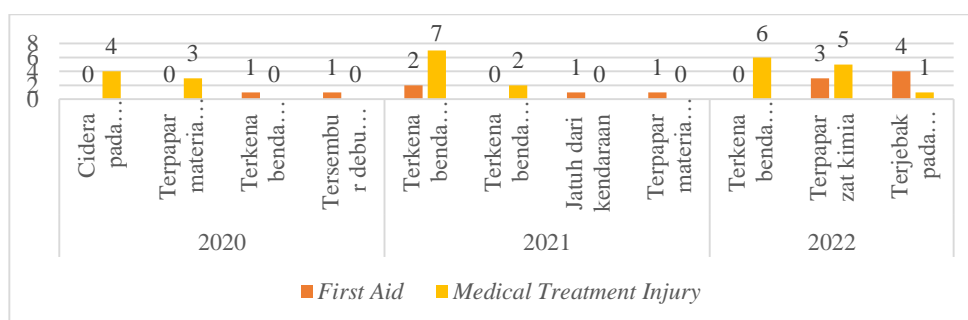
Tabel 1. 5 Kecelakaan Kerja Karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022

Tahun	Uraian Kecelakaan	Jenis Kecelakaan		Total Kecelakaan	
		<i>First Aid</i>	<i>Medical Treatment Injury</i>	<i>First Aid</i>	<i>Medical Treatment Injury</i>
2020	Cidera pada benda berputar	0	4	2	7
	Terpapar material panas/api	0	3		
	Terkena benda jatuh atau bergerak	1	0		
	Tersembur debu semen	1	0		
2021	Terkena benda jatuh atau bergerak	2	7	4	9

	Terkena benda jatuh atau bergerak	0	2		
	Jatuh dari kendaraan	1	0		
	Terpapar material panas/api	1	0		
2022	Terkena benda jatuh atau bergerak	0	6	7	12
	Terpapar zat kimia	3	5		
	Terjebak pada benda diam atau tidak bergerak	4	1		

Sumber : *Safety Departement PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, 2022*

Berdasarkan tabel 1.5, menunjukkan bahwa kecelakaan kerja pada *plant* 3-4 divisi produksi terus meningkat, dimana selama periode 2020-2022 terdapat 41 kasus kecelakaan di lingkungan kerja, total luka ringan sebanyak 13 kasus dengan penanganan *first aid* atau kecelakaan yang membutuhkan penanganan medis dasar dan luka berat sebanyak 28 orang dengan penanganan *medical treatment injury* atau kecelakaan yang membutuhkan pertolongan lebih lanjut dari petugas medis.



Gambar 1. 3 Grafik Kecelakaan Kerja Karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022

Pada gambar 1.3, menunjukkan penyebab insiden tertinggi adalah terkena benda jatuh atau bergerak pada jenis kecelakaan kerja *medical treatment injury* dengan total 7 kasus pada tahun 2021 dan pada jenis kecelakaan kerja *first aid* penyebab tertinggi adalah terjebak pada benda diam atau tidak bergerak dengan total 4 kasus pada tahun 2022. Hal ini memerlukan tindak lanjut oleh PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup terkait kondisi kerja dan lingkungan kerja karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

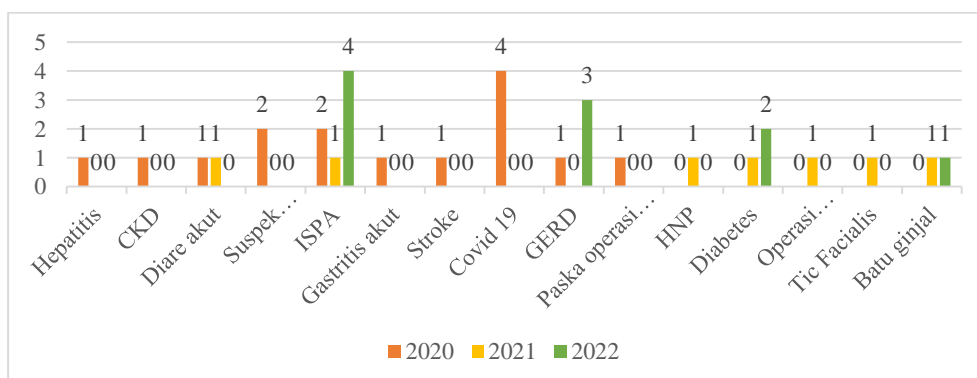
Tabel 1. 6 Kesehatan Kerja karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022

Keterangan	Tahun		
	2020	2021	2022

	(Orang)	(Orang)	(Orang)
Hepatitis	1	0	0
Ginjal Kronis	1	0	0
Diare akut	1	1	0
Suspek Covid-19	2	0	0
ISPA	2	1	4
Gastritis akut	1	0	0
Stroke	1	0	0
Covid 19	4	0	0
GERD	1	0	3
Paska operasi hemoroid	1	0	0
HNP	0	1	0
Diabetes	0	1	2
Operasi tumor di lipat lutut kiri	0	1	0
Tic Facialis	0	1	0
Batu ginjal	0	1	1
Jumlah	15	7	10

Sumber : *Safety Departement* PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa gangguan kesehatan terjadi pada karyawan *plant* 3-4 divisi produksi pada periode 2020-2022 cukup tinggi setiap tahunnya dan berfluktuasi. Pada tahun 2020 penyakit covid-19 merupakan gangguan kesehatan tertinggi karyawan divisi produksi *plant* 3-4 dengan total 4 orang, di tahun 2021 penyakit diare akut, HNP, Diabetes, tumor di lipat lutut kiri, tic fasialis dan batu ginjal menyerang karyawan dengan jumlah masing-masing 1 orang, dan di tahun 2022 penyakit ISPA menyerang karyawan divisi produksi *plant* 3-4 dengan jumlah 4 orang.



Gambar 1. 4 Grafik Kesehatan Kerja Karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Tahun 2020-2022

Pada gambar 1.6, menunjukkan bahwa gangguan kesehatan yang terjadi pada produksi *plant* 3-4 karyawan divisi pada periode 2020-2022 banyak menyerang kesehatan bagian pernafasan yaitu gangguan kesehatan ISPA (Infeksi Saluran Pernafasan Atas) dengan jumlah tertinggi 4 orang di tahun 2022 dan penyakit Covid 19 dengan jumlah tertinggi 4 orang di tahun 2020. Persebaran debu hasil produksi semen menjadi faktor gangguan kesehatan pernafasan karyawan divisi produksi. Kualitas udara perusahaan dapat dikategorikan tidak sehat, suhu udara serta ventilasi udara yang kurang baik dapat menyebabkan bermacam-macam gangguan kesehatan kepada karyawan. Berdasarkan angka gangguan kesehatan ini dapat mengganggu kegiatan produksi perusahaan.

PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup memiliki klinik untuk memfasilitasi pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) untuk karyawan, tersedianya alat pemadam kebakaran di setiap gedung, terdapat rambu-rambu K3 di setiap area pabrik, diberikan pelatihan dan simulasi terkait pemakaian alat pelindung diri (APD), di fasilitasi jaminan ketenagakerjaan serta kesehatan karyawan dengan status tetap, namun perusahaan mewajibkan karyawan membawa kartu kerja karyawan sebagai identitas dan ijin memasuki dan berada di lingkungan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup, tanpa memperoleh izin serta instruksi oleh kepala bagian maka karyawan dilarang memasuki area tersebut.

Berbagai upaya dikerahkan oleh PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup untuk mewujudkan *zero harm* pada operasionalnya, namun kecelakaan kerja tetap terjadi dikarenakan kondisi kerja karyawan serta lingkungan kerja kurang aman. Sumber daya manusia yang sehat baik secara fisik maupun mental mampu bekerja secara produktif, dengan demikian diharapkan produktivitas kerja meningkat agar dapat mencapai target dan mendorong perusahaan menuju keberhasilan dalam membangun dan meluaskan usahanya. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka pelaksanaan dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan penting untuk dikaji, karena variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan yang menunjang perusahaan dalam mencapai keberhasilan bisnis.

Berdasarkan hasil pemaparan pada latar belakang ini mendorong penulis untuk mengetahui bagaimana “**Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Plant 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang di atas, maka diidentifikasi masalah-masalah, seperti kecelakaan kerja dan kesehatan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul

Prakarsa Tbk Unit Citeureup. Oleh karena itu, permasalahan penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Walaupun PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup sudah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja namun terus terjadi peningkatan angka kecelakaan di lingkungan kerja sejak tahun 2020-2022 pada *plant* 3-4 divisi produksi.
2. Kesehatan kerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup yang terjangkit penyakit akibat kerja bagian saluran pernafasan seperti ISPA yang selalu terjadi setiap tahunnya perlu dievaluasi.
3. Pencapaian hasil produksi *plant* 3-4 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup yang tidak konstan yang mana pada tahun 2021 memenuhi target sedangkan tahun 2020 dan 2022 belum memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga perlu dievaluasi.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah-masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup?
3. Bagaimana hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup, memberikan informasi terkait hasil dari penelitian ini, serta memberikan saran kepada pihak perusahaan terkait solusi dari masalah yang terjadi.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup;

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk unit Citeureup.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Plant 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup, diharapkan hasil penelitian ini dapat diterima sebagai saran bermanfaat untuk mengevaluasi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta meningkatkan kembali produktivitas kerja karyawan secara optimal dan maksimal;
2. Bagi peneliti, dari semua kegiatan penelitian ini dapat lebih memahami kemampuan peneliti dalam menganalisis fenomena yang merupakan objek dalam penelitian ini.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini memberikan banyak pengetahuan, wawasan dan manfaat terkait bidang manajemen, secara khusus manajemen sumber daya manusia yang erat hubungannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan produktivitas kerja.
2. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini memberikan informasi yang positif mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) dan produktivitas kerja karyawan bahwa kedua komponen tersebut merupakan hal yang erat hubungannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dalam disiplin ilmu manajemen khususnya mengkaji peran serta hubungan karyawan. Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia perlu disiapkan berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individual atau organisasi.

Menurut Ganyang (2018:1) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kata yaitu manajemen dengan arti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan terhadap pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sasaran mencapai target individu maupun organisasi.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**



Menurut Ganyag (2018:7) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan  
Fungsi yang berkaitan dengan proses menetapkan tujuan melalui visi dan misi, penetapan kebijakan organisasi beserta program-program, dan pemilihan strategi.
  - b. Pengorganisasian  
Fungsi untuk mengupayakan sebuah ikatan antar karyawan, divisi dan seluruh anggota organisasi terkait pelaksanaan tanggung jawab dalam pencapaian target organisasi.
  - c. Penempatan  
Fungsi untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan yang tersedia pada organisasi berdasarkan kemampuan sumber daya yang tersedia.
  - d. Kepemimpinan  
Fungsi untuk membentuk karyawan yang tidak bertentangan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab menggunakan seluruh keahlian yang dimiliki.
  - e. Pengendalian  
Fungsi yang memberikan jaminan agar rencana yang ditetapkan telah dijalankan guna tercapainya tujuan organisasi.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan Karyawan  
Fungsi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam hal kualitas atau kuantitasnya disesuaikan oleh faktor-faktor yang dibutuhkan organisasi. Sumber dari pengadaan karyawan berasal dari internal dan eksternal.
  - b. Pengembangan Karyawan  
Fungsi ini bertujuan melaksanakan program yang diselenggarakan melalui 2 cara. Pelatihan karyawan secara umum dilaksanakan untuk tingkat karyawan lapangan berupa keahlian teknik melalui jangka waktu yang relatif panjang. Sedangkan pemberian pendidikan melalui konseptual keahlian serta relatif tingginya biaya yang dikeluarkan.
  - c. Pemberian Kompensasi  
Pemberian kompensasi dilaksanakan selama karyawan mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat bersifat langsung, seperti gaji dan insentif. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
  - d. Program Integritas Karyawan

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, pemberian motivasi kerja, dan hubungan antar individu.

e. **Pemeliharaan Karyawan**

Dilaksanakan dengan tujuan tenaga kerja mendapatkan perasaan bahwa ia adalah bagian dari organisasi tempat dia bekerja, maka tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan produktif.

f. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemberhentian karyawan pada dasarnya dapat disebabkan oleh alasan yang logis dan terhormat, seperti karyawan yang telah berada di usia pensiun, ataupun telah berakhirnya kontrak kerja karyawan. Karyawan pun dapat dihentikan secara tidak terhormat apabila karyawan telah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Larasati (2018:11) manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

1. **Sosial**

Bertujuan supaya organisasi mampu berkontribusi secara etika atas integritas dalam lingkungan masyarakat.

2. **Organisasional**

Melaksanakan tujuan resmi yang ditetapkan guna memberikan bantuan pada perusahaan dalam pencapaian tujuan.

3. **Fungsional**

Memberikan pertahanan terhadap peran bidang sumber daya manusia pada taraf konsisten menurut pemenuhan perusahaan.

4. **Individual**

Tujuan pribadi masing-masing individu organisasi atau perusahaan yang ingin mencapai tujuan.

### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017:4) sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran sebagai berikut:

1. Penetapan kuantitas dan kualitas karyawan yang efisien dan tepat menurut pemenuhan kebutuhan organisasi.

2. Penetapan pengambilan, penyeleksian, dan penempatan tenaga kerja berdasarkan sumber daya yang sesuai pada posisi serta individu yang sesuai pada jabatan kerja yang sesuai.

