

# PERANAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HARAZAKI PERSADA UTARA KECAMATAN LOTU KABUPATEN NIAS UTARA

---

**Submission date:** 21-Nov-2023 09:19PM (UTC-0500) by Gulo Ya'aman

**Submission ID:** 2235729085

**File name:** YAAMAN\_GULO\_SKRIPSI.docx (243.62K)

**Word count:** 14933

**Character count:** 88396

**PERANAN <sup>10</sup> SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (SMK3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARAZAKI PERSADA UTARA KECAMATAN LOTU  
KABUPATEN NIAS UTARA**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**YA'AMAN GULO**

**NIM. 2319528**

**<sup>3</sup> PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
T.A 2023**

**10**  
**PERANAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (SMK3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARAZAKI PERSADA UTARA KECAMATAN LOTU  
KABUPATEN NIAS UTARA**

**RANCANGAN PENELITIAN**

Diajukan kepada:  
Universitas Nias  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan  
Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

**YA'AMAN GULO**  
**NIM. 2319528**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
T.A 2023**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS  
UNIVERSITAS NIAS  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec.. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli  
Homepage: <https://fe.unias.ac.id>. [emailfe@unias.ac.id](mailto:emailfe@unias.ac.id)

---

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Penelitian : PERANAN <sup>10</sup> SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT  
HARAZAKI PERSADA UTARA KECAMATAN LOTU  
KABUPATEN NIAS UTARA

Nama : Ya'aman Gulo  
NIM : 2319528  
Program Studi : Manajemen

Gunungsitoli, 21 November 2023

Dosen Pembimbing,

**Martha S.D Mendrofa, S.E., M.B.A**

**NIDN. 0122039001**





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS  
UNIVERSITAS NIAS  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec.. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli  
Homepage: <https://fe.unias.ac.id>. [emailfe@unias.ac.id](mailto:emailfe@unias.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ya'aman Gulo**  
Nim : 2319528  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menerangkan bahwa dengan ini sesungguhnya bahwa :

1. Skripsi yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
2. Semua sumber yang sudah saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Apabila dikemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiblanan, maka saya siap menanggung resiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, November 2023

**Ya'aman Gulo**

## **MOTTO**

“Dalam setiap usaha mulailah dengan doa, usaha dan ketekunan ”

( Yaaman Gulo)

“Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hati mu, dan janganlah bersandar pada pengertianmu sendiri. Akuilah dia dalam segala lakumu, maka ia akan meluruskan jalanmu

(Amsal 3 : 5 - 6)

## **PERSEMBAHAN**

“Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada kedua orang terhebat dalam hidup saya alm. Ayah dan Ibu saya, saudara saya abang dan kakak merekalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih juga kepada orang terdekat dan juga teman-teman saya yang selalu memberi semangat betapa bersyukur saya memiliki dan mengenal kalian, terimakasih telah memberi bantuan saat saya membutuhkannya.

## ABSTRAK

Gulo Ya'aman 2023, Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara. Pembimbing Martha Surya Dinata Mendrofa, S.E.,M.B.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan pendekatan kuantitatif. Dari penelitian mendapatkan hasil dari uji T didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,700 > 1,686$ ) dan nilai sig. ( $0,01 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa SMK3 memiliki peranan secara parsial terhadap Produktivitas kerja.

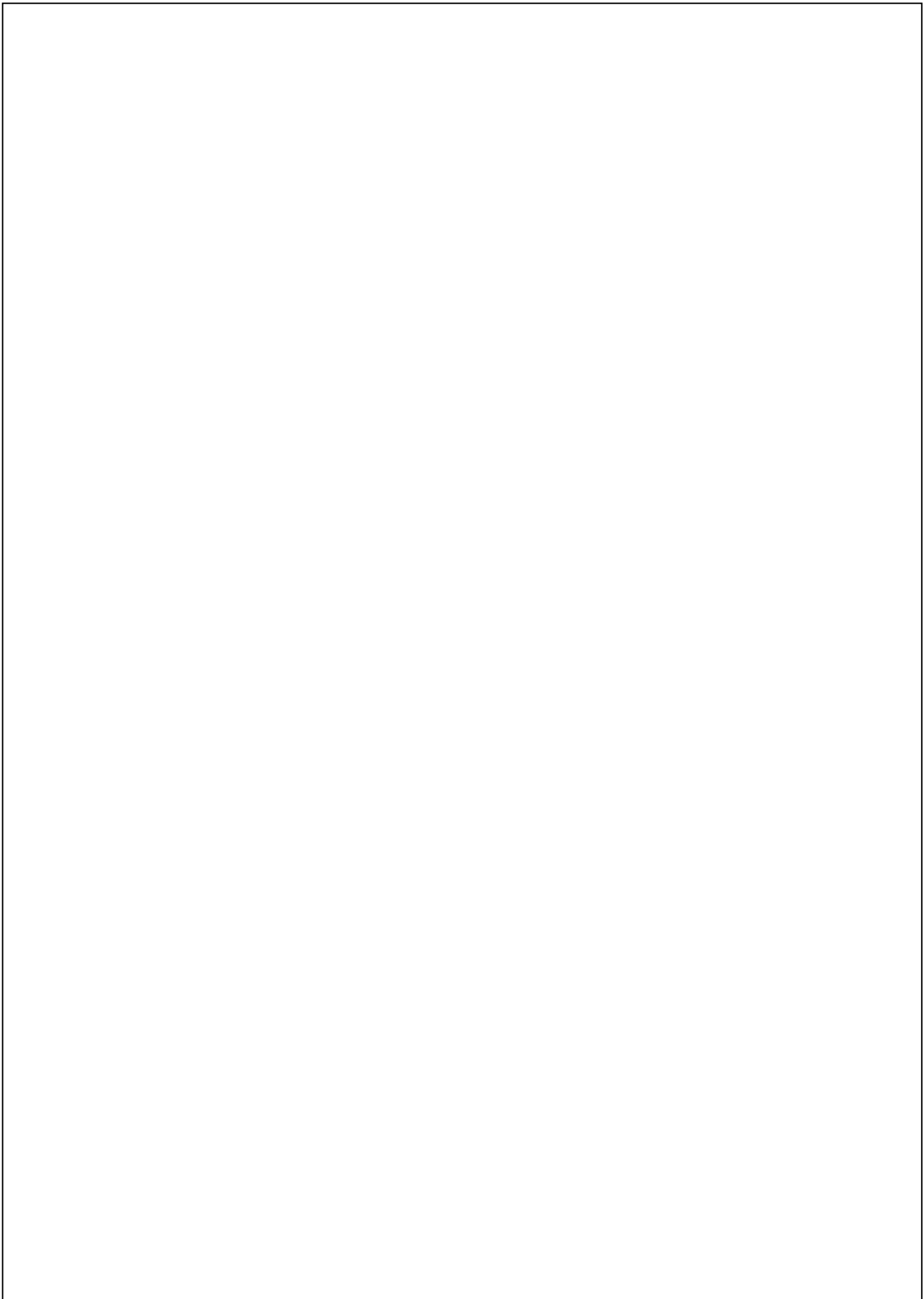
**Kata Kunci :** Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara.

## ABSTRACT

Gulo Ya'aman 2023, The Role of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) on Employee Work Productivity at PT. Harazaki Persada Utara, Lotu District, North Nias Regency. Supervisor Martha Surya Dinata Mendrofa, S.E.,M.B.A.

This study aims to determine the role of the occupational safety and health management system (SMK3) on employee work productivity at PT. North Harazaki Persada. The type of research used in this study is a type of quantitative research and a quantitative approach. From the study obtained the results of the T test, the calculated t value was greater than the table t ( $2,700 > 1,686$ ) and the sig value. ( $0.01 < 0.05$ ), it can be concluded that SMK3 has a partial effect on work productivity.

**Keywords:** <sup>7</sup> **The Role of Occupational Safety and Health Management System (SMK3) on employee productivity at PT. Harazaki Persada Utara, Lotu District, North Nias Regency.**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara”. Tujuan dalam penulisan skripsi ini untuk salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias dalam penyelesaian tugas akhir.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan kontribusi, dukungan serta support sehingga skripsi dapat selesai. Untuk itu, penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si selaku Pj. Rektor Unias
2. Ibu Maria M. Bate'e, S.E.,M.M selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Unias
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M selaku Plt. Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unias
4. Ibu Martha S.D. Mendrofa, S.E.,M.B.A selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing, memotivasi serta memberikan arahan kepada penulis dengan penuh ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh bapak/ibu dosen yang telah membekali ilmu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
6. Kedua orang tua (alm. Ayah), Ibu, seluruh abang kakak, dan keluarga yang telah mendukung dalam bentuk moril dan material.
7. Teman-teman Prodi Manajemen angkatan 2019 dan semua pihak yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian penulisan skripsi ini, penulis menyadari bayak kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini. Oleh krena itu, penulis mengharapkan saran, kritikan, masukan demi kesempurnaan penelitian ini. Kiranya skripsi ini dapat dijadikan sebagai acuan dan tindaklanjut penelitian selanjutnya dan semoga bisa memberikan manfaat bagi kita semua, sekian dan terimakasih.

Peneliti

**YA'AMAN GULO**  
**NIM. 2319528**

## DAFTAR ISI

Cover	
Lembar Pengesahan	
Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Gambar.....	iii
Daftar Tabel .....	iv
Daftar Lampiran .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	8
2.1.1 Keselamatan Kerja .....	9
2.1.2 Kesehatan Kerja .....	9
2.1.3 SMK3 .....	10
1. Penetapan K3 .....	11
2. Perencanaan K3.....	11
3. Pelaksanaan rencana K3.....	12
4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3.....	13
5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 .....	14
2.1.4 Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	15
2.1.5 Lingkungan Kerja .....	17
2.1.6 Fasilitas Kerja .....	18
2.1.7 Disiplin Kerja.....	20
2.1.8 Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan .....	22



2.1.9 Produktivitas Kerja .....	24
2.1.10 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehata Kerja dengan ProduktivitasKerja .....	26
2.1.11 Penelitian Terdahulu .....	29
2.2. Kerangka Berpikir .....	34
2.3. Hipotesis .....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	36
3.1. Jenis Penelitian .....	36
3.2. Variabel Penelitian .....	36
3.3. Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1. Populasi .....	37
3.3.2. Sampel .....	37
3.4. Instrumen Penelitian .....	37
3.5. Teknik Pengumpulan data.....	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Uji Validitas .....	39
3.6.2 Uji Reabilitas.....	39
3.6.3 Uji Koefisien Korelasi .....	40
3.6.4 Koefisien Determinasi.....	41
3.6.5 Regresilinier .....	41
3.6.6 Uji Hipotesis .....	42
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	43
Daftar Pustaka	

## DAFTAR GAMBAR

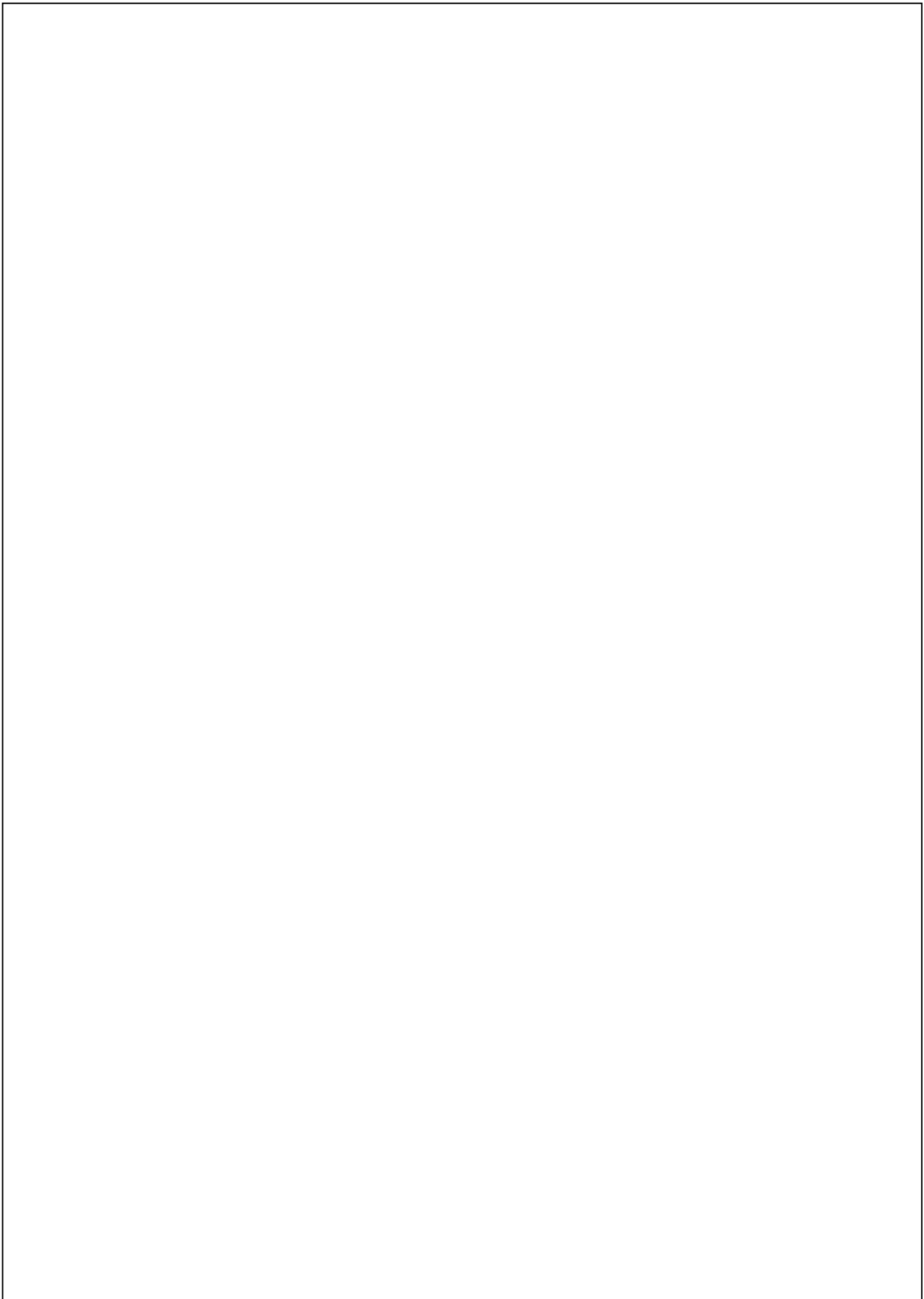
1. <sup>9</sup> Gambar 2.1 Logo Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....10
2. Gambar 2.3 Kerangka Berpikir .....35