3. Penetapan rencana kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian tenaga kerja perusahaan.

4. Peramalan kuantitas permintaan dan penawaran sumber daya manusia di kemudian hari.

5. Perkiraan kondisi ekonomi perusahaan secara umum serta mengembangkan perusahaan secara khusus.
6. Pengawasan secara teliti perubahan peraturan undang-undang terkait buruh.
7. Pemberian balas jasa oleh perusahaan
8. Pengawasan terhadap perkembangan teknik serta perkembangan serikat buruh.
9. Pelaksanaan program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
10. Pengaturan mengenai mutasi karyawan, secara horizontal ataupun vertical.
11. Pengaturan mengenai pensiun karyawan, pemberhentian kerja karyawan serta pesangon.

### **2.1.5 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018:10) indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tugas Kerja  
Merupakan gambaran aktivitas dan wajib di laksanakan seluruh anggota organisasi.
2. Kualitas Kerja  
Merupakan hasil kerja karyawan terstandar dan tepat dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Kuantitas  
Merupakan jumlah dari hasil aktivitas produksi tenaga kerja.
4. Ketepatan Waktu  
Merupakan kecepatan dari hasil produksi tenaga kerja.
5. Efektifitas Biaya  
Merupakan keefektifan karyawan dalam menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pada dasarnya filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan perlindungan keselamatan dan kesehatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pencegahan serta pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja. Apabila semua potensi bahaya telah dicegah dan dapat dikendalikan dengan memenuhi standar yang aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan target produksi terpenuhi. Pada akhirnya dapat menekan angka risiko kerugian dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Menurut Mathis & Jackson (2006) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol

terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Kasmir (2018) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Suwardi & Daryanto (2018:3) keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun proyek. K3 bertujuan memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Menurut Armtsrong dalam Stopiah, Mamang (2018:234) berpendapat bahwa, kesehatan adalah suatu keadaan dari seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungan, sedangkan keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderita dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik berupa pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin, dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja.

Menurut Elmi (2018:138) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diartikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan program yang dilaksanakan oleh perusahaan yang mengacu pada keadaan fisik dan psikososial karyawan sebagai upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja yang dapat berakibat cacat dan kematian pada karyawan. Kondisi K3 dalam perusahaan merupakan cerminan dari kondisi ketenagakerjaan dalam organisasi.

### **2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa nyaman  
Perlengkapan dan peralatan kerja yang memadai maka akan menimbulkan perasaan nyaman dan aman. Perasaan ini membuat tenaga kerja berkonsentrasi dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Memperlancar proses kerja

Kecelakaan kerja dapat diminimalkan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, terjaminnya kesehatan karyawan baik fisik dan mental menyebabkan normalnya aktivitas kerja karyawan.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja  
Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan diharuskan memahami dan mengerti ketentuan yang ditetapkan. Seluruh karyawan diharuskan menggunakan peralatan kerja sesuai dengan petunjuk pemakaian, maka karyawan dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja  
Pemasangan rambu-rambu kerja yang telah tersedia dilengkapi diseluruh lokasi sebagai penanda dan pengingat. Lokasi rambu-rambu harus mudah dilihat dan jelas tanpa adanya penghalang.
5. Tidak mengganggu proses kerja  
Perusahaan mengharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas organisasi dengan pelaksanaannya program keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai contoh penggunaan alat pelindung diri sebagai bentuk keselamatan kerja walaupun rumit tetapi akan memberikan keamanan dan tidak mengganggu proses kerja.
6. Menekan biaya  
Pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja diharapkan oleh perusahaan untuk menekan biaya. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja ini diharapkan kecelakaan kerja dan risiko penyakit akibat kerja dapat diminimalkan.
7. Menghindari kecelakaan kerja  
Secara umum kecelakaan akan terjadi apabila tenaga kerja tidak teliti dalam menggunakan metodedan peralatan bekerja, misalnya tidak menggunakan perlengkapan pengaman saat bekerja pada ketinggian.
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu  
Perusahaan merupakan pihak yang kerap kali disalahkan jika terjadi kasus kecelakaan kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat meminimalkan tuntutan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini disebabkan oleh tenaga kerja telah menyatakan setuju terkait prosedur yang berlaku.

### **2.2.3 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Modjo dalam Telasih (2018:19) penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada perusahaan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Pengurangan absentisme  
Angka risiko kecelakaan kerja dan penyakit kerja akan menurun sehingga tenaga kerja yang tidak hadir bekerja faktor cedera dan sakit akibat kerja akan

berkurang apabila perusahaan dengan konsisten melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Pengurangan biaya klaim kesehatan  
Menurunnya risiko kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan dapat memperkecil biaya klaim rumah sakit apabila perusahaan memperhatikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
3. Pengurangan *turn over*  
Karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih sejahtera jika mendapat perlindungan dari risiko kecelakaan kerja dan risiko penyakit akibat dari pekerjaannya yang merupakan target pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan berkurang.
4. Peningkatan produktivitas  
Diharapkan terjadi peningkatan produktivitas selama proses pengendalian kecelakaan kerja yang berdampak pada cacat dan kematian serta dapat menekan risiko kerugian.

#### **2.2.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Menurut Mangkumanegara dalam Hamali (2018 :176) faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  - a. Penyusunan serta penempatan benda yang berisiko keamanannya tidak diperhitungkan.
  - b. Padatnya runag bekerja membuat sesak karyawan.
  - c. Saluran pembuangan limbah hasil produksi tidak sesuai prosedur.
2. Pengaturan Udara
  - a. Tidak maksimalnya pergantian udara di lingkungan kerja yang disebabkan oleh kondisi yang kotor, berdebu, dan berbau yang tidak enak.
  - b. Tidak terkondisikannya suhu udara dalam ruang kerja.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Tidak tepatnya penggunaan sumber cahaya.
  - b. Kondisi lingkungan kerja yang kekurangan pencahayaan.
4. Pemakaian Peralatan Kerja
  - a. Rusaknya kondisi peralatan kerja akibat sudah usang.
  - b. Menggunakan mesin tanpa pengaman.
5. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
  - a. Kondisi fisik karyawan seperti stamina yang tidak stabil dan kerusakan alat indera seperti indera pendengaran yang terganggu akibat suara bising selama aktivitas kerja.
  - b. Kondisi mental karyawan yang terganggu seperti lemahnya kemampuan berfikir dan kemampuan persepsi, ketidakstabilan emosi karyawan,

rapuhnya kepribadian karyawan, motivasi kerja menurun, sikap karyawan yang ceroboh dan lalai.

### **2.2.5 Pencegahan Kecelakaan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016) risiko kecelakaan kerja dapat dihindari maupun dicegah. Upaya pencegahan kecelakaan kerja dilaksanakan melalui pelaksanaan program tri-E (*Program Triple E*), yaitu sebagai berikut:

- a. Teknik (*engineering*)  
Teknik merupakan langkah awal dengan memenuhi seluruh peralatan dan mesin produksi menggunakan alat pencegah kecelakaan (*safety guards*) seperti tombol untuk menghentikan mesin secara paksa (*cut switches*) dan alat lainnya, supaya karyawan merasa dilindungi secara teknis.
- b. Pendidikan (*education*)  
Pendidikan merupakan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk menumbuhkan rasa kebiasaan serta prosedur kerja yang sesuai untuk tercapainya kondisi kerja yang aman selama melakukan tugasnya.
- c. Pelaksanaan (*enforcement*)  
Pelaksanaan merupakan eksekusi dari prosedur keselamatan dan kesehatan dengan memberikan jaminan bahwa telah dilaksanakannya peraturan pengendalian kecelakaan kerja.

### **2.2.6 Pendekatan dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Marwansyah (2019) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimaksudkan memberi perlindungan serta pemeliharaan kondisi fisik dan mental para pekerja dirancang dengan 2 pendekatan yaitu:

1. Pendekatan pertama  
Angka kecelakaan kerja dapat ditekan jika karyawan menciptakan lingkungan psikologis dan perilaku yang mendukung keselamatan kerja, baik secara sadar atau bawah sadar. Perilaku ini wajib ditanamkan selama aktivitas operasional perusahaan.
2. Pendekatan kedua  
Tujuan perancangan program keselamatan yaitu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman. Oleh karena itu, lingkungan fisik tempat kerja diciptakan untuk menghindari risiko terjadinya kecelakaan. Sedangkan program kesehatan kerja diciptakan untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan. Program ini dilaksanakan sebagai bentuk upaya mengatasi permasalahan yang terjadi kesehatan karyawan sehingga tidak mengganggu produktivitas kerja karyawan.

### **2.2.7 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sunyoto (2019) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki indikator yang terdiri dari:

1. Pembiayaan kesehatan  
Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dengan mengeluarkan biaya dalam menyelenggarakan pelaksanaan fasilitas kesehatan yang dibutuhkan oleh seluruh anggota perusahaan.
2. Pelayanan kesehatan  
Kewajiban perusahaan untuk memberikan fasilitas pelayanan kesehatan terbaik kepada seluruh karyawan seperti memastikan setiap karyawannya terdaftar sebagai peserta aktif BPJS kesehatan perusahaan.
3. Perlengkapan  
Tersedianya perlengkapan seperti obat-obatan di sekitar ruang kerja karyawan.
4. Tempat penyimpanan barang  
Tersedianya tempat untuk menyimpan barang-barang seluruh karyawan sebelum masuki lingkungan kerja.
5. Wewenang pekerjaan  
Setiap individu atau karyawan di dalam perusahaan wajib mematuhi norma termasuk pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja kepada bawahannya.
6. Kelalaian  
Kelalaian merupakan salah satu faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan menyebabkan kerugian materi yang cukup besar untuk perusahaan.

Menurut Mangkumanegara (2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dipengaruhi oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja  
Tidak diperhitungkannya keamanan pada penempatan barang-barang yang berisiko dan ruang kerja yang sesak dan sangat padat dihuni.
2. Pengaturan udara  
Sirkulasi udara yang kurang baik seperti ruang kerja yang berantakan, penuh debu, berbau kurang sedap, suhu udara terasa lembab tidak diatur sesuai standar.
3. Pengaturan penerangan  
Pengaturan cahaya yang kurang tepat dan penggunaan sumber cahaya tidak sesuai dengan standar seperti kurangnya cahaya atau remang-remang pada ruang kerja.
4. Pemakaian peralatan kerja  
Rusak dan tidak layak nya peralatan kerja yang dipakai serta pemakaian alat pelindung diri.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan



Risiko berbahaya yang dihadapi oleh karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal baik secara fisik dan emosional, kemudian akan mempengaruhi aktifitas kerja dan berdampak negatif untuk diri sendiri dan sekitar.

## **2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Dua konsep dasar yang dimiliki oleh produktivitas, yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat yang bersumber dari manusia, dana dan alam yang digunakan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Oleh karena itu, produktivitas menentukan efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam pemanfaatannya. Efisiensi dapat diukur dengan *input* dan *output*.

Menurut Sedarmayanti (2017) filosofi mengenai produktivitas kerja sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah awal keinginan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan segala bidang.

Menurut Sutrisno (2017) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sukardi (2021) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan..

Menurut Kustini & Sari (2020) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Menurut Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diartikan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*/pengeluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*/masukan) persatuan waktu dan berkaitan dengan sikap mental kompetitif.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018:41) terdapat enam faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewirausahaan

### **2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas tidak selalu melalui penglihatan dan terkadang rumit untuk dilakukan. Namun dengan menggunakan teknik-teknik pengukuran yang tepat, dapat diketahui produktivitas kerja seorang karyawan. Pengukuran ini bertujuan memberikan informasi terkait hal-hal yang menyebabkan menurun atau meningkatnya produktivitas.

Menurut Wibowo (2016:110-111) fungsi penguatan yang berharga dapat diwujudkan melalui pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Membangun kepedulian  
Melakukan komunikasi terhadap minat dan organisasi yang menjaga fokus serta produktivitas yang dipentingkan oleh pihak manajemen merupakan sebuah sistem pengukuran yang lebih digemari.
2. Mengukur masalah dan peluang  
Meningkat atau menurunnya kondisi produktivitas hanya dapat ditetapkan melalui suatu ukuran. Manajemen mengharapkan identifikasi fokus pada bidang melalui fasilitas yang diberikan oleh ukuran produktivitas.
3. Mengusahakan mekanisme umpan balik  
Tanpa adanya *feedback*, perusahaan tidak dapat memperbaiki kesalahan. Dengan melakukan umpan balik pada data pengukuran produktivitas maka karyawan mudah melakukan penyelesaian masalah dan belajar kesalahan serta mendapatkan motivasi untuk menyelesaikan masalah produktivitas kerja.
4. Memfasilitasi integrasi  
Mengukur produktivitas memberikan fasilitas terhadap proses integrasi produktivitas kepada organisasi lainnya, contohnya ditetapkannya target secara kuantitatif.

### **2.3.4 Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Gaol (2014:692) upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Teknik tata cara kerja
2. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja

3. Perbaikan tata letak pabrik
4. Perbaikan desain produk
5. Perbaikan desain dan pemilihan proses
6. Penggunaan alat bantu kerja
7. Pengendalian persediaan sampai nihil (JIT)
8. Perencanaan dan pengendalian produksi
9. Pengendalian kualitas sampai pada *zero defect*
10. Rekayasa nilai
11. Optimasi

### **2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) beberapa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas  
Keterampilan dan keahlian tenaga kerja mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan aktivitasnya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Keinginan karyawan guna peningkatan hasil atas kerjanya.
3. Semangat kerja  
Usaha karyawan untuk memperbaiki kesalahan dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri  
Usaha karyawan dalam pengembangan diri guna meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan tugas.
5. Mutu  
Kualitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil kerjanya.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara penggunaan seluruh sumber daya dengan hasil yang dicapai.

Adapun menurut Sinungan (2011:15) indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Jumlah Karyawan  
Jumlah sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan dalam aktivitas produksi.
2. Jumlah hasil produksi yang dicapai  
Kuantitas hasil produksi yang dicapai dalam setiap penggunaan sumber daya manusia.
3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja  
Jumlah jam kerja yang dapat digunakan oleh setiap sumber daya manusia.
4. Moral kerja karyawan

Karyawan dengan nilai moral yang baik akan meningkatkan semangat kerja.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dinar Sukma Putri, (2019)  Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sariguna Primatirta Tbk	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)  Produktivitas Kerja (Y)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) : 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental pegawai  Produktivitas Kerja (Y) 1. Tingkat perolehan hasil 2. Kualitas yang dihasilkan 3. Tingkat kesalahan 4. Waktu yang dibutuhkan	<i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan hasil analisis korelasi spearman diperoleh $r = 0,848$ . Artinya program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Adapun hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (12,31) > t_{tabel} (1,671)$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2.	Shania Asti Dewi, (2021)  Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)  Produktivitas (Y)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) : 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan	<i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan hasil analisis korelasi spearman diperoleh $r = 0,614$ . Artinya program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 37,69%. Adapun hasil uji

	Pada PT Tirta Investama		<p>4. Pemakaian peralatan kerja</p> <p>5. Kondisi dan mental pegawai</p> <p>Produktivitas (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat perolehan hasil</li> <li>2. Kualitas yang dihasilkan</li> <li>3. Tingkat kesalahan</li> <li>4. Waktu yang dibutuhkan</li> </ol>		<p>hipotesis koefisien korelasi diperoleh thitung (12,31) <math>\geq</math> ttabel (1,671) maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.</p>
3.	<p>Gilang Agung Prabowo, (2020)</p> <p>Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Sima Prima Indonesia</p>	<p>Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)</p> <p>Produktivitas Karyawan (Y)</p>	<p>Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan tempat lingkungan kerja</li> <li>2. Pengaturan udara</li> <li>3. Pengaturan penerangan</li> <li>4. Pemakaian peralatan kerja</li> <li>5. Kondisi dan mental pegawai</li> </ol> <p>Produktivitas Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat absensi tinggi</li> <li>2. Tingkat perolehan hasil</li> <li>3. Kualitas yang dihasilkan</li> <li>4. Tingkat kesalahan</li> <li>5. Waktu yang dibutuhkan</li> </ol>	<i>Rank Spearman</i>	<p>Berdasarkan hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh <math>r = 0,676</math>. Artinya program kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai hubungan yang kuat. Adapun hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh thitung (16,1533) <math>&gt;</math> ttabel (1,6531) maka <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak. Artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.</p>
4.	Zuhrul Anam, (2019)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) :	<i>Rank Spearman</i>	<p>Berdasarkan hasil analisis korelasi spearman diperoleh <math>r = 0,707</math>. Artinya program</p>

	<p>Hubungan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Kenlle Indonesia</p>	<p>Produktivitas (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan tempat lingkungan kerja</li> <li>2. Pengaturan udara</li> <li>3. Pengaturan penerangan</li> <li>4. Pemakaian peralatan kerja</li> <li>5. Kondisi dan mental pegawai</li> </ol> <p>Produktivitas (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat absensi tinggi</li> <li>2. Tingkat perolehan hasil</li> <li>3. Kualitas yang diharapkan</li> <li>4. Tingkat kesalahan</li> <li>5. Waktu yang dibutuhkan</li> </ol>		<p>keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 49,98%. Adapun hasil uji koefisien korelasi diperoleh thitung (10,2439) &gt; ttabel (1,6595) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan kuat antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.</p>
5.	<p>Sulianudin, (2019)</p> <p>Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Argatama Multi Agung</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)</p> <p>Produktivitas (Y)</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan tempat lingkungan kerja</li> <li>2. Pengaturan udara</li> <li>3. Pengaturan Penerangan</li> <li>4. Pemakaian peralatan kerja</li> <li>5. Kondisi dan mental pegawai</li> </ol> <p>Produktivitas Kerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas</li> </ol>	<p><i>Rank Spearman</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis korelasi spearman diperoleh <math>r=0,602</math>. Artinya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat. Adapun hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh thitung (5,742) &gt; ttabel (1,67155) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.</p>

			2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi		
--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Sekunder, 2024

#### 2.4.2 Kerangka Berpikir

Manajemen sumber daya manusia yang ideal bukanlah pengambil keputusan, bukan juga pengumpul tanggung jawab, tetapi seorang penasihat untuk membantu manajemen lini membuat keputusan personel yang lebih handal. Di perusahaan mana pun, orang-orang lini inilah yang menentukan iklim personel untuk seluruh organisasi. Jika SDM *man* dapat memenuhi tantangan peran staf, dia akan memberikan kontribusi paling efektif untuk industri.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan produktivitasnya maka sumber daya manusia dapat mengelola faktor penunjang lainnya dalam proses produksi misalnya bahan baku, mesin, metode. Menurut Hutasoit (2011), saat mengolah faktor produksi, sumber daya manusia sebagai karyawan tidak dapat menghindari permasalahan kerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam kegiatan proses produksi ataupun aktivitas lainnya di lingkungan kerja selalu di sertai risiko bahaya atas kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit kerja. Kecelakaan kerja yang menimpa karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja baik karyawan maupun perusahaan. Produktivitas ditopang oleh tiga tonggak dalam proses produksinya, yaitu kuantitas (*Quantity*), kualitas (*Quality*) dan keselamatan (*Safety*).

Upaya perusahaan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal yaitu memelihara lingkungan kerja yang aman sehat bagi pekerja, mematuhi semua standar dan syarat kerja, dan mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi berkaitan dengan keselamatan kerja. Upaya tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja dan dikutip oleh Hutasoit (2011).

Sama halnya dengan yang terjadi pada proses produksi di *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk unit Citeureup, meskipun telah dilaksanakan program K3 dan diberikan fasilitas alat pelindung kerja, alat pemadam kebakaran, pelayanan kesehatan serta kondisi lingkungan kerja yang aman namun tetap terjadi kecelakan kerja dan mengakibatkan perbedaan jumlah hasil produksi dengan target produksi maka tidak mencapai target dari standar kerja. Berdasarkan hal tersebut, perlu ditinjau kembali dan di evaluasi program K3 pada PT Indocement

Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai *goals zero harm*.

Menurut Mangkumanegara (2017), keselamatan dan kesehatan kerja dapat dipengaruhi oleh indikator sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian alat kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Menurut pendapat Sutrisno (2017), indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

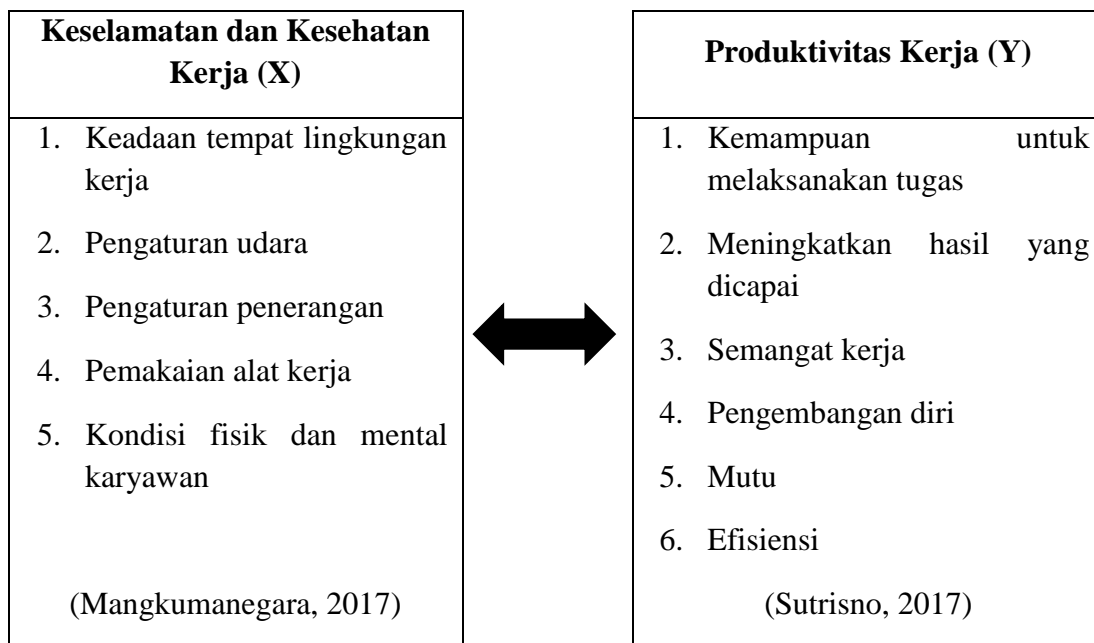
1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas yang telah diuraikan maka diartikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) dengan produktivitas kerja karyawan memiliki keterkaitan hubungan satu sama lain. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian secara langsung kepada karyawan divisi produksi *plant* 3-4 perusahaan tersebut tentang hubungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup berlandaskan teori diatas.

Penelitian yang mendukung pernyataan peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Gilang Agung Prabowo (2020) dengan kesamaan variabel X dan penelitian yang dilakukan oleh Sulianudin (2019) dengan kesamaan variabel Y. Selain itu, pernyataan yang mendukung penelitian ini, merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shania Asti Dewi (2021), menyatakan bahwa hasil analisis data dengan korelasi *rank spearman* pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05). Hasil penelitian : koefisien korelasi  $r_s = 0,614$ , artinya terdapat hubungan yang bersifat positif dan kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:





Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y), hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*, metode penelitian ini menguji hipotesis yang secara umum menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena penggunaan alat statistik untuk mengolah kuesioner maka dapat diketahui hubungan antara variabel X dan variabel Y pada *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup.

### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua variabel sebagai objek penelitian, yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel *independent* atau X, sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel *dependent* atau Y.

#### **3.2.2 Unit Analisis**

Penelitian ini menggunakan unit analisis individual, data diperoleh dari tiap individu responden yaitu 61 karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup.

#### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup yang berlokasi di Jl Mayor Oking Jayaatmaja, Desa Citeureup, Kecamatan Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat 16810.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan informasi berbentuk dokumen yang berisikan fenomena langsung yang terjadi di organisasi dan data jumlah karyawan diperoleh dari HRD PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup.

2. Data Kuantitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data mengenai hasil produksi karyawan periode 2020-2022 *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup. Selain itu, penulis

memperoleh data kuantitatif dari kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan sumber data yang terbagi menjadi data primer dan data sekunder.

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung kepada unit analisis penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden sesuai dengan sasaran penelitian yaitu karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk unit Citeureup;

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui media pentara dengan mengumpulkan data maupun bahan pustaka berdasarkan teori ahli yang relevan dengan fenomena yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan terkait konsep, variabel penelitian, indikator per satu ukuran dan skala pengukuran yang digunakan. Selain itu menentukan skala pengukuran penelitian dari setiap variabel.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	1. Pemasangan rambu-rambu K3 2. Penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur 3. Lingkungan kerja yang bersih dan aman	Ordinal
	2. Pengaturan udara	1. Pergantian udara dalam lingkungan kerja 2. Ventilasi udara di ruang kerja 3. Suhu udara dalam lingkungan kerja stabil	Ordinal
	3. Pengaturan penerangan	1. Pengaturan pencahayaan sesuai prosedur 2. Perusahaan memiliki penerangan darurat	Ordinal

		3. Penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan	
	4. Pemakaian alat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alat pelindung diri (APD) yang disediakan lengkap</li> <li>2. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai</li> <li>3. Pemasangan petunjuk kerja dan metode kerja untuk menunjang aktivitas kerja</li> </ol>	Ordinal
	5. Kondisi fisik dan mental karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi fisik dan mental karyawan dalam keadaan baik</li> <li>2. Fasilitas pelayanan dan kesehatan bagi karyawan</li> <li>3. Pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya K3</li> </ol>	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan</li> <li>2. Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan</li> <li>3. Karyawan menguasai keterampilan dengan baik</li> </ol>	Ordinal
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memenuhi realisasi target produksi</li> <li>2. Karyawan memaksimalkan hasil kerja</li> <li>3. Karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan</li> </ol>	Ordinal
	3. Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan tidak menunda pekerjaan</li> <li>2. Karyawan memaksimalkan waktu kerja</li> <li>3. Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu</li> </ol>	Ordinal
	4. Pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan</li> <li>2. Karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan</li> <li>3. Karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan</li> </ol>	Ordinal
	5. Mutu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien</li> </ol>	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar</li> <li>3. Karyawan mengurangi barang cacat produksi</li> </ol>	
	6. Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah</li> <li>2. Karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja</li> <li>3. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya</li> </ol>	Ordinal

Sumber : Data Sekunder, 2024

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Metode yang digunakan yaitu sampling jenuh atau *saturation sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 61 orang dari *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk unit Citeureup.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berikut beberapa jenis prosedur pengumpulan data untuk menentukan metode pengumpulan data yang akan digunakan:

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh penulis untuk menjawab masalah pemelitiannya secara khusus. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer terbagi menjadi dua cara, yaitu:

##### 1. Survey

Pengumpulan data ini melalui wawancara dengan karyawan dan kumpulan pertanyaan yang diajukan kepada masing-masing responden terkait indikator dari variabel X dan variabel Y beserta alternatif jawaban yang diberikan kepada responden.