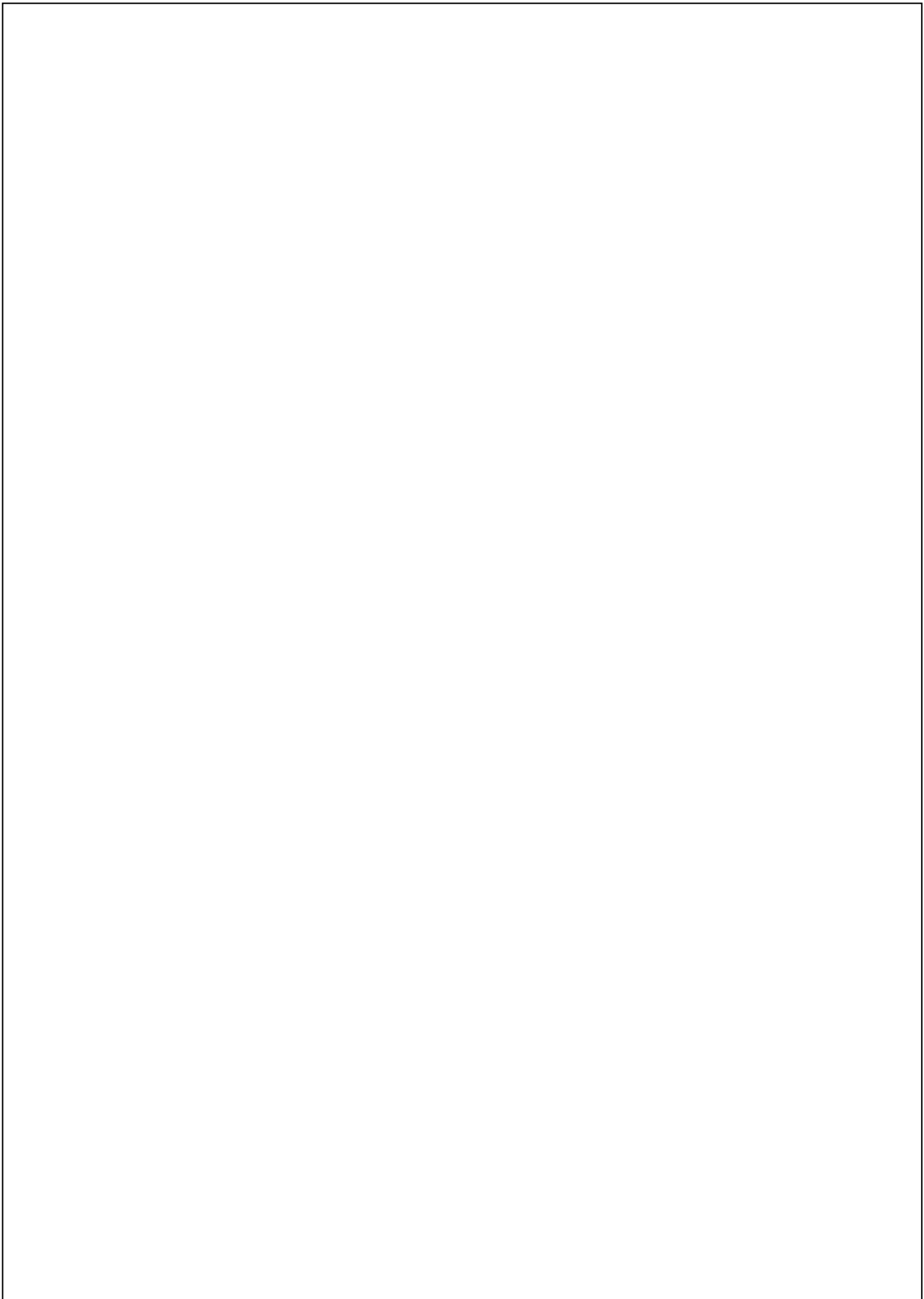
## DAFTAR TABEL

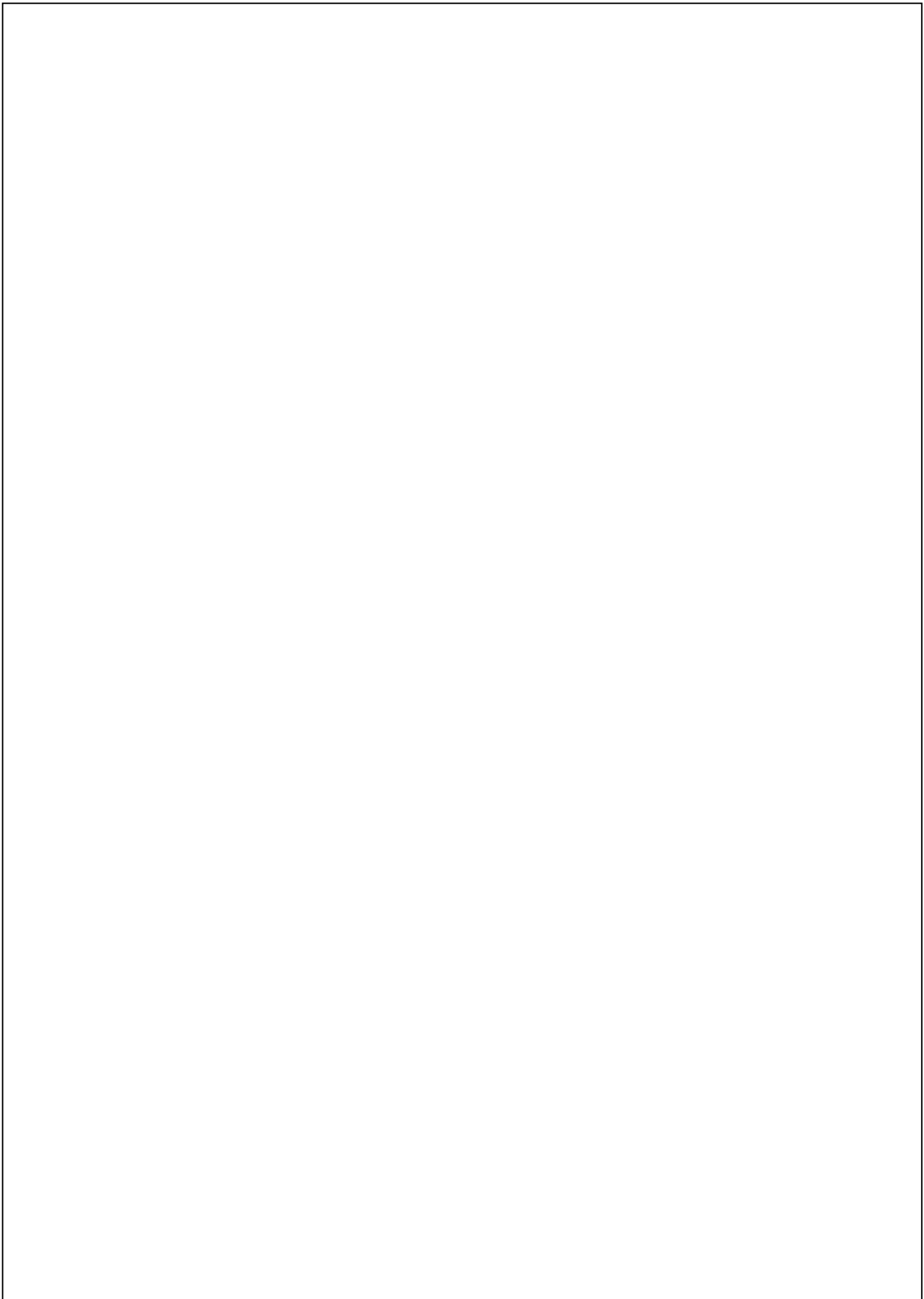
1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
2. Tabel 3.1 Variabel Penelitian .....	36
3. Tabel 3.7 Jadwal Penelitian.....	43
4. Tabel 4.1 Penyebaran Kuisisioner .....	
5. Tabel 4.2 Umur Responden .....	
6. Tabel 4.3 Bidang Pekerjaan .....	
7. Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel X .....	
8. Tabel 4.5 Uraian butir jawaban .....	
9. Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Y .....	
10. Tabel 4.7 Uraian Butir Jawaban .....	
11. Tabel 4.8 Statistik Deskriptif .....	
12. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (Variabel X) .....	
13. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (Variabel Y) .....	
14. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas X dan Y .....	
15. Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	
16. Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	
17. Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	
18. Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	
19. Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	
20. Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	
21. Tabel 4.18 Hasil Uji T .....	

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket .....Lampiran 1
2. Tabel lampiran 2.1 hasil output Uji Validitas SPSS Variabel X  
..... Lampiran 2
3. Tabel lampiran 2.2 hasil output Uji Validitas SPSS Variabel Y  
..... Lampiran 2
4. Tabel lampiran 2.3 scoring item pernyataan variabel X  
..... Lampiran 2
5. Tabel lampiran 2.3 scoring item pernyataan variabel Y  
..... Lampiran 2
6. Tabel lampiran 3.1 Tabel R hitung.....Lampiran 3
7. Tabel lampiran 3.2 tabel Durbin Watson .....Lampiran 3







# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Akibatnya, setiap perusahaan diwajibkan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Selain itu, kondisi tersebut akan menuntut setiap pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Perusahaan biasanya menghadapi masalah dengan menangani bahan baku, peralatan dan mesin produksi, biaya, dan lingkungan kerja saat mencoba mencapai tujuan tersebut. Mereka juga mungkin menghadapi masalah dengan karyawan sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi. Dengan persaingan yang semakin ketat di industri, bisnis harus mampu bertahan dan berkompetisi. Meningkatkan produktivitas kerja adalah cara perusahaan dapat bertahan dalam persaingan ketat.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, perusahaan itu sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi. Kekuatan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya diperlukan interaksi antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.



Menurut dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja ialah setiap orang yang sanggup bekerja untuk memperoleh barang dan jasa untuk melengkapi keperluan baik diri mereka sendiri dan untuk masyarakat. Tenaga kerja bisa dikatakan aset yang sangat berperan penting dalam produktivitas kerja sebuah perusahaan. Dan itu tidak terlepas dengan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif.

Tentu karyawan dalam hal menjalankan sebuah pekerjaan, karyawan juga membutuhkan feedback atau hal-hal yang dapat mendukung kegiatan kerja baik berupa gaji, asuransi kerja, cuti, serta sistem yang menjamin keselamatan, kesehatan kerja (K3). Dengan adanya feedback dari perusahaan karyawan juga merasakan kesejahteraan, keamanan, kenyamanan dan kepuasan kerja sehingga berjalannya produktivitas kerja yang baik pada perusahaan dan memiliki hubungan mutualisme.

3 Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, terkilir, patah tulang, kerusakan alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran (Marliani, 2015: 268). Suma'mur (dalam Rosleny Marliani, 2015: 268) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak (dalam Rosleny Marliani, 2015: 268).

5 Berdasarkan laporan *International Labour Organization* (ILO), setiap hari terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal sekira 6.000 kasus. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang fatal akibat kecelakaan kerja pada bidang konstruksi. Tak hanya itu, menurut kalkulasi ILO, kerugian yang harus ditanggung akibat kecelakaan kerja di negara-negara berkembang juga tinggi, yakni mencapai 4% dari

GNP (*gross national product*) (dikutip dari pikiran rakyat online edisi selasa, 15/01/2013).