##### 2. Observasi

Observasi merupakan teknik dimana peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu di lokasi penelitian. Observasi dilakukan dalam lingkup karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk unit Citeureup sehingga diketahui aspek-aspek permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur, perilaku, persepsi individu atau sekelompok orang terkait fenomena. Dengan skala *likert* variabel yang

akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai acuan menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Produktivitas Kerja

Alternatif jawaban	Skor
Selalu (SI)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-kadang (K)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan tabel 3.2, Instrumen skala *likert* yang digunakan untuk mengukur perilaku yang diperoleh dari jawaban responden instrumen pertanyaan variabel keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan serangkaian jawaban berupa Selalu (SI), Sering (Sr), Kadang-kadang (K), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Keselamatan dan Kesehatan Kerja

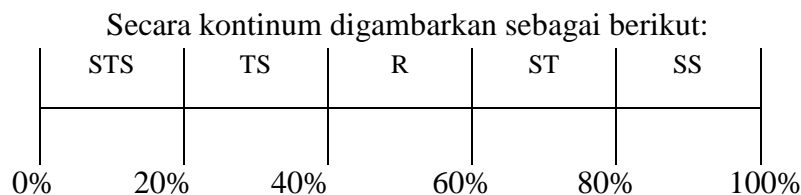
Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan tabel 3.3, Instrumen skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap yang diperoleh dari jawaban responden pada instrumen pertanyaan variabel produktivitas kerja menggunakan serangkaian jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji. Total nilai jawaban responden dari tiap item pertanyaan selanjutnya digambarkan rentang skala bertujuan mengetahui tanggapan total responden.

$$= \frac{\text{skor total hasil responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



Gambar 3.1 Rentang Skala Likert

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung atau media perantara dari berbagai sumber teoritis. Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka yang dilandasi oleh teori yang relevan dengan fenomena terkait dengan penelitian seperti buku referensi dan jurnal.

## 3.7 Kalibrasi Instrumen

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) penggunaan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Validitas diartikan sebagai sejauh mana kuesioner dapat mengukur dengan tepat dan kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan. Data dari hasil penelitian ini dikatakan valid jika terdapat kecocokan antara data yang telah dikumpulkan dengan data sesungguhnya pada objek yang diteliti.

Penilaian validitas kuesioner metode korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*). Koefisien masing-masing butir pertanyaan dalam kuesioner dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Setiap butir pertanyaan dikatakan valid apabila jika  $r_{hitung} \geq 0,361$ ,  $n = 30$ ,  $\alpha = 0,05$ .

Rumus yang digunakan dalam uji validitas sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_h$  = Nilai koefisien korelasi antar variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja

$n$  = Jumlah Responden

$x$  = Nilai butir

$y$  = Total nilai butir

$\sum X$  = Jumlah nilai distribusi keselamatan dan kesehatan kerja

$\sum Y$  = Jumlah nilai distribusi produktivitas kerja

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat nilai dalam distribusi keselamatan dan kesehatan kerja

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat nilai dalam distribusi produktivitas kerja

Kriteria pengambilan keputusan uji validitas responden menggunakan taraf signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Butir pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t_{hitung} > 0,361$
2. Butir pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < 0,361$

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel K3

No.	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel N=30 $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Keadaan tempat lingkungan kerja	Pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja	0,697	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur	0,844	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Lingkungan kerja yang bersih dan aman	0,774	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	Pengaturan udara	Pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan.	0,844	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai.	0,806	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab.	0,749	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	Pengaturan penerangan	Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.	0,765	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik.	0,781	0,361	r hitung > r tabel	Valid



		Penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.	0,742	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	Pemakaian alat kerja	Alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu <i>safety</i> , dll.	0,664	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala.	0,366	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja.	0,462	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	Kondisi fisik dan mental pegawai	Kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik.	0,518	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja.	0,700	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.	0,635	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan r hitung > r tabel sehingga dapat ditarik

kesimpulan seluruh butir instrumen dari setiap indikator pada penelitian dapat dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Porduktivitas Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel N = 30 $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Kemampuan untuk melaksanakan tugas	Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	0,419	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan.	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan menguasai keterampilan dengan baik.	0,642	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	Karyawan memenuhi realisasi target produksi.	0,454	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan memaksimalkan hasil kerja.	0,549	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan.	0,726	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	Semangat kerja	Karyawan tidak menunda pekerjaan.	0,619	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan memaksimalkan waktu kerja.	0,722	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.	0,632	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	Pengembangan diri	Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.	0,577	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan rutin melakukan pelatihan dalam	0,797	0,361	r hitung > r tabel	Valid

		bidang keterampilan.				
		Karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan.	0,609	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	Mutu	Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien.	0,702	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar.	0,522	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan mengurangi barang cacat produksi.	0,689	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	Efisiensi	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah.	0,513	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja.	0,606	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.	0,642	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber :Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel 3.5, dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel produktivitas kerja menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir instrumen dari setiap indikator pada penelitian dapat dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0,6. Maka sebuah instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$ .

Rumus untuk melakukan uji reliabilitas sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum S_{i^2}$  = Jumlah varians masing-masing skor

$s_x^2$  = Varians total

Tingkatan reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat diukur berdasarkan *alpha* 0 sampai dengan 1 (satu). Selain itu, kriteria uji validitas apabila *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka instrumen dikatakan reliabel, sebaliknya apabila *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,60$  berarti instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Cronbach's Alpha*

No	Interval	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	15

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel 3.7, uji reliabilitas pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,918. Maka dengan ini seluruh butir pernyataan sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	15

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel 3.8, uji reliabilitas pada variabel produktivitas kerja menunjukkan reliabel nilai *Cronbach's Alpha* 0,894. Maka dengan ini seluruh butir pernyataan sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan lebih jauh terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan *plant* 3-4

divisi produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk unit Citeureup Rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Ketika total tanggapan responden terkumpul, selanjutnya menghitung nilai rata-rata indeks variabel independen dan variabel independen untuk mengetahui keadaan sebenarnya variabel.

Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Kuisisioner

Persentase	Interpretasi Hasil
20-35	Sangat Buruk
36-51	Buruk
52-67	Cukup
68-83	Baik
84-100	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan tabel 3.9, penulis mengolah kuesioner menggunakan program SPSS 25 yang akan dicantumkan pada BAB IV dengan tujuan mengetahui hasil tanggapan responden terkait indikator variabel X dan variabel Y.

### 3.8.2 Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Analisis ini bertujuan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan variabel produktivitas kerja dengan skala ordinal. Rumus yang digunakan dalam analisis korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

$r_s$  = Nilai Korelasi *Rank Spearman*

$n$  = Ukuran Sampel

$n^2$  = Jumlah Populasi

$R$  = Ranking

$d_i^2$  = Selisih dari ranking ke-i

Penggunaan ukuran untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan nilai koefisien korelasi ( $r_s$ ). Nilai  $r$  harus terkecil -1 dan nilai terbesar, yang memiliki arti:

- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara dua variabel yang diteliti sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$  maka korelasi antara dua variabel yang diteliti sangat kuat positif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi antara dua variabel yang diteliti adalah lemah atau tidak ada.

Sebagai bahan tafsir terhadap besar atau kecilnya angka korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.10 Tafsiran Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 1,99	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan mengukur besarnya kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan. Rumus yang digunakan untuk melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Unaradjan, 2013:203)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi (presentase variabel independen terhadap variabel dependen)

r = Koefisien korelasi

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **4.1.1 Sejarah PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk**

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk (“indocemen atau perseroan”) adalah produsen semen berkualitas tinggi, beton siap pakai serta mengelola tambang agregat dan trass yang telah berdiri selama lebih dari satu dekade, dengan Heidelberg Cement Group yang berbasis di Jerman sebagai pemegang saham mayoritas Indocement dan pusat basis data Indocement.

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk saat ini mengoperasikan 13 pabrik produksi yang tersebar di 3 lokasi yaitu Bogor, Cirebon, dan Kota Baru dengan total kapasitas produksinya mencapai 25,5 juta ton pertahun. Sepuluh pabrik diantaranya berlokasi di Kompleks Pabrik Citeureup, Bogor, Jawa Barat.

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk memasarkan produk semen yang diproduksi dengan merk “Tiga Roda” yang memiliki beberapa jenis yaitu *Portland Composite Cement (PPC)*, *Semen Putih (White Cement)*, *Ordinary Portland Cement (OPC)* Tipe I, Tipe II, Tipe V, *Semen Sumur Mintak (Oil Well Cement)*, dan TR30 Acian Putih. PT Indocement merupakan satu-satunya produsen Semen Putih di Indonesia. Produk PPC yang diperkenalkan oleh PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk tahun 2005 memiliki rasio klinker yang lebih rendah. Dalam proses produksinya PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk menggunakan bahan bakar alternatif sebagai upaya menurunkan pemakaian energi dari bahan bakar fosil (batu bara) sehingga dapat menurunkan emisi GRK dan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk melaksanakan program RECOSH dengan tujuan utama menurunkan emisi CO<sub>2</sub>. Upaya-upaya yang dilakukan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk merupakan komitmen dalam menjaga menjaga kelestarian lingkungan didalam unit operasinya maupun di lingkungan luar unit operasinya.

Pada tahun 2002 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk mengakuisi PT Pionirbeton Industri dan menjadikan sebagai produsen beton terbesar di Indonesia yang memiliki 33 *Batching Plant* tersebar di Jawa dan Bali menghasilkan beton dengan kapasitas 3,500 m<sup>3</sup> pada setiap hitungan jam.

Visi, Misi, dan Moto

Sistem PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk memiliki visi dan misi antara lain sebagai berikut:

Visi:

Semen : Menjadi produsen semen termuka dan pilihan pelanggan di Indonesia.

Beton siap pakai : RMS Unggul di Jawa dan memiliki jaringan di Sumatera dan Kalimantan, Agregat dan M-Sand: Pemain Agregat ternama di Jabodetabek dengan jaringan hingga ke Jawa Tengah.

Mortar : Pemain Mortar yang terdepan di Jawa Bagian Barat.

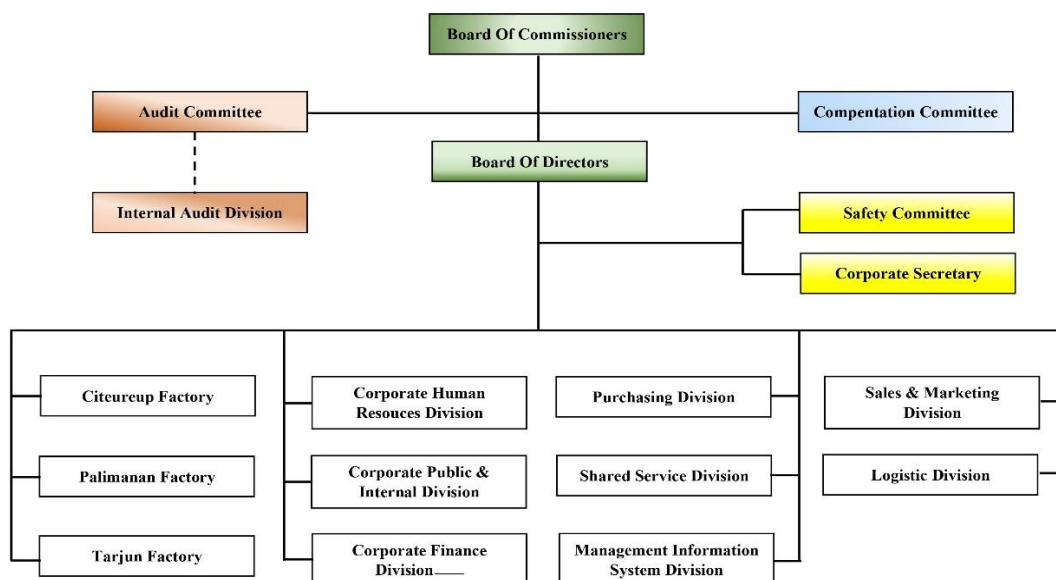
Misi:

Kami berkecimpung dalam bisnis penyediaan semen dan bahan bangunan bermutu tinggi yang mengutamakan solusi untuk pelanggan dengan mengedepankan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Moto

*Material to Build Our Future*

#### 4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah rangkaian kerangka yang menggambarkan bagaimana hubungan antar divisi yang terdapat dalam organisasi. Hubungan tersebut digambarkan melalui vertikal dan horizontal. Deskripsi tugas atau wewenang dari setiap unit kerja dalam struktur organisas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Board of Commissioners

Dewan komisaris memiliki kewajiban dalam melakukan pengawasan terhadap kebijakan kepengurusan yang telah ditetapkan oleh Direksi serta mengawasi dan pemberian nasihat serta saran kepada Direksi berlandaskan Anggaran Dasar dan peraturan perudangan yang berlaku dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*.

2. Audit Committee



Komite audit memiliki tugas utama berupa membantu Dewan Komisaris dalam melakukan fungsi dari pengawasan atas efektifitas sistem pengendalian internak dan pelaksanaan tugas auditor internal.

3. Internal Audit Division

Divisi internal audit melaksanakan tugas berupa proses audit/pemeriksaan internal bagi seluruh divisi cabang perusahaan dan melakukan pelaporan dalam bentuk laporan audit, menjalankan proses audit internal perusahaan secara berkala dan sesuai dengan pedoman teknis baik dari segi financial dan operasional, menyelesaikan masalah keuangan dengan menganalisa dan memberikan gambaran terkait masalah yang terjadi.

4. Compensation Committee

Komite kompensasi memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris dan direksi terkait keputusan-keputusan mengenai remunerasi serta kebijakan lainnya yang menyangkut kompensasi.

5. Board Of Directors

Direksi mempunyai wewenang penuh dalam kepengurusan serta hal-hal lain terkait kepentingan perusahaan dilandasi oleh visi dan misi. Selain itu, direksi mewakili perusahaan dalam tindakan hukum baik didalam dan di luar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar dan UUPT.

6. Safety Committee

Komite keselamatan dan kesehatan kerja bertanggung jawab atas pengembangan kebijakan, prosedur, dan regulasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan memberikan solusi alternatif kepada direktur terkait tindakan sistem pengendalian risiko bahaya terkait isu keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, komite ini menginformasikan dan memberikan pelatihan terhadap pengendalian faktor-faktor bahaya seperti peledakan tambang, kebakaran serta gempa bumi.

7. Corporate Secretary

Sekretaris perusahaan memiliki tugas utama untuk melakukan administrasi dokumen perusahaan, mengatasi permasalahan terkait dengan hukum korporasi, menjalin hubungan antar lembaga/investor, meningkatkan citra perusahaan melalui pengelolaan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal.

8. Corporate Human Resource Division

Divisi ini bertanggung jawab penuh atas perencanaan, pengelolaan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

9. Corporate Public and Internal Division

Divisi ini memiliki wewenang dalam menginformasikan pembuatan maupun perubahan kebijakan yang dibuat oleh direktur dan manajemen perusahaan

kepada karyawan serta membangun sistem jaringan komunikasi interaktif antar karyawan, manajemen serta direksi.

10. Corporate Finance Division

Divisi ini bertanggung jawab dalam perencanaan strategi keuangan, merger dan akuisi, mengelola manajemen struktur modal, menetapkan dan mempertahankan hubungan dengan investor, mengidentifikasi dan memitigasi risiko keuangan.

11. Purchasing Division

Divisi ini melakukan penelitian dan mencari pemasok serta vendor baru, menegosiasikan kontrak dan kesepakatan terbaik, melakukan penelitian pasar untuk mengikuti perkembangan tren yang muncul dan peluang bisnis.

12. Shared Service Division

Divisi ini mengembangkan dan menetapkan kemampuan strategis baru dalam sumber daya manusia yang memperkenalkan proses, alur kerja, dan teknologi untuk meningkatkan otomatisasi, efisiensi operasional, dan mengurangi biaya.

13. Management Information System Division

Divisi ini menghimpun data dari proses transaksi perusahaan, mengelola data input dan menghasilkan output kontrol data berupa informasi untuk membantu mengetahui sistem yang tidak terkendala dan perencanaan pengambilan keputusan.

14. Sales & Marketing Division

Divisi ini melakukan analisis tren pasar untuk menetapkan strategi penjualan, menganalisis kompetitor untuk menghasilkan nilai lebih dalam produk, melakukan promosi untuk menawarkan produk dan mencapai target penjualan.

15. Logistic Division

Divisi ini melakukan perencanaan distribusi barang, penyimpanan barang, order barang, menerima barang, invoice dan controlling.

#### 4.1.3 Profil Responden

Kriteria profil responden pada penelitian ini terbagi menjadi empat, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Hasil data tanggapan responden *plant 3-4* divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk unit Citeureup adalah sebagai berikut:

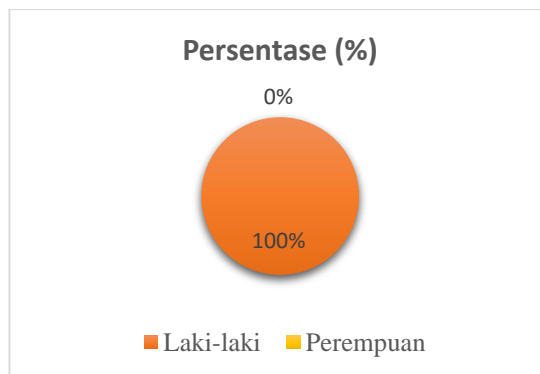
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	61	100
Perempuan	0	0

Jumlah	61	100
--------	----	-----

Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

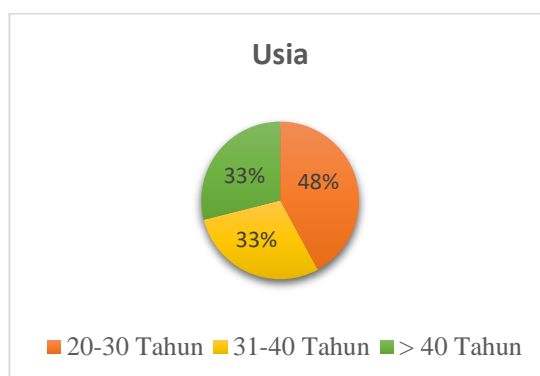
Berdasarkan data tersebut diketahui jumlah karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk unit Citeureup yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang dengan persentase 100% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 0 orang dengan persentasi 0%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	29	48%
31-40 Tahun	20	33%
> 40 tahun	12	20%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.3 Usia Responden

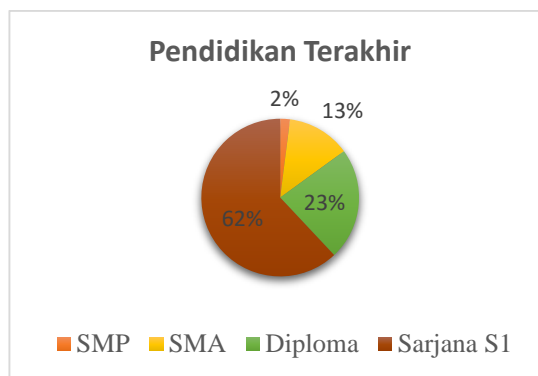
Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 48%, selanjutnya responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 33%, dan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 20%. Maka diketahui bahwa mayoritas responden karyawan *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk unit Citeureup didominasi dengan usia 20-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Tanggapan Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
SMP	1	2%
SMA	8	13%
Diploma	14	23%
Sarjana S1	38	62%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

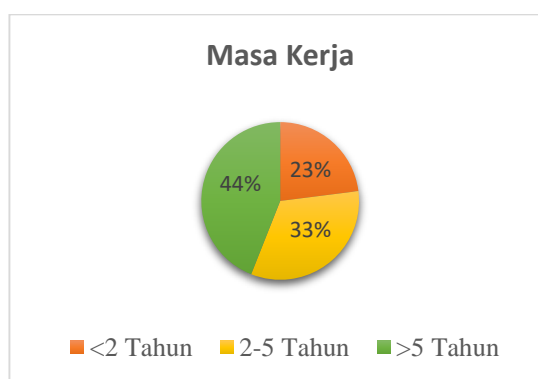
Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang dengan persentase 13%, lalu responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 14 orang dengan persentase 23%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 62%. Maka diketahui bahwa mayoritas responden karyawan divisi produksi *plant* 3-4 PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup didominasi dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana S1.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Tanggapan Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
< 2 Tahun	14	23%
2-5 Tahun	20	33%
> 5 Tahun	27	44%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa responden dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 23%, kemudian responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 33%, sedangkan responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 44%. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden karyawan divisi produksi *plant* 3-4 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup didominasi dengan masa kerja > 5 tahun.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 4.2.4.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Divisi Produksi *Plant* 3-4 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  1. Pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja

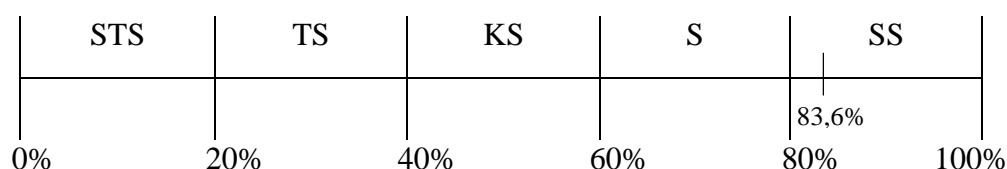
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31%
Setuju	4	35	140	57%
Kurang Setuju	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	255	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 31% menyatakan sangat setuju pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja, 57% menyatakan setuju pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja, 10% menyatakan kurang setuju pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja, 2% menyatakan tidak setuju pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{255}{5 \times 61} \times 100\% = 83,6\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,6% responden karyawan terletak di daerah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.

## 2. Penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	54%
Setuju	4	25	100	41%
Kurang Setuju	3	1	3	2%

Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		61	271	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 54% menyatakan sangat setuju penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan, 41% menyatakan setuju penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur, 2% menyatakan kurang setuju penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur, 2% menyatakan tidak setuju penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur, 2% menyatakan sangat tidak setuju penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{271}{5 \times 61} \times 100\% = 88,9\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,9% responden karyawan terletak di daerah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur.

### 3. Lingkungan kerja yang bersih dan aman

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang bersih dan aman

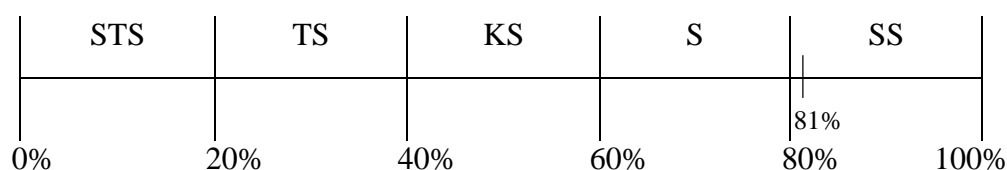
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25%
Setuju	4	36	144	59%
Kurang Setuju	3	8	24	13%
Tidak Setuju	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	247	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 25% menyatakan sangat setuju lingkungan kerja yang bersih dan aman, 59% menyatakan setuju lingkungan kerja yang bersih dan aman, 13% menyatakan kurang setuju lingkungan kerja yang bersih dan aman, 3% menyatakan tidak setuju lingkungan kerja yang bersih dan aman. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{247}{5 \times 61} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81% responden karyawan terletak di daerah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju lingkungan kerja yang bersih dan aman.

b. Pengaturan Udara

1. Pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21%
Setuju	4	40	160	66%
Kurang Setuju	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		61	271	100%

Sumber : Data Primer, 2024

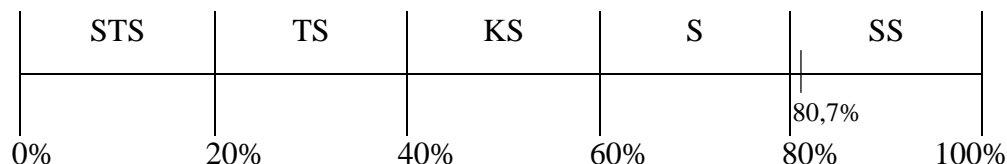
Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 21% menyatakan sangat setuju pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan, 66% menyatakan setuju pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan, 10% menyatakan kurang setuju pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan, 2% menyatakan tidak setuju pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan, 2% menyatakan sangat tidak setuju pergantian udara dalam



lingkungan kerja menunjang pekerjaan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{271}{5 \times 61} \times 100\% = 80,7\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80,7% responden karyawan terletak di daerah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan.

## 2. Ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai

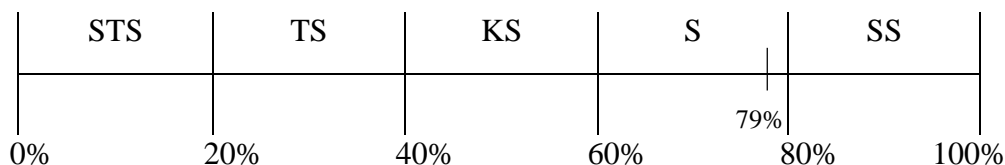
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21%
Setuju	4	35	140	57%
Kurang Setuju	3	11	18	18%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		61	241	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 21% menyatakan sangat setuju ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai, 57% menyatakan setuju ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai, 18% menyatakan kurang setuju ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai, 2% menyatakan tidak setuju ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai, 2% menyatakan sangat tidak setuju ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{241}{5 \times 61} \times 100\% = 79\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 79% responden karyawan terletak di daerah setuju. maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai.

### 3. Suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab

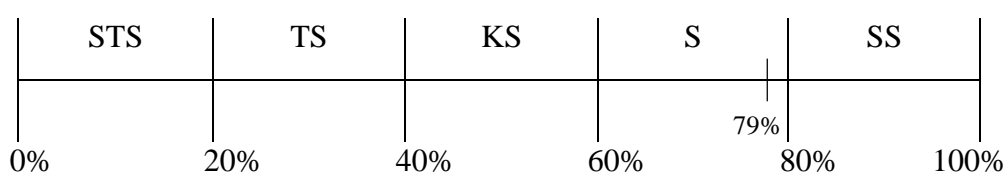
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21%
Setuju	4	35	140	57%
Kurang Setuju	3	11	18	18%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		61	241	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 21% menyatakan sangat setuju suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab, 57% menyatakan setuju suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab, 18% menyatakan kurang setuju suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab, 2% menyatakan tidak setuju suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab, 2% menyatakan sangat tidak setuju suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{241}{5 \times 61} \times 100\% = 79\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 79% responden karyawan terletak di wilayah setuju. maka dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab.

a. Pengaturan Penerangan

1. Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur

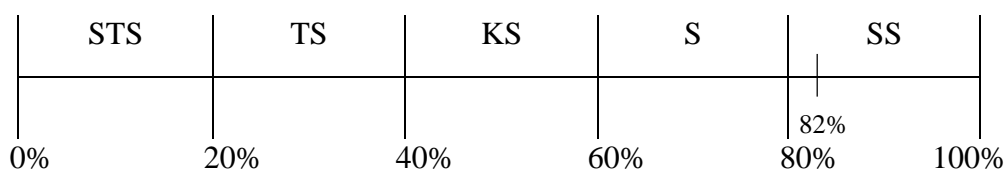
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25%
Setuju	4	38	152	62%
Kurang Setuju	3	7	21	13%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	250	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 25% menyatakan sangat setuju pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur, 62% menyatakan setuju pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur, 13% menyatakan kurang setuju pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur, 3% menyatakan tidak setuju pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{250}{5 \times 61} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan memyatakan sangat setuju pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.

2. Perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21%
Setuju	4	44	176	72%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	253	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 21% menyatakan sangat setuju perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik, 72% menyatakan setuju perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik, 7% menyatakan kurang setuju perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{253}{5 \times 61} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui 83% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan setuju perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik.