Pasal 87 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai bagian dari sistem manajemen perusahaan yang mencakup struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

SMK3 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perlindungan tenaga kerja dan bagi pekerjaan jasa konstruksi dapat meminimalisasi dan menghindarkan diri dari risiko kerugian moral maupun material, kehilangan jam kerja, maupun keselamatan manusia dan lingkungan sekitarnya yang nantinya dapat menunjang peningkatan kinerja yang efektif dan efisien dalam proses pembangunan (Sholihah, 2012). Peraturan mengenai keselamatan kerja untuk konstruksi tersebut dinilai memadai untuk kondisi minimal, hal yang sangat disayangkan adalah pada penerapan peraturan tersebut di lapangan. Rendahnya kesadaran masyarakat pada masalah keselamatan kerja dan rendahnya tingkat penegakan hukum oleh pemerintah, mengakibatkan penerapan peraturan keselamatan kerja yang masih jauh dari optimal, yang pada akhirnya menyebabkan masih tingginya angka kecelakaan kerja (Sholihah, 2013).

Tujuan pelaksanaan SMK3 adalah untuk memberikan berupa patokan atau dasar untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu perlu dilaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di dalam sebuah proyek untuk meningkatkan perlindungan kepada pekerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3/MEN/1998 kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan harta benda. UU RI Nomor 3 Th. 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mendefinisikan "*kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan*

hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul akibat kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui". Walaupun manusia telah berhati-hati, namun apabila lingkungannya tidak menunjang (tidak aman), maka kecelakaan dapat pula terjadi, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu diperlukan pedoman bagaimana bekerja yang memenuhi prinsip-prinsip keselamatan.

Pada pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ada hal yang tak kalah penting untuk diperhatikan yaitu fasilitas-fasilitas yang melengkapi pada proyek konstruksi terkait. Kelengkapan fasilitas berperan sangat penting dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karena dengan adanya fasilitas yang baik maka pelaksanaan SMK3 juga berjalan dengan baik.

Sama halnya yang sering terjadi pada karyawan PT. Harazaki Persada Utara (HPU) saat bekerja. PT. HPU merupakan perusahaan industri milik swasta yang berada di Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara, tepatnya di Desa Lolomboli Dusun II. Perusahaan ini beroperasi dalam membuat aspal Hotmix yang dimana memperkerjakan banyak karyawan. Kelengkapan fasilitas kerja yang menjamin keselamatan kerja karyawan yang kurang memadai mulai dari Alat Perlindungan Diri (APD) standar : seperti helm proyek, sepatu pelindung, pelindung mata, masker dan pelindung telinga. Selain pakaian pelindung tersebut, pemasangan papan-papan peringatan, rambu lalu lintas, ketentuan atau peraturan penggunaan peralatan yang sesuai dengan fungsinya dan ketentuan-ketentuan yang membuat lokasi kegiatan aman dan didukung oleh personil yang menangani setiap kegiatan menguasai operasional akan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat berlangsung baik.

Kejadian tersebut juga disebabkan karena kelalaian karyawan atau bentuk menyepelekan standar yang telah ditetapkan pada penggunaan alat keselamatan kerja dan juga kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya APD. Dengan kurangnya kesadaran karyawan tersebut keselamatan kerja mereka terancam mulai dari kesehatan, kenyamanan kerja, bahkan sampai

mengakibatkan kecelakaan kerja yang tidak diduga baik itu kecelakaan ringan maupun resiko tinggi. PT. HPU tersebut juga, program asuransi karyawan tidak ada dikarenakan PT tersebut adalah milik swasta, sehingga ini menjadi masalah untuk menjamin kesejahteraan, keselamatan karyawan dan tingkat kepuasan kerja. Kejadian tersebut bisa saja memicu ketidakstabilan perusahaan dalam bentuk pemogokan kerja, mangkir, tidak terjaminnya keselamatan karyawan dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi bahkan merugikan perusahaan. Sehingga dari setiap poin-poin pokok permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas atau kualitas kerja karyawan saat bekerja. Baik itu dalam bentuk kurangnya semangat saat bekerja, keselamatan karyawan tidak terjamin, kurangnya kenyamanan saat kerja, pekerjaan yang asal-asalan, produktiv kerja berkurang, bahkan juga target dalam pekerjaan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlunya melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan tinjauan dari peneliti dan uraian latar belakang, peneliti menentukan identifikasi masalah yang akan menjadi bahan penelitian yaitu peranan SMK3 belum maksimal, faktor kesadaran pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang masih rendah, kelengkapan fasilitas alat pelindung diri yang kurang memadai dan tidak adanya program asuransi kerja.

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan kemudahan dalam melakukan analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini maka dilakukan batasan masalah yang akan dirumuskan dalam perumusan masalah. Pada penelitian ini agar lebih terfokus pada suatu masalah maka diberikan batasan masalah yaitu tentang peranan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa :

Bagaimanakah peranan sistem manajemen keselamatan, dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Harazaki Persada Utara?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui peranan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Harazaki Persada Utara?

### 1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis, menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai peranan sistem manajemen keselamatan (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat bagi kampus Universitas Nias, sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai peranan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan, sebagai informasi kepada pimpinan berupa saran mengenai peranan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Manfaat bagi pembaca, sebagai bahan masukan atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

Menurut Sungkono, K3 adalah bagian penting dari manajemen resiko perusahaan atau organisasi. K3 berarti meningkatkan dan memelihara kesejahteraan fisik, mental, dan sosial setiap pekerja di tempat kerja untuk mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan. Terdapat dua komponen dalam istilah keselamatan: risiko keselamatan dan risiko kesehatan.

Bidang kepegawaian mengatakan keselamatan kerja adalah keadaan di mana orang aman dan selamat dari kerusakan, penderitaan, dan kerugian di tempat kerja. Resiko kerja termasuk kebakaran, potongan, luka memar, patah tulang, penglihatan, dan kehilangan alat tubuh. Dengan cara ini, tugas kerja yang perlu ditingkatkan dapat dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan. Kesehatan kerja membantu menghindari gangguan fisik, memar, rasa sakit, dan emosi akibat lingkungan kerja. Resiko kerja termasuk lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak efisien (menimbulkan gangguan emosional, mental, atau fisik), dan waktu kerja yang berlebihan. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menanamkan K3 yang baik di dalam perusahaan terlebih dahulu dan kemudian memberikan penyuluhan dan pembinaan kepada setiap karyawan atau pekerja tentang pentingnya K3 (Sungkono, 2015). Jika suatu perusahaan terus mengalami kasus kecelakaan, kemungkinan besar akan ada banyak pekerja yang menderita, realisasi produksi menurun, absensi pekerja meningkat, dan kerugian yang lebih besar. Kerugian ini dapat berdampak baik pada perusahaan maupun pekerja karena dapat menyebabkan pekerja terpaksa berhenti bekerja, menyebabkan perusahaan kehilangan pekerjanya.

##### **2.1.1 Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja berarti bahwa karyawan dilindungi dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Terdapat risiko keselamatan di tempat kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, terpotong, luka memar, terkilir, patah tulang, kerusakan alat tubuh, penglihatan, dan

pendengaran (Marliani, 2015: 268). Menurut Suma'mur (dalam Rosleny Marliani, 2015: 268), keselamatan kerja adalah kumpulan tindakan yang dilakukan untuk membuat lingkungan kerja yang aman dan tenang bagi pekerja yang bekerja di perusahaan yang relevan. Menurut Simanjuntak (dalam Rosleny Marliani, 2015: 268), keselamatan kerja adalah keadaan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan yang mencakup kondisi bangunan, mesin, peralatan keselamatan, dan keadaan karyawan.

### **2.1.2 Kesehatan Kerja**

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat dan bukan sekedar mengobati, merawat, atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama di bidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin. Status kesehatan seseorang ditentukan oleh 4 (empat) faktor yaitu Lingkungan, kimia, biologis dan sosial budaya.



**Gambar 2.1 Logo Kesehatan dan Keselamatan Kerja**



Sumber : Sylvira Krystalicia Aurora,  
*Jurnal IKRAITH-TEKNOLOGI Vol 6 No 2 Juli 2022*

Bentuk lambang Palang dilingkari roda bergigi sebelas berwarna hijau di atas dasar putih. Arti dan makna lambang :

- Palang Bebas dari kecelakaan dan sakit akibat kerja.
- Roda gigi Bekerja dengan kesegaran jasmani dan rohani.
- Warna putih Bersih, suci.
- Warna hijau Selamat, sehat dan sejahtera.
- Sebelas gerigi roda : 11 Bab dalam Undang-undang Keselamatan Kerja

### 2.1.3 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Menurut PP No. 50 Tahun 2012, SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang mencakup pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. SMK3 merupakan bagian sistem di perusahaan yang mencakup perencanaan dan keputusan organisasi dan manajerial yang keseluruhannya sangat tidak terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Salah satu tujuan sistem manajemen adalah untuk menemukan dan mengungkap kesalahan operasional yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja (Pesa, FA, & Taufik, H, 2017).

Struktur organisasi, tanggung jawab, perencanaan, prosedur pelaksanaan, dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan, penerapan, pengkajian, pencapaian, dan evaluasi kebijakan K3 untuk mengendalikan resiko adalah komponen SMK3.

Pedoman dalam menerapkan SMK3 yang terdapat dalam PP/50/per/Men/2012 mencakup :

### 1. Penetapan kebijakan K3

- a) Penyusunan kebijakan K3 dilakukan melalui tinjauan awal kondisi K3 dan proses konsultasi antara pengurus dan wakil pekerja/buruh
- b) Penetapan kebijakan K3 harus
  - Disahkan oleh pucuk pimpinan perusahaan tertulis, tertanggal dan ditanda tangani secara jelas menyatakan tujuan dan sasaran K3
  - Dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh pekerja/buruh, tamu, kontraktor, pemasok, dan pelanggan
  - Terdokumentasi dan terpelihara dengan baik bersifat dinamik;
  - Ditinjau ulang secara berkala untuk menjamin bahwa kebijakan tersebut masih sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

### 2. Perencanaan K3

- a) Pengusaha menyusun rencana K3 berdasarkan :
  - Hasil penelaahan awal merupakan tinjauan awal kondisi K3 perusahaan yang telah dilakukan pada penyusunan kebijakan
  - Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan penilaian

risiko harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana.

- Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya harus ditetapkan, dipelihara, diinventarisasi dan diidentifikasi oleh perusahaan disosialisasikan kepada seluruh pekerja/buruh.
  - Dalam menyusun perencanaan harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki meliputi tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, sarana dan prasarana serta dana.
- b) Rencana K3 yang disusun oleh perusahaan paling sedikit memuat:
- Tujuan dan Sasaran
  - Skala Prioritas
  - Upaya Pengendalian Bahaya
  - Penetapan Sumber Daya
  - Jangka Waktu Pelaksanaan
  - Indikator Pencapaian
  - Sistem Pertanggung Jawaban

### 3. Pelaksanaan rencana K3

Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pengusaha dan/atau pengurus perusahaan atau tempat kerja dengan:

- a) Menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi
- Pengadaan sumber daya manusia sesuai kebutuhan dan memiliki kompetensi kerja serta kewenangan dibidang K3
  - Konsultasi, Motivasi dan Kesadaran
  - Tanggung jawab dan tanggung gugat
  - Pelatihan dan Kompetensi Kerja
- b) Menyediakan prasarana dan sarana yang memadai
- Organisasi/Unit yang bertanggung jawab di bidang K3
  - Anggaran

- Prosedur operasi/kerja, informasi, dan pelaporan serta pendokumentasian
- Instruksi kerja

Kegiatan dalam pelaksanaan rencana K3 paling sedikit meliputi:

- Tindakan Pengendalian
- Perancangan dan Rekayasa
  - Pengembangan
  - Verifikasi
  - Tinjauan ulang
  - Validasi
  - Penyesuaian
- Prosedur dan instruksi kerja
- Penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan
- Pembelian/pengadaan barang dan jasa
- Produk akhir
- Upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana industri
- Rencana dan pemulihan keadaan darurat

#### **4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3**

- Pemeriksaan, Pengujian, dan Pengukuran

Prosedur pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran secara umum meliputi:

- Personil yang terlibat harus mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup
- Catatan pemeriksaan, pengujian dan pengukuran yang sedang berlangsung harus dipelihara dan tersedia bagi manajemen, tenaga kerja dan kontraktor kerja yang terkait
- Peralatan dan metode pengujian yang memadai harus digunakan untuk menjamin telah dipenuhinya standar K3

- Tindakan perbaikan harus dilakukan segera pada saat ditemukan ketidaksesuaian terhadap persyaratan K3 dari hasil pemeriksaan, pengujian dan pengukuran
- Penyelidikan yang memadai harus dilaksanakan untuk menemukan penyebab permasalahan dari suatu insiden
- Hasil temuan harus dianalisis dan ditinjau ulang.

b) Audit Internal SMK3

Audit internal SMK3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan penerapan SMK3 dan dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personil yang memiliki kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang telah ditetapkan.