### 3. Penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	25%
Setuju	4	38	152	62%

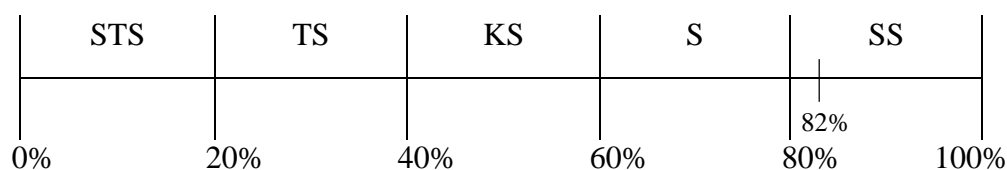
Kurang Setuju	3	7	21	13%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	250	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 25% menyatakan sangat setuju penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, 62% menyatakan setuju penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, 13% menyatakan kurang setuju penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, 3% menyatakan tidak setuju penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan. Apabila ditinjau secara rata-rata menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skortotal jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{250}{5 \times 61} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, diketahui bahwa 82% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.

d. Pemakaian Alat Kerja

1. Alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti hel,, rompi, sepatu safety, dll

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15%
Setuju	4	28	112	46%
Kurang Setuju	3	14	42	23%
Tidak Setuju	2	8	16	13%

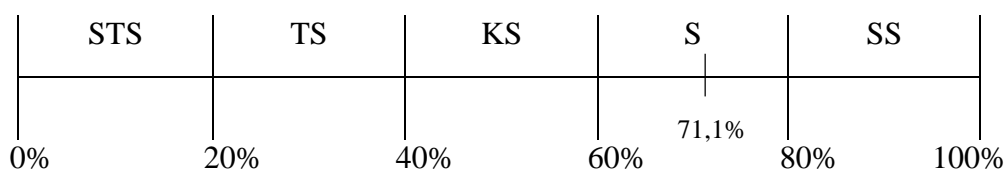
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%
Jumlah		61	217	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 15% menyatakan sangat setuju alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll, 46% menyatakan setuju alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll, 23% menyatakan kurang setuju alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll, 13% menyatakan tidak setuju alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll, 3% menyatakan sangat tidak setuju alat pelindung diri (APD) yang disediakan perusahaan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{217}{5 \times 61} \times 100\% = 71,1\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 71,1% responden karyawan (61 orang karyawan) berada di wilayah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu *safety*.

2. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26%
Setuju	4	40	160	66%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	1	2	2%

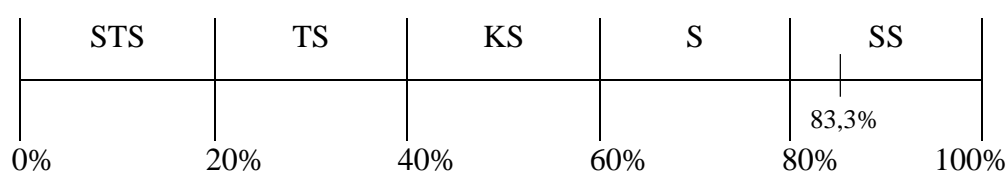
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	254	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 26% menyatakan sangat setuju peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala, 66% menyatakan setuju peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala, 7% menyatakan kurang setuju peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala, 2% menyatakan tidak setuju peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{254}{5 \times 61} \times 100\% = 83,3\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,3% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala.

### 3. Perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode menunjang aktivitas kerja

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33%
Setuju	4	37	148	61%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	259	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 33% menyatakan sangat setuju perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja, 61% menyatakan setuju perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja, 5% menyatakan kurang setuju perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja, 2% menyatakan tidak setuju perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total tanggapan respondne}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{259}{5 \times 61} \times 100\% = 84,9\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,9% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja.

e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

1. Kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	44%
Setuju	4	34	136	56%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	271	100%

Sumber : Data Primer, 2024

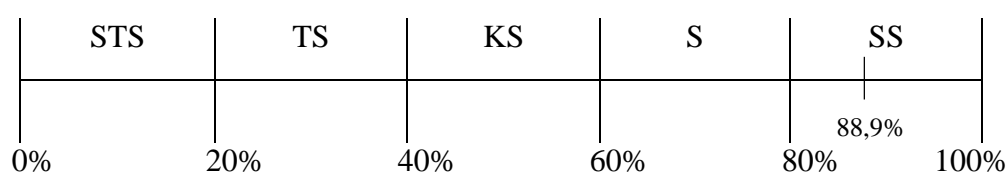
Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 44% menyatakan sangat setuju kondisi fisik dan mental pegawai dalam



keadaan baik, 56% menyatakan kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{271}{5 \times 61} \times 100\% = 88,9\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,9% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawn menyatakan sangat setuju kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik.

2. Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja

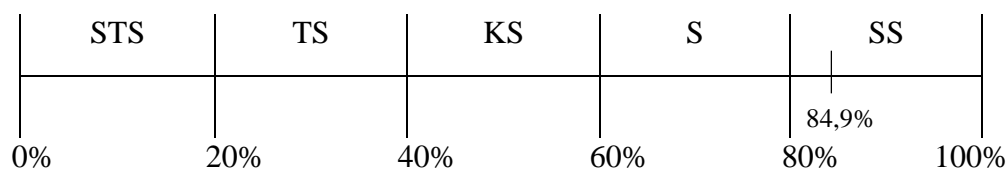
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33%
Setuju	4	37	148	61%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	259	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 33% menyatakan sangat setuju perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja, 61% menyatakan setuju perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja, 5% menyatakan kurang setuju perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja, 2% menyatakan tidak setuju perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{259}{5 \times 61} \times 100\% = 84,9\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,9% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja.

### 3. Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja

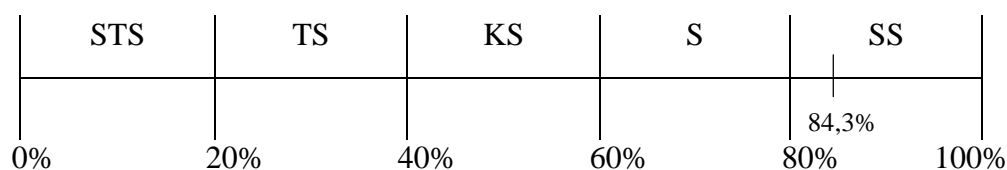
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31%
Setuju	4	36	144	59%
Kurang Setuju	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	257	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 31% menyatakan sangat setuju perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, 59% menyatakan setuju perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, 10% menyatakan kurang setuju perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{257}{5 \times 61} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,3% responden karyawan terletak di wilayah sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No.	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
<b>Keadaan Tempat Lingkungan Kerja</b>			
1	Pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.	83,6%	84,5%
2	Penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur	88,9%	
3	Lingkungan kerja yang bersih dan aman	81%	
<b>Pengaturan Udara</b>			
4	Pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan.	80,7%	79,6%
5	Ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai.	79%	
6	Suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab.	79%	
<b>Pengaturan Penerangan</b>			
7	Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.	82%	82,3%
8	Perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik.	83%	

9	Penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.	82%	
10	<b>Pemakaian Alat Kerja</b> Alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu safety, dll.	71,1%	79,8%
11	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala.	83,3%	
12	Perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja.	84,9%	
13	<b>Kondisi Fisik dan Mental Karyawan</b> Kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik.	88,9%	86%
14	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja.	84,9%	
15	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.	84,3%	
Rata-rata			82,4%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil rekapitulasi dan rata-rata skor tanggapan responden variabel keselamatan dan kesehatan kerja *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup menunjukkan hasil rata-rata dari 5 (lima) indikator yang di uraikan melalui 15 instrumen dengan melibatkan 61 responden didapatkan nilai rata-rata sebesar 82,4% yang terletak pada interval 80% - 100% menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja *plant* 3-4 divisi produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup baik.

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

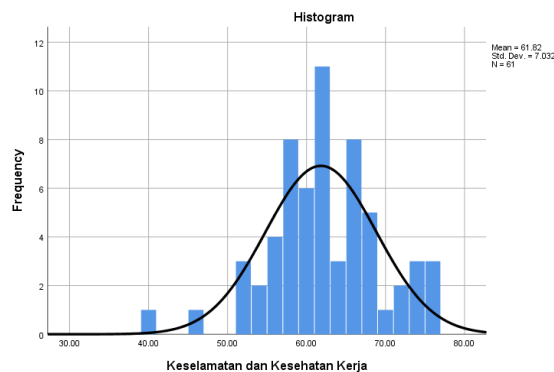
Statistics	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
N	Valid 61

Missing	0
Mean	61.8197
Median	61.0000
Std. Deviation	7.03209
Variance	49.450
Minimum	40.00
Maximum	75.00

Sumber :Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui skor empirik lebih tinggi, yaitu sebesar 61,81 dibandingkan skor rata-rata empirik sebesar 45. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden atas pernyataan terkait instrument variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu (61,82 > 45) artinya skor empirik relatif baik.



Sumber :Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Gambar 4.6 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 61 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 40, sedangkan nilai responden terbesar adalah 75, dan nilai rata-rata responden adalah 61,82.

#### 4.2.4.2 Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi *Plant 3-4 PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Unit Citeureup*

##### a. Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas

1. Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)

Selalu	5	33	165	54%
Sering	4	25	100	41%
Kadang-kadang	3	3	9	5%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	274	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 54% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, 41% menyatakan sering pada pernyataan karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, 5% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{274}{5 \times 61} \times 100\% = 89,8\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 89,8% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

## 2. Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	30	150	49%
Sering	4	27	108	44%
Kadang-kadang	3	4	12	7%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah	61	270	100%
--------	----	-----	------

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 49% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan, 44% menyatakan sering pada pernyataan karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan, 7% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{270}{5 \times 61} \times 100\% = 88,5\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,5% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu berusaha mengurangi tingkat kesalahan.

### 3. Karyawan menguasai keterampilan dengan baik

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai karyawan menguasai keterampilan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	34%
Sering	4	33	132	54%
Kadang-kadang	3	6	18	10%
Jarang	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	257	100%

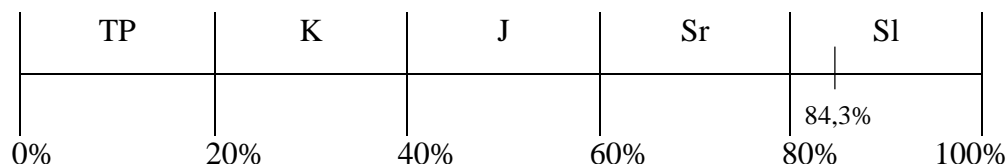
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 34% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan menguasai keterampilan dengan baik, 54% menyatakan sering pada pernyataan karyawan menguasai keterampilan dengan baik, 10% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan menguasai keterampilan dengan baik, 2% menyatakan jarang pada

pernyataan karyawan menguasai keterampilan dengan baik. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{257}{5 \times 61} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,3% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu menguasai keterampilan dengan baik.

- b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
  1. Karyawan memenuhi realisasi target produksi

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai karyawan memenuhi realisasi target produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	23%
Sering	4	32	128	52%
Kadang-kadang	3	9	27	15%
Jarang	2	5	10	8%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		61	236	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 23% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 52% menyatakan sering pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 15% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 8% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 2% menyatakan tidak pernah pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$



$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{236}{5 \times 61} \times 100\% = 77,4\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas,diketahui bahwa 77,4% responden karyawan terletak di wilayah sering. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sering memenuhi realisasi target produksi.

## 2. Karyawan memaksimalkan waktu kerja

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai karyawan memaksimalkan waktu kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	23%
Sering	4	27	108	52%
Kadang-kadang	3	18	54	15%
Jarang	2	4	8	8%
Tidak Pernah	1	3	3	2%
Jumlah		61	218	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 23% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 52% menyatakan sering pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 15% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 8% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi, 2% menyatakan tidak pernah pada pernyataan karyawan memenuhi realisasi target produksi. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{218}{5 \times 61} \times 100\% = 71,5\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, diketahui bahwa 71,5% responden karyawan terletak di wilayah sering. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sering memenuhi realisasi target produksi.

### 3. Karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan

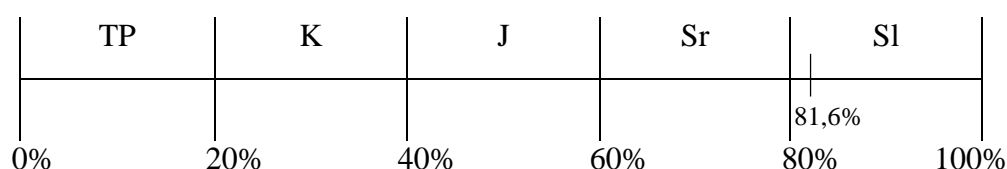
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	30%
Sering	4	34	136	56%
Kadang-kadang	3	5	15	8%
Jarang	2	4	8	7%
Tidak Pernah	1	0	0	10%
Jumlah		61	249	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 30% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan, 56% menyatakan sering pada pernyataan karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan, 8% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan, 7% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah reponden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{249}{5 \times 61} \times 100\% = 81,6\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, diketahui bahwa 81,6% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu menguasai keterampilan dengan baik.

### c. Semangat Kerja

#### 1. Karyawan tidak menunda pekerjaan

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	17	85	28%
Sering	4	31	124	51%
Kadang-kadang	3	11	33	18%
Jarang	2	2	4	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	246	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 28% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan tidak menunda pekerjaan, 51% menyatakan sering pada pernyataan karyawan tidak menunda pekerjaan, 18% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan tidak menunda pekerjaan, 3% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan tidak menunda pekerjaan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah reponden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{246}{5 \times 61} \times 100\% = 80,7\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80,7% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu tidak menunda pekerjaan.