**5. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3**

Melakukan tinjauan ulang terhadap penerapan SMK3 secara berkala dan harus dapat mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Tinjauan ulang penerapan SMK3, paling sedikit meliputi:

- Evaluasi terhadap kebijakan K3
- Tujuan, sasaran dan kinerja K3
- Hasil temuan audit SMK3
- Evaluasi efektifitas penerapan SMK3 dan kebutuhan untuk pengembangan SMK3.

Perbaikan dan peningkatan kinerja dilakukan berdasarkan pertimbangan:

- Perubahan peraturan perundang-undangan
- Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar
- Perubahan produk dan kegiatan perusahaan
- Perubahan struktur organisasi perusahaan

- e) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi
- f) Hasil kajian kecelakaan dan penyakit akibat kerja
- g) Adanya pelaporan
- h) Adanya saran dari pekerja/buruh

Jika perusahaan dapat menerapkan SMK3, akan ada banyak keuntungan. Misalnya, manajemen dapat mengetahui kelemahan sistem operasional sebelum terjadi gangguan operasional yang dapat menyebabkan kerugian, memiliki gambaran jelas tentang bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bekerja di perusahaan, meningkatkan pemenuhan peraturan bidang K3, meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang K3, dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Untuk menerapkan SMK3, perusahaan harus melakukan hal-hal berikut: menerapkan dan menjamin komitmen kebijakan K3; perencanaan K3 harus selalu mengacu pada penetapan kebijakan K3 agar sesuai prosedur dan terarah; pelaksanaan K3 harus didukung oleh sumber daya, prasarana, dan sarana untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik; dan peninjauan dan peningkatan kinerja untuk memastikan bahwa kinerja terus ditingkatkan.

#### 2.1.4 Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berlangsung dengan baik perlu diperhatikan fasilitas-fasilitas standar yang mendukung kegiatan dapat berjalan dengan aman. Alat Perlindungan Diri (APD) standar seperti helm proyek, sepatu pelindung, pelindung mata, masker dan pelindung telinga. Selain pakaian pelindung tersebut, pemasangan papan-papan peringatan, rambu lalu lintas, ketentuan atau peraturan penggunaan peralatan yang sesuai dengan fungsinya dan ketentuan-ketentuan yang membuat lokasi kegiatan aman dan di dukung oleh personil yang menangani setiap kegiatan menguasai

operasional akan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat berlangsung baik. Fasilitas pendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hal yang pokok selain perencanaan, pelatihan, dan pengawasan. Fasilitas yang dimaksud disini meliputi fasilitas yang berada di sekitar proyek dan yang melekat pada diri pekerja.

#### 1) Macam-macam APD

Alat-alat pelindung diri yang standar pada proyek konstruksi ada berbagai macam, antara lain:

- (a) Helm proyek, helm sangat penting digunakan sebagai pelindung kepala, dan sudah merupakan keharusan bagi setiap pekerja konstruksi untuk menggunakannya dengan benar sesuai peraturan
- (b) Masker, berbagai material konstruksi berukuran besar sampai sangat kecil yang merupakan sisa dari suatu kegiatan, misalnya serbuk kayu dapat mengganggu pernafasan maka dari itu perlu digunakan masker
- (c) Pakaian kerja, digunakan untuk melindungi badan manusia terhadap pengaruh-pengaruh yang kurang sehat atau yang bias melukai badan
- (d) Sarung tangan, digunakan untuk melindungi tangan dari benda-benda keras dan tajam selama menjalankan kegiatan
- (e) Sepatu, setiap pekerja konstruksi perlu memakai sepatu dengan sol yang tebal supaya bisa bebas berjalan kemana-mana tanpa terluka oleh benda tajam.

#### 2) Macam-Macam Fasilitas Pengaman Proyek

Selain adanya APD maka perlu juga dilengkapi oleh alat pengaman pada proyek konstruksi yang gunanya untuk menunjang keamanan pada proyek tersebut. Macam-macam fasilitas pengaman proyek, antara lain:

- (a) Jaring pengaman, digunakan untuk mencegah adanya benda atau material proyek yang jatuh kebawah

- (b) Rambu-rambu, dipasang untuk menginformasikan sesuatu yang ada di dalam proyek dan sebagai tanda bahaya.
- (c) Hydrant, digunakan untuk pertolongan pertama jika terjadi kebakaran pada proyek
- (d) Spanduk peringatan K3, adanya spanduk ataupun poster di proyek agar seluruh pekerja proyek paham mengenai K3 dan pencegahan kecelakaan kerja
- (e) Alarm peringatan, digunakan untuk mengumumkan kepada semua orang yang berada di proyek jika terjadi suatu bahaya
- (f) Lampu peringatan, digunakan sebagai tanda bahaya di dalam maupun di luar proyek.

### 2.1.5 Lingkungan Kerja

Mardiana (dalam Yoyo Sudaryo, dkk., 2018: 47) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil terbaik mereka. Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk., 2018: 47) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja (baik sebagai individu maupun sebagai perusahaan).

1) Jenis Lingkungan Kerja: Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk., 2018: 47) membagi lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

(a) Tempat kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018: 48), lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang menunjukkan kondisi tempat kerja



Fisik menurut Yoyo Sudaro, dkk (2018: 51) lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- (1) Penerangan
- (2) Pewarnaan
- (3) Kebersihan
- (4) Pertukaran Udara
- (5) Suara/kebisingan
- (6) Keamanan

(a) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan (Aslami dan Asbah 2018:477). Dengan demikian lingkungan kerja nonfisik yang dapat berupa interaksi antara pimpinan/kepala dengan karyawan, sesama rekan kerja, serta karyawan dengan konsumen dalam lingkungan perusahaan. Hal tersebut, tidak dapat dipisahkan karena secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014: 59), indikator lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- (1) Hubungan rekan kerja setingkat Hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa instriksi Adanya hubungan keluarga yang kuat dan harmonis adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi.
- (2) Hubungan atasan dengan karyawan: Hubungan antara atasan dan bawahannya harus dijaga dengan baik dan saling menghargai; ini akan menumbuhkan rasa hormat di antara mereka.
- (3) Kerjasama antar karyawan: Kerjasama antara karyawan memengaruhi hasil pekerjaan, jadi harus dijaga dengan baik. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjadi dengan baik,

karyawan akan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

### **2.1.6 Fasilitas Kerja**

Menurut Suyanto (2015) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda-benda maupun uang. Lupioadi (2015) Mengenai definisi fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan dan peralatan.

Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi, menurut Rista (2014). Lupioadi (2015) di atas, ada beberapa indikator yang di dapat, yaitu sebagai berikut:

1. Sarana
2. Penampilan Sarana
3. Kemampuan Sarana
4. Kemampuan Prasarana

Menurut Sofyan (2015: 22) Faktor-faktor fasilitas kerja terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah
6. Bangunan
7. Alat transportasi

### 2.1.7 Disiplin Kerja

Menurut Setiwan dan Wardani (dalam Kenny Astria 2018) adalah Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula

Menurut Singodimenjo (dalam Sutrisno, 2017:89) ada berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenaga dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Begitu juga sebaliknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan dalam pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan kepada karyawan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak akan puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka juga ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena tidak selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan perjanjian tersebut
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang mengarah pada pekerjaan mereka.
- d) Menginformasikan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja sekalipun pada bawahan.

<sup>2</sup> Menurut Alam (2020) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### <sup>1</sup> 2.1.8 Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Perusahaan

Menurut Muhammad Bagja Kurnia, Volume 2, 2020, ada lima alasan mengapa sistem manajemen K3 seringkali tidak diterapkan di perusahaan:

1. Faktor pemenuhan peraturan perundangan: Ada beberapa alasan mengapa perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen K3 dengan baik. Salah satunya adalah perusahaan tidak menerapkannya secara konsisten dan tidak mengikuti standar peraturan yang ada (Awuy, T., Pratisis, P.A.K., & Mangare, J.B., 2017). Faktor peraturan perundangan lainnya adalah hanya sebagian kecil perusahaan yang mematuhi peraturan K3 (Kamdhari, E., &
2. Faktor komitmen kebijakan K3 yang menyebabkan rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan diantaranya adalah kurangnya ketegasan dari perusahaan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar peraturan yang membuat pekerja

berulang kali melakukan kesalahan (Wiratmani, E, 2010). Ditambah lagi kurangnya prioritas dalam menanggulangi kebijakan K3 (Dharmayanti, G.A.P.C., Pramana, G.N.P.S., & Diputra, G.A. 2018).

3. Faktor manusia dan lingkungan kerja penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 diantaranya adalah setiap pekerja masih banyak tidak mau bekerjasama dalam menerapkan sistem manajemen K3 di daerah kerja (Wijaya, R., & Paing, J, 2018), lalu banyak pekerja yang mempunyai persepsi bahwa keselamatan kerja tidak terlalu penting, dan juga kesadaran dari pekerja tentang bahayanya kecelakaan kerja sangat kurang (Atmaja, J., Suardi, E., Natalia, M., Mirani, Z., & Alpina, M. P, 2018)
4. Faktor anggaran atau keuangan merupakan faktor selanjutnya penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 diantaranya adalah keterbatasan biaya dan tidak adanya anggaran mengenai K3 dalam perusahaan (Awuy, T., Pratisis, P.A.K., & Mangare, J.B, 2017).
5. Faktor dukungan dari pemerintah termasuk penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan diantaranya adalah pemerintah sendiri masih kurang melakukan pengawasan mengenai peraturan perundangan mengenai Sistem manajemen K3 terhadap tiap perusahaan.(Awuy, T., Pratisis, P.A.K., & Mangare, J.B, 2017).

## 2.1.9 Produktivitas Kerja

Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah pemanfaatan sumber daya serta efektifitas dan efisiensi. Produktivitas Kerja dapat juga diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Marwansyah, 2016 Nawawi berkata bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan *output* dengan *input* (Mulyapradana et al., 2021). Produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Sedarmayanti yakni bagaimana menciptakan atau menaikkan barang atau jasa setinggi mungkin guna memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dengan indikatornya adalah efektifitas dan efisiensi (Kharis et al., 2021).

Menurut Busro (2018 hal. 346) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

### a. Motivasi Kerja

Karyawan Pemimpin akan selalu memacu motivasi para pekerjanya yang akan dapat mendorong karyawan akan bekerja lebih baik.

### b. Pendidikan

Secara garis besar, karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pekerjaan dengan produktivitas yang lebih baik karena dengan mudah akan mempelajari hal-hal baru.

### c. Disiplin Kerja

Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi akan lebih menghargai waktu sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. Keterampilan

Seseorang yang berketerampilan tinggi akan mudah menemukan cara agar pekerjaannya dapat selesai dengan efisien dan efektif.

e. Etika Kerja

Ketika seseorang memiliki etika kerja maka mereka akan mampu menemukan lingkungan kerja yang bagus dan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Ravianto dalam (Dauda et al., 2021), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (Rei Samahati, 2020) terdapat ada enam diantaranya adalah :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai



Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terikat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Kualitas Kerja

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### **2.1.10 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja**

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi pekerjaan, dan biaya kesehatan. Karyawan dengan tingkat kesehatan fisik, mental, dan sosial yang baik

akan memiliki kemampuan untuk mendapatkan pengerahan tenaga yang optimal, yang pada gilirannya akan memungkinkan pencapaian kinerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan produktivitas (Widyaningrum, 2019).

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik, maka perlu memanusiakan pekerjaan atau membuat suasana kerja lebih manusiawi.

Menurut Barthos dalam Samban (2016), langkah-langkah berikut diambil untuk mencegah penyakit akibat kerja:

1. Pengaturan Jam Kerja: Jam kerja normal 40 jam per minggu tidak lagi menjamin produktivitas tinggi di industri tahun 2000. Dalam hal lembur, baik secara teratur maupun berkala, hanya dapat digunakan oleh pekerja yang terampil dan mahir dalam pengelolaan. Ada hubungan positif antara jam kerja dan produktivitas kerja karena keadaan pekerja dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai, yang berdampak pada kesehatan mental mereka. Salah satu contohnya adalah bahwa harus ada pembatasan yang tegas terhadap penggunaan shift kerja. Tenaga kerja shift seharusnya menerima kompensasi tambahan seperti gaji tambahan, bonus, dan sebagainya.
2. Daya tahan tubuh pekerja  
Pekerja yang memiliki daya tahan tubuh yang buruk, baik fisik maupun mental, memengaruhi keselamatan, kesehatan, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, orang yang memiliki daya tahan tubuh yang buruk harus mendapatkan makanan yang sehat dan minuman yang menyegarkan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan

mental mereka. Untuk membuat ingatan dan tubuh tetap produktif dan efisien, gerakan dan olah raga harus disertakan.

### 5 3. Kemudahan menghemat dalam waktu dan efisiensi kerja

5  
Beberapa negara industri maju telah diadakan berbagai upaya pengurangan jam kerja untuk waktu istirahat dan libur. Sebagai kompensasinya maka dicari jalan keluar dengan sistem shift yang didukung oleh model upah shift, pengaturan waktu senggang pada pekerja dengan memakai alat-alat optik, alat-alat pengujian, alat-alat yang mengandung radio aktif, bekerja di tempat yang tinggi di bidang kontruksi dan pekerjaan penyelaman baik di laut maupun di sungai.

### 5 4. Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja perlu diupayakan di semua sektor mengingat jenis pekerjaan di sektor mempunyai kerawanan tertentu. Keadaan tersebut dapat mendukung kenyamanan kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Dalam era industri tahun 2000 maka di perlukan perubahan-perubahan untuk mendukung keadaan tersebut seperti, design peralatan yang disesuaikan dengan kondisi kerja di Indonesia.

### 5 5. Keamanan Kerja

Kesempurnaan lingkungan kerja, peralatan, dan bahan kerja yang dikendalikan oleh sistem manajemen yang baik menunjukkan keamanan tempat kerja. Menurut beberapa penelitian, semua karyawan ingin memiliki rasa aman saat melakukan tugas mereka contohnya :

- a) Terdapatnya alat-alat terutama pada industri pengolahan yang terbuka yang mengundang bahaya
- b) Curahan bahan yang dapat menyebarkan partikel-partikel bahan-bahan tersebut yang mengakibatkan sakit
- c) Perencanaan lingkungan oleh limbah industri pengolahan yang dapat mengganggu keamanan si pekerja
- d) Sistem manajemen terbuka yang dapat memengaruhi sikap kerja yang baik.

### 2.1.11 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian sebelumnya telah dilakukan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian pertama yang dilakukan pada tahun 2018 adalah Qomariyatus Sholihah, "Implementasi Sistem Manajemen K3 Pada Konstruksi Jalan Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja".

Masalahnya, pada proyek pembangunan jalan akses menuju pelabuhan Trisakti-Liang Anggang, terdapat ketidaksesuaian antara pemahaman pengetahuan K3. Ada pekerja yang tidak sadar berperilaku tidak aman (*unsafe action*), ada pekerja yang bekerja dengan tidak aman meskipun sudah tahu bagaimana seharusnya bekerja secara aman, dan ada juga pekerja yang menyadari dirinya berkompeten, tetapi perlu pengarahan dan bimbingan. Metode penelitian dengan melakukan observasi, wawancara langsung kepada respondennya, dan dokumentasi.

Penelitiannya bertujuan untuk (1) Mengetahui pelaksanaan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada proyek Pembangunan Jalan Akses Menuju Pelabuhan Trisakti-Liang Anggang, dan (2)

Mengetahui keadaan kelengkapan fasilitas yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja pada proyek. Setelah dilakukan analisis sistem kesehatan dan keselamatan kerja, didapatkan bahwa pelaksanaan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada sistem kesehatan dan keselamatan kerja dalam kondisi yang baik. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja penerapan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan Peraturan

Menteri PU No. 9 tahun 2008 dengan nilai 88,295%. Termasuk juga Kelengkapan fasilitas yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja dikategorikan baik, yang ditunjukkan dari hasil Penilaian Kelengkapan Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Peraturan Menteri PU No. 9 tahun 2008 dengan nilai 82,1%.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Siska Amalia Safitri (2021) di PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) membahas

3 pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk melakukan penelitian ini, observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner digunakan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 orang. Masalahnya adalah peningkatan dan penurunan jumlah produksi disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya kecelakaan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Faktor-faktor ini dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan, dan juga dapat menyebabkan kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja.

Hasil penelitian dapat dilihat dari variabel keselamatan kerja, yang memiliki nilai signifikan 0,000 hingga 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Variabel fasilitas kerja, yang memiliki nilai signifikan 0,005 hingga 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dan variabel fasilitas kerja, yang memiliki nilai signifikan 0,005 hingga 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis uji F (simultan) menunjukkan bahwa pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS) ada pengaruh keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Tabel F memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS) secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Penelitian ketiga, oleh Muhammad Bagja Kurnia (2020) yang berjudul Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi. Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya penerapan SMK3 dan disebabkan oleh beberapa faktor - faktor seperti pemenuhan peraturan perundangan, komitmen kebijakan K3, manusia dan lingkungan, anggaran atau keuangan, serta dukungan dari

pemerintah. Penulisan didasarkan pada penelitian literatur dengan melihat jurnal yang berkaitan dengan SMK3. Jenis data yang digunakan yaitu data sekunder. dalam arti pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka. selanjutnya data tersebut dikompulasi, dianalisa, dan disimpulkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penyebab rendahnya penerapan SMK3 pada perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi.

Hasil yang ditemukan oleh dari penulis ini adalah faktor penyebab rendahnya penerapan SMK3 pada perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi, adalah (1) Pemenuhan peraturan perundangan, yang tidak dilaksanakan secara konsisten, tidak sesuai dengan standar yang ada, dan sebagian kecil pekerja melaksanakannya. (2) Komitmen kebijakan K3, kurangnya ketegasan dalam penerapan sanksi, dan kurangnya prioritas untuk menanggulangi kebijakan K3. (3) Manusia dan lingkungan, dan banyak pekerja yang tidak mau bekerja sama dalam penerapan SMK3. (4) Keuangan atau anggaran, keterbatasan biaya, dan tidak adanya anggaran K3. (5) Dukungan dari pemerintah, pemerintah sendiri masih kurang mengawasi peraturan perundangan yang terkait dengan penerapan SMK3 kepada perusahaan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Metode penelitian dan teknik pengumpulan data	Hasil
1	Qomariyatus Sholihah tahun 2018	Implementasi Sistem Manajemen K3 Pada Konstruksi Jalan Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja.	Metode penelitian dengan melakukan observasi, wawancara langsung kepada respondennya, dan dokumentasi.	Setelah dianalisis sistem kesehatan dan keselamatan kerja selesai, ditemukan bahwa sistem manajemen kesehatan dan keselamatan

				kerja berjalan dengan baik.
2	Siska Amalia Safitri tahun 2021	yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 150 orang.	Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) secara bersamaan. Nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan fakta ini.
3	Muhammad Bagja Kurnia tahun 2020	Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi.	Penulisan berdasarkan studi literatur dengan menelaah jurnal terkait dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Jenis data yang digunakan yaitu data sekunder, dalam arti pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka. selanjutnya data tersebut dikompulsi,	Hasil yang ditemukan oleh penulis ada beberapa faktor – faktor penyebabnya seperti pemenuhan peraturan perundangan, komitmen kebijakan K3, manusia dan lingkungan, anggaran atau keuangan, serta dukungan dari pemerintah



			dianalisa, dan disimpulkan.	
--	--	--	-----------------------------	--

Sumber : Jurnal yang dikumpulkan peneliti

Penelitian-penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada salah satu metode penelitian diatas menggunakan Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data dan melakukan penelitian literatur. Data kemudian dikompulasi, dianalisis, dan disimpulkan. Sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian yang beda. Persamaan pada penelitian diatas adalah menggunakan pengumpulan data yang sama, dan juga kesamaan tujuan penelitian.

## 2.2 Kerangka Berpikir

Dalam sebuah perusahaan hubungan dengan karyawan sangat diperlukan, demi mendukung berjalannya sebuah kegiatan perusahaan. Masing-masing saling memberikan kontribusi yang saling menguntungkan dan tidak merugikan satu sama lain. Karyawan memberikan kontribusinya sebagai jasa dan perusahaan memberikan *feddback* dengan cara mendukung pekerja dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Baik itu berupa dukungan fasilitas kerja yang baik, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang baik, fasilitas Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai terlebih berupa upah atas kontribusi pekerja. Perusahaan dalam mendukung hal itu bergantung pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan dan ketentuan standar yang berlaku pada perusahaan tersebut yang berpatokan pada ketentuan Undang-undang tentang pekerjaan yang sudah ditetapkan, sehingga membantu tercapainya tujuan perusahaan dan memperoleh,memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika perusahaan tidak mampu mengelola dan menerapkan dengan baik dalam hal itu maka akan sangat berpengaruh negatif pada perusahaan begitu juga dengan pekerja.



Tidak terlepas juga dengan faktor karyawan yang mampu atau tidaknya menaati semua yang diterapkan oleh perusahaan dalam menunjang pekerja pada saat bekerja. Faktor tersebut tidak terlepas pada kesadaran pekerja, dan munculnya persepsi pekerja bahwa keselamatan tidak terlalu penting atau mengabaikan.

Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Berpikir**



*Sumber : Dikembangkan oleh Peneliti, 2023*

### 2.3 Hipotesis

Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang disampaikan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka penelitian dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat penelitian yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut

$H_0$  = Tidak ada peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Harazaki Persada Utara

$H_a$  = Ada peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Harazaki Persada Utara

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.12 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram dalam (Sujawerni V, 2019, hal. 39) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah proses pencarian pengetahuan yang menggunakan data angka sebagai alat untuk menganalisis informasi apa yang ingin diketahui (Iii et al., 2015). Adanya observasi langsung, diberi angket serta adanya dokumentasi. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian dimana pemaknaan fenomena atau variabel yang diteliti didasarkan pada ukuran-ukuran kuantitatif atau numerik yang diperoleh dari hasil pengukuran kuantitatif variabel seperti melalui angket, tes, dan pengamatan (Bambang sugeng 2022 hal 28).

#### 3.13 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah varibel bebas (Independent) sebagai X “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehata Kerja (SMK3)” dan yang menjadi variabel terikatnya (Dependent) sebagai Y “Produktivitas Kerja”.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Definisi	Idikator
1	SMK3 (X)	Untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif, SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang mencakup pengendalian risiko yang terkait dengan kegiatan kerja (PP) No. 50 Tahun 2012.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan kebijakan K3</li> <li>2. Perencanaan K3</li> <li>3. Pelaksanaan rencana K3</li> <li>4. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3</li> <li>5. Peninjauan dan peningkatan kinerja K3</li> </ol>
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> </ol>

		kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya.	2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Kualitas kerja 6. Efisiensi kerja
--	--	--	--

Sumber : Teori Bab II

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Arikunto (2013), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor PT. Harazaki Persada Utara berjumlah 40 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik total sampling merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau dikenal dengan istilah *sampling jenuh* (Riduwan, 2011). Apabila subjeknya kurang dari seratus, dapat diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya lebih dari seratus dapat diambil 10–15% atau 20–25% atau lebih. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang (semua populasi dijadikan sampel) dikarenakan jumlah sampel tidak melebihi seratus.

#### 3.14 Instrumen Penelitian

Ada dua variabel dalam penelitian ini: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah variabel independen dan produktivitas kerja adalah variabel dependent. Untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efektif, dan produktif (PP) No. 50 Tahun 2012, SMK3 adalah bagian dari

sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang mencakup pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja.

SMK3 dengan indikator : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Fasilitas K3, Fasilitas Kerja, dan Disiplin kerja. Nawawi berkata bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan *output* dengan *input* (Mulyapradana et al., 2021). Produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Sedarmayanti yakni bagaimana menciptakan atau menaikkan barang atau jasa setinggi mungkin guna memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dengan indikatornya adalah efektivitas dan efisiensi (Kharis et al., 2021). Produktivitas kerja dengan indikatornya : Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Kualitas kerja, dan Efisiensi kerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen non-tes :

1. Kuesioner/angket
2. Observasi
3. Dokumentasi

### **3.15 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah para karyawan PT. Harazaki Persada Utara.
2. Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari Instansi.
3. Studi Pustaka, pada penelitian ini mempelajari dan menambah sumber materi mendapatkan informasi melalui buku-buku, literatur, jurnal dan internet.

### 3.16 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, yang merupakan metode pengumpulan data<sup>12</sup> berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur sesuai dengan sebenarnya kemudian dianalisis, disusun dan diolah. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan pengolahan data *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) yang dimana seluruh proses awal hingga akhir seperti memasukan data yang dikumpulkan memilah dan filter hingga proses kalkulasi dilakukan dengan menggunakan perangkat software.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dengan angka kasar

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah Sampel yang diteliti

x : Variabel x

y : Variabel y

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono (2017)). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik formula Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha lebih besar daripada 0,60.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data menurut (Sugiyono 2017). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan memperhatikan *Asymp.Sig (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, dan apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### 3.16.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali 2016, Multikolinearitas adalah kondisi dimana terdapat hubungan linier yang kuat atau signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model. Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan hubungan linier yang signifikan antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* atau faktor inflasi varian (VIF). Berikut adalah dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas
- Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas

### 3.16.3 Uji Autokorelasi

Menurut Suwarjeni2014:186, Uji Autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode dengan periode sebelumnya. Uji statistik ini menggunakan uji Durbin-Watson( $d_l$  dan  $d_u$ ). Jika nilai  $d_u < d$  count  $< 4 - d_u$ , maka tidak terdapat autokorelasi.