## 2. Karyawan memaksimalkan waktu kerja

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai karyawan memaksimalkan waktu kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	30%
Sering	4	33	132	54%

Kadang-kadang	3	7	21	11%
Jarang	2	3	6	5%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	249	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 30% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan memaksimalkan waktu kerja, 54% menyatakan sering pada pernyataan karyawan memaksimalkan waktu kerja, 11% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan memaksimalkan waktu kerja, 5% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan memaksimalkan waktu kerja. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi respondne} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{249}{5 \times 61} \times 100\% = 81,6\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81,6% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu memaksimalkan waktu kerja.

### 3. Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	33%
Sering	4	35	140	57%
Kadang-kadang	3	5	15	8%
Jarang	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	257	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 33% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu, 57% menyatakan sering pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 8% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu, 2% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Jika ditinjau secara ratarata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{257}{5 \times 61} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,3% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.

#### d. Pengembangan Diri

##### 1. Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	19	95	31%
Sering	4	24	96	39%
Kadang-kadang	3	9	27	15%
Jarang	2	8	16	13%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		61	235	100%

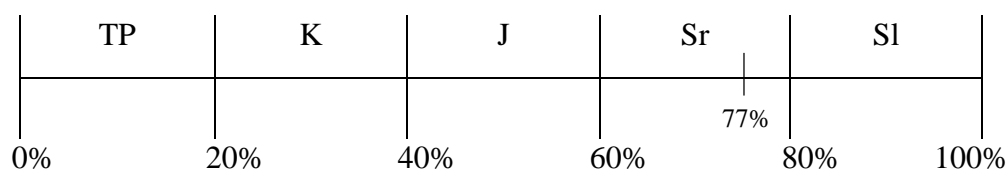
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 31% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, 39% menyatakan sering pada pernyataan karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, 15% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan,

13% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, 2% menyatakan tidak pernah pada pernyataan karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban respondne}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{235}{5 \times 61} \times 100\% = 77\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 77% responden karyawan terletak di wilayah sering. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sering tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.

## 2. Karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan

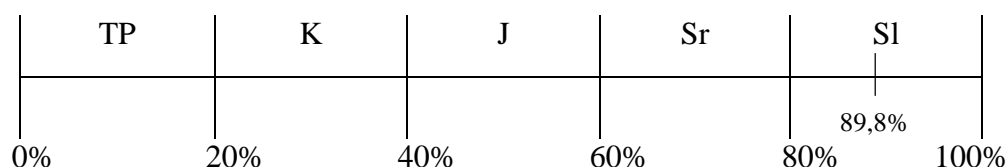
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	35	175	57%
Sering	4	21	84	34%
Kadang-kadang	3	5	15	8%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	274	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 57% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan, 34% menyatakan sering pada pernyataan karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan, 8% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{274}{5 \times 61} \times 100\% = 89,8\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, diketahui bahwa 89,8% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan.

### 3. Karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	11	55	18%
Sering	4	32	1288	52%
Kadang-kadang	3	12	36	20%
Jarang	2	4	8	7%
Tidak Pernah	1	2	2	3%
Jumlah		61	229	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 18% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan, 52% menyatakan sering pada pernyataan karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan, 20% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan, 7% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan, 3% menyatakan tidak pernah pada pernyataan karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{229}{5 \times 61} \times 100\% = 75,1\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 75,1% responden karyawan terletak di wilayah sering. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sering mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan.

e. Mutu

1. Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	23	115	38%
Sering	4	30	120	49%
Kadang-kadang	3	8	24	13%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	259	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 38% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien, 49% menyatakan sering pada pernyataan karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien, 13% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{259}{5 \times 61} \times 100\% = 84,9\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,9% responden karyawan terletak padadaerah selalu. Maka dapat



disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien.

## 2. Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar

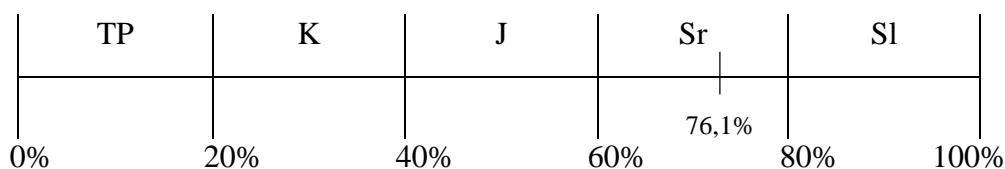
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	23%
Sering	4	31	124	51%
Kadang-kadang	3	7	21	11%
Jarang	2	8	16	13%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		61	232	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 23% menyatakan selalu pada pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar, 51% menyatakan sering pada pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar, 11% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar, 13% menyatakan jarang pada pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar, 2% menyatakan tidak pernah pada pernyataan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{232}{5 \times 61} \times 100\% = 76,1\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 76,1% responden karyawan terletak di wilayah daerah sering. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan menyatakan sering menghasilkan produk yang sesuai dengan standar.

## 3. Karyawan mengurangi barang cacat produksi

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai karyawan mengurangi barang cacat produksi

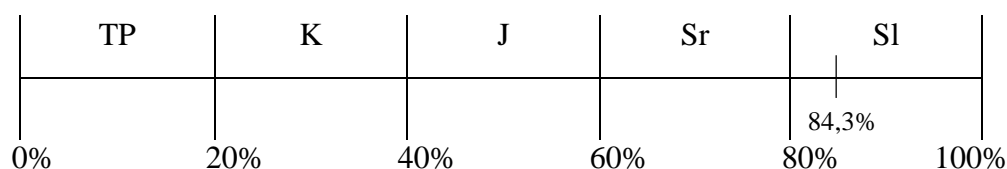
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	19	95	31%
Sering	4	36	144	59%
Kadang-kadang	3	6	18	10%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	257	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 31% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan mengurangi barang cacat produksi, 59% menyatakan sering pada pernyataan karyawan mengurangi barang cacat produksi, 10% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan mengurangi barang cacat produksi. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total tanggapan respondne}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{257}{5 \times 61} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,3% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu mengurangi barang cacat produksi.

f. Efisiensi

1. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	29	145	48%
Sering	4	25	100	41%

Kadang-kadang	3	7	21	11%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	266	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 48% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah, 41% menyatakan sering pada pernyataan karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah, 11% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{266}{5 \times 61} \times 100\% = 87,2\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 87,2% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

## 2. Karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai karyawam melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja

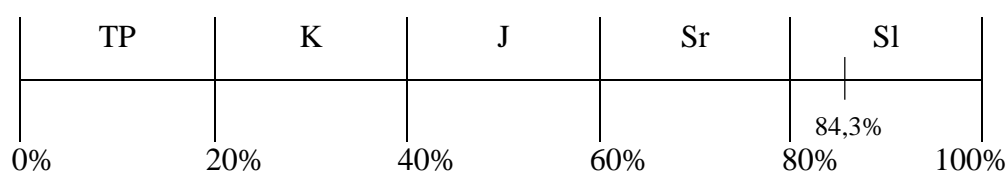
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	34%
Sering	4	34	136	56%
Kadang-kadang	3	4	12	7%
Jarang	2	2	4	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jmlah		61	257	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 34% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja, 56% menyatakan sering pada pernyataan karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja, 7% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja, 3% menyatakan jarang pada pernyataan karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{257}{5 \times 61} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,3% responden karyawan terletak di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja.

### 3. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya

Tabel 4. 39 Tanggapan responden terkait karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	33%
Sering	4	32	128	52%
Kadang-kadang	3	7	21	11%
Jarang	2	2	4	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		61	253	100%

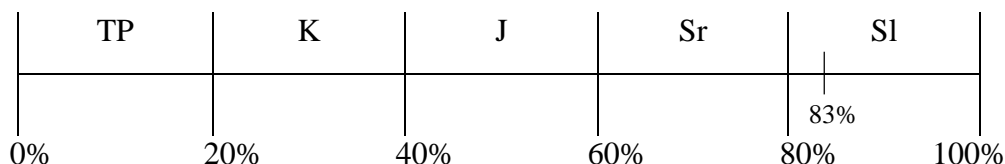
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 61 responden, dapat diketahui bahwa 33% menyatakan selalu pada pernyataan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 52% menyatakan sering pada pernyataan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 11% menyatakan kadang-kadang pada pernyataan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 3% menyatakan jarang pada

pernyataan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika ditinjau secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi respondne} \times \text{jumlah respomden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{253}{5 \times 61} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83% respondn karyawan berada di wilayah selalu. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 4.40 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No.	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rara-rara Perindikatr (%)
1	<b>Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas</b>		
	Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	89,8%	87,5%
2	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan	88,5%	
3	Karyawan menguasai keterampilan dengan baik	84,3%	
4	<b>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</b>		
	Karyawan memenuhi realisasi target produksi	77,4%	76,8%
5	Karyawan memaksimalkan hasil kerja	71,5%	
6	Karyawan menghasilkan produk seusai dengan permintaan	81,6%	
7	<b>Semangat Kerja</b>		
	Karyawan tidak menunda pekerjaan	80,7%	82,2%

8	Karyawan memaksimalkan waktu kerja	81,6%	
9	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu	84,3%	
10	<b>Pengembangan Diri</b> Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan	77%	80,7%
11	Karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan	89,8%	
12	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu	75,1%	
13	<b>Mutu</b> Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien	84,9%	81,7%
14	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar	76,1%	
15	Karyawan mengurangi barang cacat produksi	84,3%	
16	<b>Efisiensi</b> Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah	87,2%	84,8%
17	Karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja	84,3%	
18	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	83%.	
Rata-rata			82,3%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas kerja karyawan divisi produksi *plant* 3-4 PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk menunjukkan hasil rata-rata dari 6 (enam) indikator yang diuraikan ke dalam 18 instrumen dengan melibatkan 61 responden didapat nilai rata-rata sebesar 82,3%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval 80%-100% yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan divisi produksi *plant* 3-4 PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Citeureup baik.

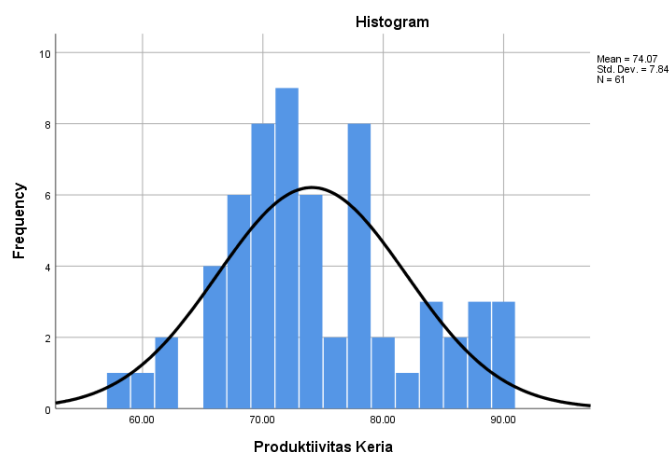
Tabel 4.41 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	61
	Missing	0
Mean		74.0656
Median		72.0000
Std. Deviation		7.83979
Variance		61.462
Minimum		58.00
Maximum		90.00

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(18)+5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor empirik lebih tinggi sebesar 74,06 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 54. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu (74,06 > 54) artinya skor empirik relatif baik.



Sumber : Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Gambar 4.7 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 61 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 58, sedangkan nilai responden terbesar adalah 90, dan nilai rata-rata responden adalah 74,07.

#### 4.2.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel 4.42 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja

Spearman's rho	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,807**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	61	61
		Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	,807**
Sig. (2-tailed)	,000		.	
N	61		61	

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

Sumber :Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi rank spearman diatas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) < dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel produktivitas kerja. Kemudian diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,807 artinya tingkat korelasi/hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel produktivitas kerja adalah hubungan yang sangat kuat.

#### 4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.43 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,570	5,142

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

Sumber :Output IBM SPSS Statistic 25, 2024.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 577 \times 100\% \\
 &= 57,7\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar 57,7% sisanya oleh faktor lain sebesar 42,3%.



## **BAB V KESIMPULAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup” , maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup berada pada kategori baik yaitu dengan persentase 82,4%. Artinya keselamatan dan kesehatan kerja sudah sesuai dengan standar, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan pada aspek pengaturan udara pada lingkungan kerja.
2. Produktivitas kerja karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup berada pada kategori baik yaitu dengan persentase 82,3%. Artinya produktivitas kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan pimpinan, namun masih terdapat perbaikan yang perlu dilakukan dalam hal meningkatkan hasil yang dicapai pada jumlah kuantitas produk.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup dengan nilai korelasi sebesar 0,807.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang berguna mengenai analisis hubungna keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup berada pada kategori baik. Namun berdasarkan jawaban responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) indikator pengaturan udara mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, disarankan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup untuk melakukan pengendalian terhadap pergantian udara, kualitas udara, suhu, dan kelembaban di lingkungan kerja melalui penggunaan *Air Purifier* atau penjernih udara yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga tidak mengganggu aktivitas produksi yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.
2. Produktivitas kerja karyawan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup berada pada kategori baik. Namun berdasarkan jawaban responden pada variabel produktivitas kerja indikator meningkatkan hasil yang dicapai mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, disarankan *Plant* 3-4 Divisi Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk

Unit Citeureup untuk membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan dan mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya:
  - a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hendaknya dilakukan pada berbagai organisasi yang berbeda. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih baik dan dapat memberikan manfaat yang lebih besar.
  - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan agar dapat membandingkan hasil dari variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih bervariasi dan hasil yang lebih baik, mengingat pada analisis koefisien determinasi masih ada variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini dan bisa berkontribusi pada produktivitas kerja yaitu sebesar 42,3%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita*. In Media.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital Management*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*” (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutasoit, R. S. (2011). *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Adhi Karya (PERSERO) Tbk Divisi Asfalt Mixing Plant (AMP) Kawasan Medan* [Universitas Sumatera Utara]. <https://repositori.usu.aaac.id/handle/123456789/69211>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 303–311.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lating, Z. (2021). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (1st ed.). CV Eureka Media Aksara.
- Mangkumanegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10 Jilid 3). Salemba Empat.
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 188001*. Dian Rakyat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan*

*Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Revisi).*

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, Vol. 2 No., 113–121.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2011). *Apa dan Bagaimana*. Mandar Maju.
- Stopiah, Mamang, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology.*, Vo. 4 No. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunyoto, A. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Gava Media.
- Telasih, I. A. (2018). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV Honda Kartika Sari Putra Celaket Kota Malang*. <https://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/11026>
- Unaradjan, D. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.

## Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fidhin Nur Adzani  
Alamat : Jl. Durian I, Blok C.10/4 RT 03 RW 09, Gunung Putri, Kab. Bogor  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 11 September 2002  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SDN 5 Gunung Putri
- SMP : SMPN 1 Citeureup
- SMA : SMAN 1 Citeureup
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024

Peneliti,

(Fidhin Nur Adzani)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



---

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penyusunan Skripsi mengenai:

**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT INDOCEMENT TUNGGAL  
PRAKARSA TBK**

Nama : Fidhin Nur Adzani

NPM : 021120395

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi

Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

Kerahasiaan informasi yang diterima akan terjaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas kerja sama Anda.

---

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

“Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi *Plant* 3-4 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup”

#### I. Identitas Responden

Nama Lengkap: _____	
Jenis Kelamin:	<input type="checkbox"/> Laki-Laki  <input type="checkbox"/> Perempuan
Usia:	<input type="checkbox"/> 20-30 Tahun <input type="checkbox"/> > 40 Tahun

	<input type="checkbox"/> 31-40 Tahun
Pendidikan Terakhir:	<input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> Sarjana (S1)
Masa Kerja:	<input type="checkbox"/> < 2 Tahun <input type="checkbox"/> > 6 Tahun <input type="checkbox"/> 2-5 Tahun

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pernyataan berikut, diharapkan responden berkenan untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan di lokasi penelitian dan tidak terpengaruh oleh kondisi responden maupun eksternal:

Ketentuan pengisian kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Keterangan Bobot Nilai:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Ketentuan pengisian kuesioner Produktivitas Kerja:

Sl : Selalu

Sr : Sering

K : Kadang-kadang

J : Jarang

TP : Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai:

Selalu = 5

Sering	= 4
Kadang-kadang	= 3
Jarang	= 2
Tidak Pernah	= 1



**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)**

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban (☑)				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Keadaan tempat lingkungan kerja</b>						
1.	Pemasangan rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.					
2.	Penempatan dan penyimpanan barang sesuai dengan prosedur					
3.	Lingkungan kerja yang bersih dan aman					
<b>Pengaturan udara</b>						
4.	Pergantian udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan.					
5.	Ventilasi udara di ruang kerja sudah memadai.					
6.	Suhu udara dalam lingkungan kerja stabil dan tidak lembab.					
<b>Pengaturan penerangan</b>						
7.	Pengaturan pencahayaan dalam ruang kerja sesuai dengan prosedur.					
8.	Perusahaan memiliki penerangan darurat apabila terjadi pemadaman listrik.					
9.	Penggunaan penerangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.					
<b>Pemakaian alat kerja</b>						
10.	Alat pelindung diri (APD) yang disediakan menunjang pekerjaan dan lengkap seperti helm, rompi, sepatu <i>safety</i> , dll.					
11.	Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai karena dilakukan pemeriksaan secara berkala.					
12.	Perusahaan memasang petunjuk kerja atau metode kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja.					
<b>Kondisi fisik dan mental karyawan</b>						
13.	Kondisi fisik dan mental pegawai dalam keadaan baik.					
14.	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang sakit maupun kecelakaan akibat kerja.					
15.	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.					

**Produktivitas Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban (☑)				
		Sl	Sr	K	J	TP
		5	4	3	2	1
<b>Kemampuan untuk melaksanakan tugas</b>						
1.	Karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Karyawan berusaha mengurangi tingkat kesalahan.					
3.	Karyawan menguasai keterampilan dengan baik.					
<b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b>						
4.	Karyawan memenuhi realisasi target produksi.					
5.	Karyawan memaksimalkan hasil kerja.					
6.	Karyawan menghasilkan produk sesuai dengan permintaan.					
<b>Semangat kerja</b>						
7.	Karyawan tidak menunda pekerjaan.					
8.	Karyawan memaksimalkan waktu kerja.					
9.	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.					
<b>Pengembangan diri</b>						
10.	Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.					
11.	Karyawan rutin melakukan pelatihan dalam bidang keterampilan.					
12.	Karyawan mempraktekan ilmu baru yang didapat dari pelatihan.					
<b>Mutu</b>						
13.	Karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien.					
14.	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar.					
15.	Karyawan mengurangi barang cacat produksi.					
<b>Efisiensi</b>						
16.	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah.					
17.	Karyawan melakukan peninjauan kembali terhadap hasil kerja.					
18.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.					

Lampiran 2. Tangapan Responden Kuesioner Penelitian

Keselamatan dan Kesehatan Kerja															Total
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	4	4	4	3	3	40
5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	71
4	5	4	4	3	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	63
4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	51
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	65
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	55
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	51
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	57
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	68
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	2	5	4	4	56
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	57
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	69
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	65
3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	46
3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	67
4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	54
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	65
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	57
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68



Produktivitas Kerja																		Total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
5	4	3	2	3	4	2	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	72
4	5	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	71
5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	84
5	5	4	1	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	72
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	78
5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	2	4	4	5	3	69
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	3	4	2	2	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	4	4	4	61
5	5	5	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	78
5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	72
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	67
5	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	68
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	71
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	88
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	78
5	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	78
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	69
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	78
5	5	5	5	1	4	4	2	5	1	5	3	5	2	3	4	5	2	66
5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	3	5	2	4	5	3	3	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	83
5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	80
5	4	4	4	2	5	5	5	5	2	5	1	5	1	4	5	4	3	69
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	78
3	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	67
4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	2	5	2	3	3	3	4	58
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	77

4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	5	4	4	69
4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	3	74
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	65
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	65
4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	3	3	68
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	70
4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	68
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	74
4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	76
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	4	2	5	5	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	76
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	69
5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	81

## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

## 1. Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Correlations																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	,688**	,745**	,512**	,537**	,510**	,544**	,412*	,347	,268	,316	,159	,391*	,641**	,415*	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,002	,004	,002	,024	,060	,153	,088	,401	,033	,000	,022	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,688**	1	,713**	,637**	,594**	,625**	,634**	,774**	,572**	,409*	,369*	,349	,464**	,653**	,586**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,025	,045	,059	,010	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,745**	,713**	1	,542**	,543**	,608**	,554**	,460*	,553**	,247	,456*	,545**	,244	,596**	,456*	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,002	,000	,001	,010	,002	,187	,011	,002	,193	,001	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,512**	,637**	,542**	1	,890**	,818**	,511**	,660**	,729**	,640**	,028	,257	,338	,451*	,443*	,844**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,002		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,885	,170	,068	,012	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,537**	,594**	,543**	,890**	1	,821**	,471**	,604**	,602**	,688**	,037	,238	,337	,490**	,411*	,833**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000		,000	,009	,000	,000	,000	,845	,206	,069	,006	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,510**	,625**	,608**	,818**	,821**	1	,362*	,574**	,493**	,562**	,225	,395*	,221	,432*	,435*	,806**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000		,050	,001	,006	,001	,233	,031	,241	,017	,016	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,544**	,634**	,554**	,511**	,471**	,362*	1	,727**	,671**	,454*	,382*	,336	,443*	,584**	,382*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,004	,009	,050		,000	,000	,012	,037	,070	,014	,001	,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,412*	,774**	,460*	,660**	,604**	,574**	,727**	1	,685**	,424*	,245	,291	,440*	,501**	,356	,765**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,010	,000	,000	,001	,000		,000	,020	,192	,119	,015	,005	,053	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,347	,572**	,553**	,729**	,602**	,493**	,671**	,685**	1	,580**	,000	,327	,295	,323	,407*	,742**
	Sig. (2-tailed)	,060	,001	,002	,000	,000	,006	,000	,000		,001	1,000	,078	,113	,082	,026	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,268	,409*	,247	,640**	,688**	,562**	,454*	,424*	,580**	1	,020	,265	,217	,155	,376*	,664**
	Sig. (2-tailed)	,153	,025	,187	,000	,000	,001	,012	,020	,001		,915	,156	,249	,415	,041	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,316	,369*	,456*	,028	,037	,225	,382*	,245	,000	,020	1	,223	,157	,441*	,352	,366*
	Sig. (2-tailed)	,088	,045	,011	,885	,845	,233	,037	,192	1,000	,915		,236	,407	,015	,057	,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,159	,349	,545**	,257	,238	,395*	,336	,291	,327	,265	,223	1	,079	,175	,223	,462*
	Sig. (2-tailed)	,401	,059	,002	,170	,206	,031	,070	,119	,078	,156	,236		,679	,354	,236	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	,391*	,464**	,244	,338	,337	,221	,443*	,440*	,295	,217	,157	,079	1	,805**	,381*	,518**



	Sig. (2-tailed)	,033	,010	,193	,068	,069	,241	,014	,015	,113	,249	,407	,679		,000	,038	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X14	Pearson Correlation	,641**	,653**	,596**	,451*	,490**	,432*	,584**	,501**		,323	,155	,441*	,175	,805**	1	,533**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,012	,006	,017	,001	,005	,082	,415	,015	,354	,000			,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,415*	,586**	,456*	,443*	,411*	,435*	,382*	,356	,407*	,376*	,352	,223	,381*	,533**	1	,635**	
	Sig. (2-tailed)	,022	,001	,011	,014	,024	,016	,037	,053	,026	,041	,057	,236	,038	,002			,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	,697**	,844**	,774**	,844**	,833**	,806**	,749**	,765**	,742**	,664**	,366*	,462*	,518**	,700**	,635**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,046	,010	,003	,000	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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





Y1 6	Pearson Correlation	,310	,232	,134	,054	,179	,428*	-,053	,234	,223	,307	,499**	,294	,376*	,281	,630**	1	,589**	,466**	,513*
	Sig. (2- tailed)	,095	,218	,481	,776	,344	,018	,780	,213	,236	,099	,005	,115	,041	,133	,000		,001	,009	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 7	Pearson Correlation	,307	,197	,283	,276	,447*	,324	,282	,359	,592**	,306	,410*	,243	,139	,244	,471**	,589**	1	,553**	,606*
	Sig. (2- tailed)	,099	,297	,129	,140	,013	,081	,131	,051	,001	,100	,025	,196	,465	,194	,009	,001		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 8	Pearson Correlation	,139	,544**	,299	,000	,194	,256	,089	,480**	,281	,696**	,648**	,356	,439*	,578**	,466**	,466**	,553**	1	,642*
	Sig. (2- tailed)	,465	,002	,109	1,000	,303	,172	,639	,007	,133	,000	,000	,053	,015	,001	,009	,009	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot al_ Y	Pearson Correlation	,419*	,641**	,642**	,454*	,549**	,726**	,619**	,722**	,632**	,577**	,797**	,609**	,702**	,522**	,689**	,513**	,606**	,642**	1
	Sig. (2- tailed)	,021	,000	,000	,012	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003	,000	,004	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	15

## 4. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,894	18

## Lampiran 4. Surat Keterangan Magang Untuk Riset



PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk.

Kantor Pusat  
Wisma Indocement, Lt. 13  
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 70-71  
Jakarta 12910, Indonesia  
Telp : +62 21 2512121  
Fax : +62 21 5701893  
www.indocement.co.id

No. 253/CPDD-CHRD/PKL/VI/23  
Bogor, 12 Juni 2023  
Hal : Panggilan KP / Magang / Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si.,CMA.,CAPM  
Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kemahasiswaan Universitas Pakuan  
Jl. Pakuan PO Box 452 Bogor

Dengan hormat,

Menjawab surat mengenai permohonan Kerja Praktek / Magang / Penelitian di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. atas nama mahasiswa :

Nama	Jurusan	Institusi
Fidhin Nur Adzani, 021120395	Manajemen	Univ. Pakuan

dengan ini kami informasikan bahwa permohonan dapat diterima untuk periode Juli-Agustus 2023,

Mohon konfirmasi ulang kepada kami, contact person Didin Jahidin. bagian CPDD telp. 021-8752812 ext. 3748 atau e-mail : didin.jahidin@indocement.co.id

Untuk proses administrasi kami mohon peserta menyiapkan :

- Pas foto 3 x 4 cm sebanyak 1 lbr.(latar belakang biru kirim by WA/email)
- Mengisi Formulir peserta kerja praktik (Form Excel)
- Foto copy KTM + KTP (Kirim by WA/email)

Demikian atas kerjasama dan perhatiannya kami sampaikan terima kasih.  
Hormat kami,  
Corporate People Dev. Department

  
Vitria Tattiana  
Dept. Head

**Pabrik Cikampek**  
Jl. Mayor Oeng Jendral  
Cikampek, Bogor 16810, Jawa Barat  
Telp : +62 21 8752811-8754343  
Fax : +62 21 8752999

**Pabrik Palimanan**  
Jl. Raya Cirebon - Bandung KM 20  
Palimanan, Cirebon 47161, Jawa Barat  
Telp : +62 31 3483900  
Fax : +62 31 3483117

**Pabrik Terjun**  
Desa Terjun, Km. Klumpang Hill  
Kl. Klaten, Klaten 57151, Jawa Tengah  
Telp : +62 271 810400  
Fax : +62 271 810401