### 3.16.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan variansi dari residual dalam satu model regresi pada pengamatan yang berbeda. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas menurut Ghozali 2016. Kriteria pengambilan keputusan dari uji *Breusch-Pagan* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  , maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  , maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.9 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:231) menyatakan bahwa: “korelasi product moment digunakan untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis pengaruh dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama”. Setelah angka korelasi didapat, maka bagian kedua adalah menguji apakah angka korelasi yang didapat benar-benar signifikan atau dapat digunakan untuk menjelaskan variable.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2 - (\sum x^2))(N \sum y^2 - (\sum y^2))\}}}$$

- N mewakili jumlah titik pasangan (X,Y)



- x mewakili nilai variabel X
- y mewakili nilai variabel Y

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofian Siregar (2017: 251), dijabarkan sebagai berikut:

- 0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah
- 0,20-0,399 tingkat hubungan lemah
- 0,40-0,599 tingkat hubungan cukup
- 0,60-0,99 tingkat hubungan kuat
- 0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

### 3.17 <sup>12</sup> Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah diketahui data kedua variabel tersebut merupakan data kuantitatif maka skala pengukuran menggunakan skala rasio, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan angka pada data ini menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek yang diukur. Karena skala pengukuran datanya menggunakan skala rasio maka pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat uji statistik, yaitu regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Dengan persamaan regresi linear sederhana menurut (Syofian, 2017: 284) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X = Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Untuk nilai a dan b

$$a = \frac{(\sum y) - b \cdot (\sum x)}{N}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

<sup>12</sup> Hubungan antar variabel tersebut biasanya dinyatakan dalam suatu model matematis persamaan regresi. Y merupakan variabel terikat atau biasa juga disebut sebagai variabel yang dipengaruhi (indikator) dan X adalah variabel bebas atau biasa disebut variabel yang mempengaruhi (prediktor).

### 3.18 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penulis menggunakan hipotesis statistik dengan (ada Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja), (tidak ada Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji t (t-test) (parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan dk = n-2

Keterangan:

- T = Hitung
- R = Simbol angka korelasi *product moment*
- Dk = Derajat kebebasan
- N = Besar sampel

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada lokasi penelitian yang telah ditentukan yaitu di PT Harazaki Persada Utara (HPU) yang beralamat di Desa Lolomboli Dusun II Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara.

##### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Harazaki Persada Utara (HPU) merupakan satu satunya perusahaan milik swasta yang berada di Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara tepatnya di Desa Lolomboli dusun II. Perusahaan ini mulai ada sejak tahun 2018 sampai sekarang. Perusahaan ini beroperasi dalam pembuatan aspal *Hotmix* dan pembuatan jalan yang berjenis *Hotmix* yang mempekerjakan pekerja sebanyak 58 orang yang dimana termasuk staf kantor, opertaor alat berat/ supir, dan juga pekerja lainnya.

PT HPU juga memiliki beberapa aset mesin dalam tahap pembuatan aspal *Hotmix* seperti mesin penggiling batu, mesin *Asphalt Mixing Plant* (mesin pembuatan aspal), dan juga memiliki beberapa mobil berjenis *Mitsubishi Fuso* sebagai pengangkut aspal, *Motor Grader* (alat berat untuk meratakan jalan), *Tandem roller* (alat berat untuk menyamai dan memadatkan permukaan tanah/aspal) dan alat berat *Excavator*.

##### 4.1.2 Data Responden

Jumlah populasi yang digunakan adalah tenaga kerja yang berada pada PT. Harazaki Persada Utara (HPU) yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yang mengambil seluruh populasi sebagai responden. Karena subjeknya kurang dari seratus maka seluruh populasi yang 40 orang dijadikan sebagai sampel.

**Tabel 4.1**  
**Tabel Penyebaran Kuisisioner**

Jumlah kuisisioner yang disebar	Jumlah kuisisioner yang kembali	Persentasi kuisisioner yang kembali
<b>40</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penelitian*

Berdasarkan hasil tabel 4.1 diatas, penyebaran 40 kuisisioner yang dibagikan kepada responden kembali 100% atau berjumlah 40 angket.

#### 4.1.2.1 Umur

Pada bagian ini akan membahas mengenai umur responden yang bekerja pada PT. HPU yang peneliti telah dapatkan pada saat meneliti.

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

Umur	Jumlah	Presentase (%)
<18	0	0,00
18-20	1	2,5
21-25	3	7,5
26-30	12	30
31-40	18	45
41-50	6	15
	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil olah data 2023*

#### 4.1.2.2 Bidang Pekerjaan

Pada bagian ini akan membahas mengenai bidang-bidang pekerjaan yang bekerja pada PT.HPU yang didapatkan saat meneliti.

**Tabel 4.3**  
**Bidang Pekerjaan**

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
Staff Kantor	6	15
Pekerja	27	67,5
Operator Alat Berat	7	17,5
	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil olah data 2023*

## 4.2. Analisis Penelitian

Pada bagian pengolahan data hasil penelitian, sebelumnya dilakukan pengecekan semua daftar pernyataan yang dimuat dalam angket yang telah disediakan dan memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan pada pembuatan angket.

Setelah itu angket yang diedarkan kepada 40 orang responden harus kembali dengan utuh dan dalam keadaan baik serta terisi sesuai dengan petunjuk pada pengisian angket tersebut.

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

10 Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yang dimana “Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara” yang menjadi variabel X nya terdapat 9 butir soal dan “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)” sedangkan variabel Y nya “Produktivitas kerja” terdapat 8 butir soal.

**Tabel 4.4**  
**Jawaban responden Variabel X**

No	Item Jawaban Variabel X (SMK3)									Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1	5	4	3	3	3	4	4	2	4	32
2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	30
3	5	3	4	3	3	5	4	3	4	34
4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	32
5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32
6	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30
7	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	31
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
10	3	4	4	5	4	4	3	3	3	33
11	4	3	4	4	4	4	4	5	3	35
12	4	3	4	3	3	4	3	3	5	32
13	5	4	4	4	4	5	3	4	3	36
14	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

16	5	3	4	2	3	3	4	3	3	30
17	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35
18	2	4	5	3	4	3	4	3	4	32
19	3	4	4	5	4	4	3	4	3	34
20	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31
21	4	3	4	3	4	3	5	4	4	34
22	4	3	4	4	3	4	2	3	4	31
23	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32
24	5	4	3	3	4	4	3	2	3	31
25	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32
26	3	4	3	2	3	4	4	3	2	28
27	4	3	4	3	3	2	3	2	3	27
28	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23
29	3	3	2	4	3	4	4	3	3	29
30	4	2	2	2	4	3	3	2	4	26
31	4	3	4	3	3	3	4	3	4	31
32	4	4	3	2	3	4	3	3	3	29
33	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32
34	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31
35	5	3	4	3	4	2	3	4	2	30
36	4	3	3	2	3	5	2	3	4	29
37	3	4	3	3	2	3	4	2	2	26
38	1	2	4	2	3	2	2	4	3	23
39	4	3	4	3	4	2	4	3	4	31
40	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
	<b>150</b>	<b>137</b>	<b>144</b>	<b>130</b>	<b>139</b>	<b>139</b>	<b>137</b>	<b>128</b>	<b>135</b>	<b>1.239</b>

Sumber data: Angket diolah oleh penulis 2023

Hasil yang diperoleh dari data diatas pada item jawaban variabel X Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan ketentuan dari setiap alternatif jawaban responden yang dimana jika pilihan jawabannya STS=1, TS=2, N=3, S=4 dan SS=5 berikut uraian dari setiap butir pertanyaan sesuai hasil angket.

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Alternatif Jawaban**  
**Variabel Independen (SMK3)**

No.	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	0	1	3	4	1	9
2	0	1	4	4	0	9
3	0	0	4	3	2	9
4	0	1	3	4	1	9

5	0	0	4	5	0	9
6	0	0	6	3	0	9
7	0	0	3	6	0	9
8	0	0	5	4	0	9
9	0	0	1	8	0	9
10	0	0	4	4	1	9
11	0	0	2	6	1	9
12	0	0	5	3	1	9
13	0	0	2	5	2	9
14	0	0	4	5	0	9
15	0	0	1	8	0	9
16	0	1	5	2	1	9
17	0	0	2	6	1	9
18	0	1	3	4	1	9
19	0	0	3	5	1	9
20	0	1	3	5	0	9
21	0	0	3	5	1	9
22	0	1	3	5	0	9
23	0	0	4	5	0	9
24	0	1	4	3	1	9
25	0	0	4	5	0	9
26	0	2	4	3	0	9
27	0	2	5	2	0	9
28	0	4	5	0	0	9
29	0	1	5	3	0	9
30	0	4	2	3	0	9
31	0	0	5	4	0	9
32	0	1	5	3	0	9
33	0	0	4	5	0	9
34	0	0	5	4	0	9
35	0	2	3	3	1	9
36	0	2	4	2	1	9
37	0	3	4	2	0	9
38	1	4	2	2	0	9
39	0	1	3	5	0	9
40	0	0	6	3	0	9
Jlh	1	34	147	161	17	360
Rata-rata	<b>0,025</b>	<b>0,85</b>	<b>3,675</b>	<b>4,025</b>	<b>0,425</b>	<b>9,00</b>

Sumber : Hasil olah data 2023



Berdasarkan hasil tabel diatas memperoleh nilai rata-rata jawaban STS = 0,025, alternatif jawaban TS = 0,85, alternatif jawaban N = 3,675, alternatif jawaban S = 4,025, dan alternatif jawaban SS = 0,425

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Variabel Y**

No	Item Jawaban Variabel Y (Produktivitas Kerja)								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	4	4	3	4	3	3	2	28
2	4	3	2	3	4	3	4	3	26
3	4	4	4	3	3	3	3	4	28
4	4	3	3	4	2	3	3	4	26
5	3	4	3	3	2	3	4	3	25
6	3	2	3	2	3	2	4	3	22
7	4	4	4	4	3	4	3	3	29
8	4	3	3	4	2	3	4	3	26
9	5	4	4	5	4	4	3	4	33
10	4	3	4	4	4	4	4	3	30
11	4	4	5	3	4	4	5	3	32
12	3	4	3	4	4	4	2	3	27
13	4	4	4	3	3	4	4	5	31
14	4	3	4	3	4	3	4	4	29
15	2	4	4	4	4	4	3	4	29
16	3	3	3	2	4	3	4	3	25
17	3	4	4	3	4	3	4	5	30
18	4	4	3	4	3	3	4	3	28
19	4	3	4	4	3	4	4	4	30
20	4	4	3	4	3	3	4	3	28
21	3	3	4	4	4	2	3	4	27
22	4	3	4	3	3	3	2	3	25
23	3	4	4	3	4	3	5	4	30
24	3	4	3	4	4	3	4	3	28
25	4	4	4	3	4	4	4	5	32
26	5	3	4	3	4	4	3	4	30
27	4	3	3	4	3	4	4	3	28
28	3	4	4	3	2	3	3	4	26
29	4	3	4	3	4	4	3	4	29
30	4	4	3	4	2	4	3	4	28
31	3	4	4	4	3	3	3	4	28
32	4	3	3	3	3	3	4	3	26
33	3	4	3	4	4	4	3	4	29
34	4	3	4	3	2	3	3	3	25
35	4	3	3	4	4	4	4	3	29
36	4	4	4	3	3	3	4	4	29

37	3	4	3	4	4	4	3	4	29
38	4	3	4	3	3	3	2	4	26
39	3	2	4	4	4	4	3	3	27
40	2	4	4	2	4	3	2	3	24
Jumlah									1.177

Sumber data :Hasil olah data 2023

Dari data diatas pada item jawaban variabel Y (Produktivitas Kerja) dengan ketentuan dari setiap alternatif jawaban responden yang dimana jika pilihan jawabannya STS=1, TS=2, N=3, S=4 dan SS=5 berikut uraian dari setiap butir pertanyaan sesuai hasil angket.

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Alternatif Jawaban**  
**Variabel Dependen (Produktivitas kerja)**

No.	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	0	1	3	3	1	8
2	0	1	4	3	0	8
3	0	0	4	4	0	8
4	0	1	4	3	0	8
5	0	1	5	2	0	8
6	0	3	4	1	0	8
7	0	0	3	5	0	8
8	0	1	4	3	0	8
9	0	0	1	5	2	8
10	0	0	2	6	0	8
11	0	0	2	4	2	8
12	0	1	3	4	0	8
13	0	0	2	5	1	8
14	0	0	3	5	0	8
15	0	1	1	6	0	8
16	0	1	5	2	0	8
17	0	0	3	4	1	8
18	0	0	4	4	0	8
19	0	0	2	6	0	8
20	0	0	4	4	0	8
21	0	1	3	4	0	8
22	0	1	5	2	0	8
23	0	0	3	4	1	8
24	0	0	4	4	0	8
25	0	0	1	6	1	8
26	0	0	3	4	1	8
27	0	0	4	4	0	8

28	0	1	4	3	0	8
29	0	0	3	5	0	8
30	0	1	2	5	0	8
31	0	0	4	4	0	8
32	0	0	6	2	0	8
33	0	0	3	5	0	8
34	0	1	5	2	0	8
35	0	0	3	5	0	8
36	0	0	3	5	0	8
37	0	0	3	5	0	8
38	0	1	4	3	0	8
39	0	1	3	4	0	8
40	0	3	2	3	0	8
Jmlh	0	21	131	158	10	320
Rata-rata	<b>0,00</b>	<b>0,525</b>	<b>3,275</b>	<b>3,95</b>	<b>0,25</b>	8,00

Sumber : Hasil olah penulis 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas memperoleh nilai rata-rata jawaban STS = 0,00, alternatif jawaban TS = 0,525, alternatif jawaban N = 3,275, alternatif jawaban S = 3,95, dan alternatif jawaban SS = 0,25

#### 4.2.2 Statistik Deskriptif

Deskripsi dari setiap variabel penelitian ini dalam statistik deskriptif yang memuat beberapa bagian seperti nilai maksimum, minimum, standar deviasi dan mean (rata-rata).

Statistik deskriptif dapat memberikan hasil berupa gambaran sampel dalam penelitian. Berikut data statistik deskriptif hasil dari setiap variabel penelitian.

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	40	23	36	30,98	3,008
Y	40	22	33	27,93	2,314
Valid N (listwise)	40				

Sumber data: Output SPSS

Dari hasil tabel diatas bahwa Variabel X (SMK3) diketahui nilai mean 30,98 dan nilai standar deviasi 3,008. Sedangkan nilai varibel Y

(Produktivitas kerja) diketahui nilai mean 27,93 dan nilai standar deviasi 2,314

Maka dengan ketentuan, jika rata-rata (mean) statistik deskriptif > mean teoritis yang bernilai 10,00 bisa dinyatakan baik dan begitu sebaliknya. Dari data diatas dapat diketahui mean dari varibel X (30,98) dan Y (27,93) lebih besar dari 10,00 maka dapat dinyatakan penelitian baik.

#### 4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.2.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sabaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Untuk mengukur validitas pada penelitian maka digunakan rumus:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas (Variabel X)**

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,478	0,312	Valid
2	0,350	0,312	Valid
3	0,401	0,312	Valid
4	0,652	0,312	Valid
5	0,469	0,312	Valid
6	0,440	0,312	Valid
7	0,473	0,312	Valid
8	0,475	0,312	Valid
9	0,355	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel lampiran 2.1 hasil *Output SPSS* uji validitas (X) dan hasil kesimpulan tabel diatas dapat dibandingkan masing-masing hasil dari  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$

dimana diketahui nilai dari r tabel (0,312) tabel diatas mendominasi nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan dapat disimpulkan data tersebut Valid.

15

**Tabel 4.10**

**Hasil uji validitas (Variabel Y)**

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,363	0,312	Valid
2	0,435	0,312	Valid
3	0,428	0,312	Valid
4	0,431	0,312	Valid
5	0,421	0,312	Valid
6	0,646	0,312	Valid
7	0,316	0,312	Valid
8	0,485	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan pada tabel lampiran 2.2 hasil *Output SPSS* uji validitas (Y) dan hasil kesimpulan pada tabel diatas dapat dibandingkan masing-masing hasil dari r hitung dengan r tabel dimana diketahui nilai dari r tabel (0,312) tabel diatas mendominasi nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan dapat disimpulkan data tersebut Valid.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan rumus *Cronbach Aplha* :

- a. Jika hasil  $\alpha > 0,60$  maka dinyatakan reliabel
- b. Jika hasil  $\alpha < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas X dan Y**

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,685	10	,656	9

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil tabel uji diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* (0,685 dan 0,646 > 0,6) yang dimana lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut *Ghozali (2018)*, uji asumsi klasik adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pengujian ini didasarkan pada beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengecek populasi yang digunakan dalam penelitian normal atau baik, dalam menguji normalitas terdapat beberapa metode yang digunakan seperti metode Histogram, Kurva Normal (Normal Probability Plot), Skewnes dan Kurtosis, chi-square dan uji Kolmogorov-Smirnov.

Ketentuan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (>0,05) maka dapat dinyatakan data yang digunakan normal sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05) maka dinyatakan data yang digunakan tidak normal.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11927477

Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,078
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari signifikansi adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan nilai residual normal.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dalam model regresi dan dengan ketentuan :

Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	18,366	3,556				5,165
X	,309	,114	,401	2,700	,010	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data 2023

Hasil tabel diatas diketahui nilai  $Tolerance = 1,000 > 0,01$  dan nilai  $VIF = 1,000 < 10$ . Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.2.4.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t1 (sebelumnya)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,401 <sup>a</sup>	,161	,139	2,147	1,608

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,608. Diketahui nilai :

$$N = 40 \quad dl = 1,442$$

$$Dw = 1,608 \quad dU = 1,544$$

$$4 - dU = 4 - 1,544 = \mathbf{2,558}$$

$$= dU < Dw < (4 - dU)$$

=  $1,544 < 1,608 < 2,558$ , maka disimpulkan **tidak terjadi autokorelasi**.

#### 4.2.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam satu model regresi teradapat ketidaksamaan variansi residual antara satu pengamatan dan pengamatan lain.

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakeragaman variansi dari residual dalam suatu model



regresi pada pengamatan yang berbeda. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas menurut Ghozali 2016.

Kriteria pengambilan keputusan dari uji *Breusch-Pagan* adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  , maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  , maka terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,552	2,116		,733	,468
X	,004	,068	,010	,062	,951

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : Output SPSS 2023

Maka dengan hasil tabel uji diatas mendapatkan nilai signifikansi 0,951 lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas

#### 4.2.5 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:224) Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 <sup>a</sup>	,161	,139	2,147

a. Predictors: (Constant), x

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan output diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,161 hal ini berarti bahwa variabel X memiliki peranan terhadap variabel Y sebesar 13% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian.

#### 4.2.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besar pengaruhnya variabel bebas (X) atau predictor terhadap variabel terikat atau dependen (Y)

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,366	3,556		5,165	,000
	x	,309	,114	,401	2,700	,010

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS 2023

Dari tabel 4.16 diatas, maka dapat dilihat persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta X (18,366 + 0,309X)$$

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) = 18,366

Apa bila variabel X sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka variabel Y sebesar 18,366

- b. Koefisien regresi variabel X ( $\beta$ ) = + 0,309

Hasil koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,309. Jika variabel X meningkat 1 satuan, maka variabel Y juga ikut meningkat 0,309. Artinya, X naik sebesar 0,309 maka Y akan meningkat 0,309.

#### 4.2.7 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T pada dasarnya memberikan gambaran adanya keterkaitan pengaruh variabel X terhadap Y (ada Peranan Sistem Manajemen

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja) atau (tidak ada Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja)

Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah :

- Jika diketahui  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikan  $<$  (0,05), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- Jika diketahui  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan signifikan  $>$  (0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,366	3,556		5,165	,000
x	,309	,114	,401	2,700	,010

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil tabel 4.18 diatas diketahui nilai  $t$  hitung 2,700 dan sig. 0,010, dan  $t$  tabel

$$t = \alpha (df = n - k),$$

$$= 0,05;40 - 2$$

$$= 0,05;38$$

$$t = 1,686$$

Maka dengan ketentuan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,700 > 1,686$ ) dan nilai sig. ( $0,01 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki peranan secara parsial terhadap variabel Y atau **(Ha diterima dan Ho ditolak)**.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Harazaki Persada Utara (HPU) Kecamatan lotu Kabupaten Nias Utara dapat dikemukakan bahwa :

1. Hasil dari perhitungan Uji Validitas butir pernyataan angket variabel X Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) didapatkan

hasil memenuhi syarat validasi yang dimana jumlah sampel 40 orang maka diperoleh nilai r tabel 0,312. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai r hitung setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid.

2. Hasil dari perhitungan Uji Validitas butir pernyataan angket variabel Y Produktivitas berdasarkan penelitian menyatakan bahwa setiap butir pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel (setiap butir  $> 0,312$ ) dan disimpulkan data kuesioner Y tersebut valid.
3. Hasil dari perhitungan Uji Reliabilitas variabel X mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,526 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan variabel X reliabel
4. Hasil dari perhitungan Uji Reliabilitas variabel Y mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,382 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan variabel X reliabel
5. Hasil dari perhitungan normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov* memperoleh nilai sig. 0,200  $> 0,05$  dan dinyatakan normal.
6. Hasil dari perhitungan Multikolinieritas bahwa *Tolerance* 1,000 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,000  $< 10,0$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas.
7. Hasil dari Autokorelasi disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi karena nilai Asymp.Sig 0,631 lebih besar dari 0,05.
8. Hasil dari perhitungan Uji Heteroskedastisitas mendapatka nilai signifikansi 0,951 lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas
9. Hasil Uji Koefisien Determinasi didapat nilai *R Square* sebesar 0,161 hal ini berarti bahwa variabel X terhadap variabel Y sebesar 13% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian.
10. Hasil dari uji Regresi Linier Sederhana Konstanta medapatkan nilai  $(\alpha) = 18,366$  dan  $(\beta) = + 0,309$  dan rumus  $Y = \alpha + \beta X (18,366 + 0,309X)$   
Apa bila variabel X sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka variabel Y sebesar 18,366, Koefisien regresi variabel X  $(\beta) = + 0,309$  Hasil koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,309. Jika variabel X meningkat

1 satuan, maka variabel Y juga ikut meningkat 0,309. Artinya, X naik sebesar 0,309 maka Y akan meningkat 0,309.

11. Hasil dari uji T didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,700 > 1,686$ ) dan nilai sig. ( $0,01 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki peranan secara parsial terhadap variabel Y (**Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak**).
12. Berdasarkan pada tabel lampiran 2.3 *Scoring* setiap item pernyataan variabel X (SMK3) pada indikator Penetapan kebijakan K3 mendapatkan nilai 71,8%, Perencanaan K3 mendapatkan nilai 68,5%, Pelaksanaan Rencana K3 dengan nilai 69,5%, Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 68,5%, Peninjauan dan Peningkatan kinerja K3 65,8%. Skor yang didapatkan pada variabel X dengan rata-rata 68,8% yang berarti termasuk dalam kategori 65-100 cukup memuaskan.
13. Berdasarkan pada tabel lampiran 2.4 *Scoring* item pernyataan variabel Y (Produktivitas) pada indikator Kemampuan dengan nilai 71,7%, Semangat kerja 68,5%, Pengembangan diri 67,5%, kualitas kerja 69%, Efisiensi kerja 71%. Skor yang didapatkan pada variabel Y dengan rata-rata 69,8% yang berarti termasuk dalam kategori cukup memuaskan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara yang telah dimuat pada bab 1, maka jawaban atau rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji T yang telah didapatkan dalam penelitian ini memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,700 > 1,686$ ) dan nilai sig. ( $0,01 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independent memiliki peranan positif terhadap variabel dependent, yang dimana **Ha diterima dan Ho ditolak**.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan dari tujuan dan manfaat penelitian ini untuk memberikan gambaran seberapa besar peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harazaki Persada Utara, bukan untuk memberikan hal negatif atau pandangan buruk tentang SMK3 melainkan memberikan hal positif bagaimana SMK3 bisa lebih baik lagi kedepannya.

Adapun saran dari penulis pada penelitian ini adalah :  
Untuk PT HPU sebagai perusahaan dalam bidang pembuatan aspal *Hotmix* supaya kedepannya meningkatkan SMK3 sehingga memberikan dampak positif pada perusahaan terlebih juga buat seluruh pekerja supaya kedepan bisa lebih mematuhi segala kebijakan yang diberlakukan pada perusahaan demi keselamatan dan kenyamanan pada saat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M. (2015). Analisa Kecelakaan Kerja Proyek Konstruksi Di Kota Medan. Staf Pengajar Program Studi Teknik Sipil Universitas Medan Area, 1–10
- Awuy, T., Pratasias, P.A.K., & Mangare, J.B. (2017). Faktor – Faktor Penghambat Penerapan Sistem Manajemen K3 Pada Proyek Konstruksi Di Kota Manado. *Fakultas Teknik Jurusan Sipil Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Sipil Statik Vol.5 No.4 Juni 2017 (187-194) ISSN: 2337-6732.*
- Andriyany, Dwi Peny. *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)*. Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang, 2021.
- Ghozali, I (2016) *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2015). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- International Labour Organization (ILO)* <sup>5</sup> Pikiran rakyat online edisi Selasa, 15/01/2013)
- Kurnia, Muhammad Bagja. "Faktor–Faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi." *Jurnal Student Teknik Sipil 2.2* (2020): 141-146.
- Kurnia, Muhammad Bagja "Faktor – Faktor Penyebab Rendahnya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Perusahaan Bidang Pekerjaan Konstruksi" *Jurnal Student Teknik Sipil Edisi Volume 2.2 (2020): 2686-5033*

- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- 3 Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- 6 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012
- 1 Pesa, F. A., & Taufik, H. (2017). Tinjauan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( SMK3 ) ( Studi kasus : Pembangunan Gedung Living World Pekanbaru ). *Mahasiswa Jurusan Teknik Sipil , 2 ) Dosen Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Riau , Pekanbaru 28293 Pek. 4(1), 1–11*
- Saban.2016. Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Makassar [Skripsi]. Makassar (ID): Universitas Hasanuddin
- 4 Sastrohadiwiryo, S. B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Silitonga, Eddy Sanusi.2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Media Pustaka
- 9 Sylvira Krystalicia Aurora, *Jurnal IKRAITH-TEKNOLOGI Vol 6 No 2 Juli 2022*
- 3 Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofieti (Efi), N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: CV Andi Offset.
- 3 Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyanto, Dr. Bagong. *Sosiologi Ekonomi, Kapitalisme dan Konsumsi di Era Masyarakat Post-Modernisme*. (2015). Surabaya : Prenada Media Groupa Cipta.
- Suwarjani, V.W. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Jakarta: Baru Press. Wardani, H.S. (2015).
- Sujawerni V. Wiratma (2019). *Metodologi penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Graha Media
- Safitri, Siska Amalia, and Sri Murdiati. "Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada



*PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas).*" *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1.2 (2021): 122-135.

Sholihah, Q. 2012. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Penerapan dan Implementasi)*. Jakarta: AVICENA Pustaka.

Sholihah, Q. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Konsep, Perkembangan dan Implementasi Budaya Keselamatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Sholihah, Qomariyatus. "Implementasi Sistem Manajemen K3 pada konstruksi jalan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja." *Buletin Profesi Insinyur* 1.1 (2018): 25-31.

Sugiyono (2016) *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA,

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

UU RI Nomor 3 Th. 1992 *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah *Universitas Nias* 2022

Tabel lampiran 1.1 Kuisisioner

**Peranan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Harazaki Persada Utara Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara**

Nama :  
Umur :  
Jabatan :

Petunjuk pengisian

1. Pengisian angket ini tidak akan mempengaruhi nilai saudara
2. Kerahasiaan jawaban saudara dijamin sepenuhnya
3. Kejujuran saudara sangat saya harapkan
4. Beri tanda (√) cek list pada jawaban yang sesuai dengan diri anda
5. Atas kerjasama dan kesediaan saudara mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih

Keterangan pilihan jawaban

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

**Kuesioner**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Variabel X Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)</b>						
<b>Penetapan Kebijakan K3</b>						
1.	Penetapan kebijakan K3 pada perusahaan sudah terlaksana					
2.	Melaksanakan kebijakan K3					
<b>Perencanaan K3</b>						
3.	Perusahaan sudah melakukan perencanaan K3					
4.	Karyawan mengikuti semua rencana K3					
<b>Pelaksanaan Rencana K3</b>						
5.	Rencana K3 sudah terlaksana dengan baik					
6.	K3 memberikan dampak positif					
<b>Pemantauan dan evaluasi kinerja K3</b>						

7.	Evaluasi dan pemantauan kinerja K3 selalu berjalan						
<b>Peninjauan dan peningkatan kinerja K3</b>							
8.	Peningkatan kinerja K3 telah dilakukan secara maksimal						
9.	Melakukan pelantikan untuk peningkatan kinerja kerja						
<b>Variabel Y Produktivitas Kerja</b>							
Kemampuan							
1.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya						
2.	Karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja yang baik						
3.	Memberikan keuntungan pada perusahaan						
<b>Semangat Kerja</b>							
4.	Karyawan memiliki etos kerja yang baik						
<b>Pengembangan diri</b>							
5.	Karyawan bisa mengupgrade kemampuan diri sehingga bisa memiliki kemampuan yang handal dalam bidang tertentu						
6.	Mengikuti pelatihan khusus untuk bidang pekerjaan						
<b>Kualitas kerja</b>							
7.	Karyawan berusaha meningkatkan mutu hasil kerja						
<b>Efisiensi kerja</b>							
8.	Karyawan melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan						

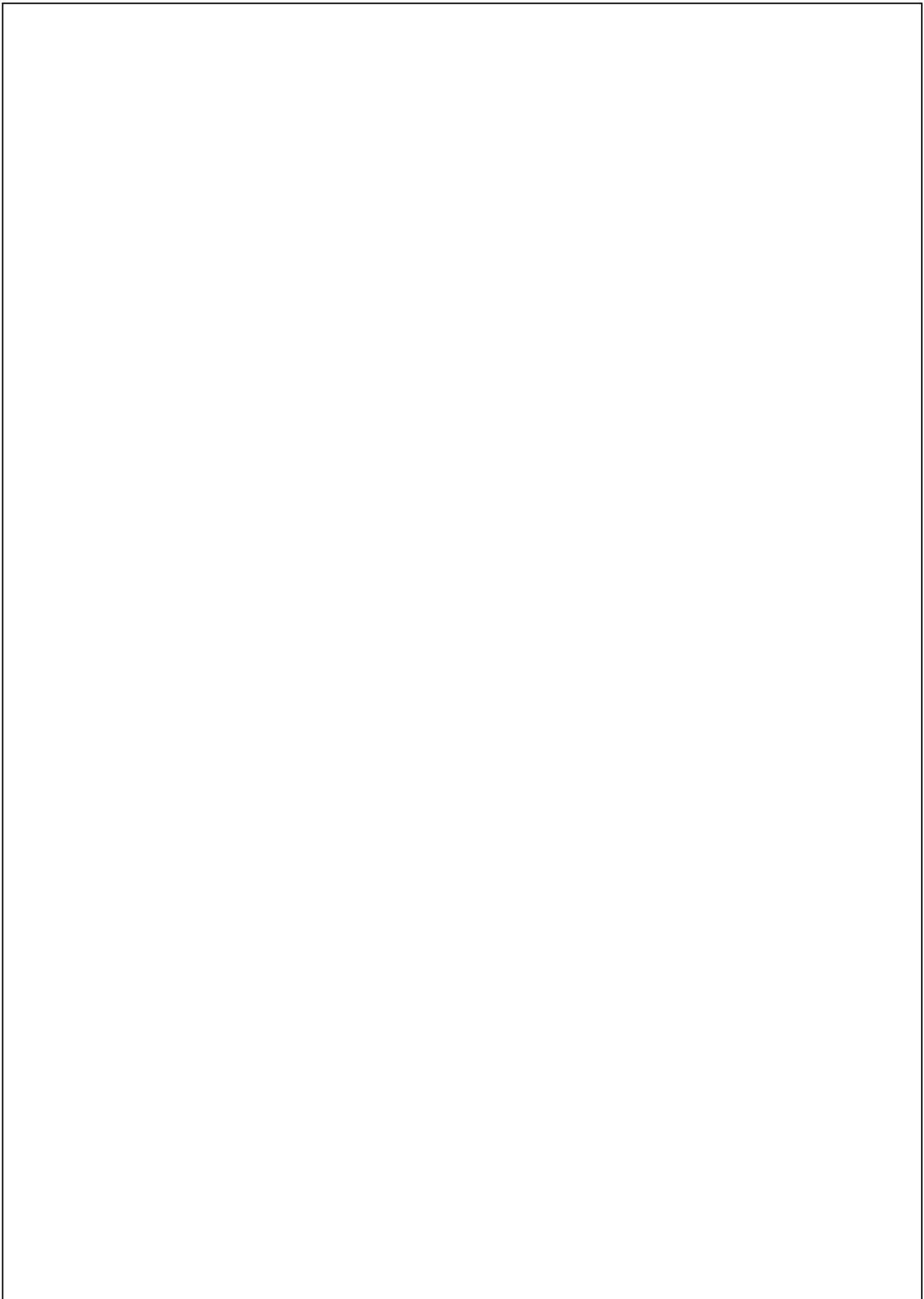
**Keterangan :**

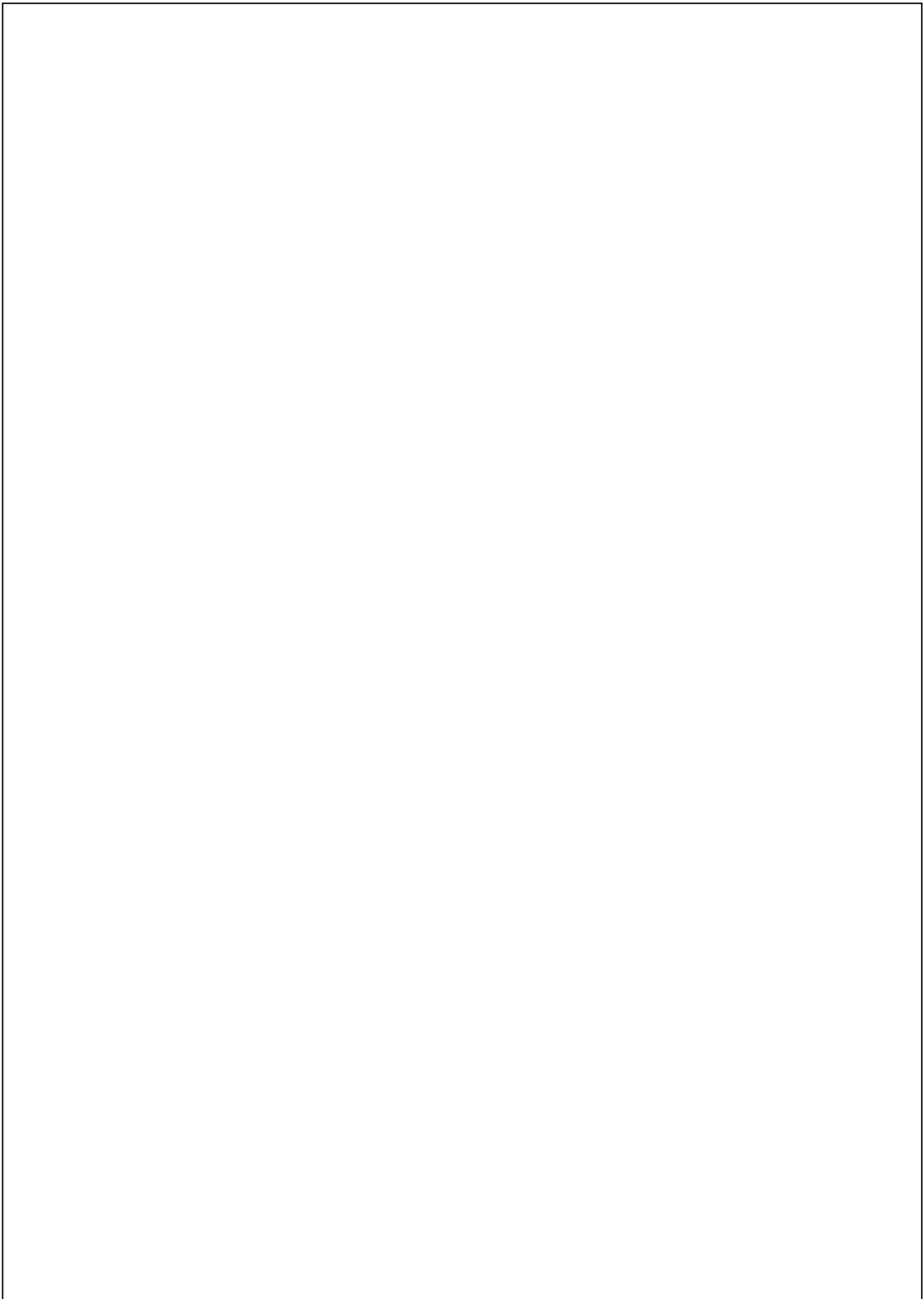
Bobot setiap nilai jawaban :

SS = 5                      TS = 2

S = 4                        STS = 1

N = 3





# PERANAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HARAZAKI PERSADA UTARA KECAMATAN LOTU KABUPATEN NIAS UTARA

## ORIGINALITY REPORT

**30%**  
SIMILARITY INDEX

**32%**  
INTERNET SOURCES

**12%**  
PUBLICATIONS

**13%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>jurnal.ummi.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>eprints.unmas.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repository.upstegal.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>buletinppi.ulm.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>5</b>	<b>adoc.pub</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>6</b>	<b>jurnal.untag-sby.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>7</b>	<b>positori.uin-alauddin.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Politeknik Negeri Jember</b> Student Paper	<b>1%</b>

9	<a href="http://journals.upi-yai.ac.id">journals.upi-yai.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://journal.fkpt.org">journal.fkpt.org</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repo.iba.ac.id">repo.iba.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	Aria Mulyapradana, Yustiana Dwirainaningsih, Salman Al Farisi. "Implementasi Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Retota Sakti Kota Pekalongan Di Era New Normal", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2022 Publication	1 %
14	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://repository.stikes-bhm.ac.id">repository.stikes-bhm.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a>	

Internet Source

1 %

19

journal.unpak.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off



# PERANAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HARAZAKI PERSADA UTARA KECAMATAN LOTU KABUPATEN NIAS UTARA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---

PAGE 79

---

PAGE 80

---

PAGE 81

---

PAGE 82

---

PAGE 83

---

PAGE 84

---

PAGE 85

---

PAGE 86

---

PAGE 87

---

PAGE 88

---