

## **ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA TUAL**

Eka Riksi Ngabalin<sup>1\*</sup>, Wahyu Eko C<sup>2</sup>, I.G.A Sri Deviyanti<sup>3</sup>

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik

Universitas W.R. Supratman Surabaya, Jl. Arief Rahman Hakim No.14, Surabaya

Email: [ekangabalin120198@gmail.com](mailto:ekangabalin120198@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan, timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir, data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Keywords:** PT. PLN Area Tual, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

### **ABSTRAK**

*Company or industrial business is a business unit that carries out economic activities aimed at producing goods or services. Occupational Health and Safety is a program system created for workers and entrepreneurs as an effort to prevent work accidents and diseases due to work relations in the work environment. The research design is a comprehensive plan of the research covering the things that the researcher will do, starting from making hypotheses and their operational implications to the final analysis, the data are then concluded and given suggestions. The results showed that the factors of Occupational Safety and Health (K3) and Work Discipline had an influence on Employee Work Productivity.*

**Keywords:** PT. PLN Tual Area, Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, Employee Work Productivity

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Keberhasilan sebuah perusahaan lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya nonmanusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja

berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja maupun lingkungan kerja. Menilik manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia ternyata masih banyak di temukan kasus kecelakaan kerja. Di kutip

dari Kemenker 2019 menyatakan kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Pada 2019 Kemenker mencatat jumlah kecelakaan kerja mencapai 114.000 kasus kecelakaan. Sementara pada 2020 menyatakan kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Pada 2019 Kemenker mencatat jumlah kecelakaan kerja mencapai 114.000 kasus kecelakaan. Sementara pada 2020 menjadi 177.000 kasus kecelakaan. Hal ini berbanding lurus dengan tumbuhnya perusahaan baru di Indonesia jumlah perusahaan di Indonesia skala kecil sejumlah 141,894 atau 83.70%, industri skala sedang 14,970 atau 8.83% dan jumlah industri skala besar sejumlah 12,660 atau 7.47%, sehingga jumlah total industri di Indonesia adalah sejumlah 169,524 perusahaan. Seiring dengan bertambahnya perusahaan-perusahaan baru maka akan banyak pula permintaan akan sumber daya manusia. Jika angka kecelakaan kerja masih tinggi, hal ini tentu akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit yang dihasilkan oleh pendidikan atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Menurut Gomes (2011:51) produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (effort), yang disukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (ability), yang diperoleh melalui endidi. Sedangkan menurut Siagian (2010:112) menjelaskan ketiga faktor yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja disebut sebagai perilaku produktif yang merupakan gabungan yang rumit tetapi jelas wujudnya dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang. Produktivitas kerja karyawan sendiri dapat dilihat dari perilaku kerja, dedikasi, disiplin, loyalitas, endidika dan

kematangan karyawan. Menurut Sutrisno (2011:99) produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan Menurut Yunarsih (2013:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja Menurut Wibowo (2011:109) Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menurut Sutrisno (2011:99) produktivitas adalah ukuran efesiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-saruan fisik, bentuk dan nilai. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana sevara efektif dan efesien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan perubahan dapat dogolongkan pada dua kelompok yaitu:
  - a. Tingkat pendidikan.
  - b. Latihan.
  - c. Motivasi kerja.
  - d. Mental.
  - e. Kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung yang meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
  - b. Karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industry.

### 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

keselamatan kerja adalah suatu ilmu yang mempelajari cara/ metode yang dapat menjamin agar para pekerja terbebas dari kecelakaan ketika melakukan pekerjaan sedangkan Kesehatan kerja adalah tools yang komprehensif untuk memecahkan masalah penyakit akibat kerja.

Peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan untuk kesehatan dan keselamatan demi kesejahteraan hidup
- b. Setiap orang yang berada di lingkungan kerja harus dijamin aman
- c. Semua sumber produksi harus digunakan secara efisien dan aman
- d. Merupakan tindakan antisipatif dan preventif dari perusahaan dalam upaya mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Husin (dalam Hartanto, 2016:125) adalah pegawai patuh dan taat melakukan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok atau organisasi.

Faktor -faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi :

- a. Dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai).
- b. Suasana motivasi dan kompensasi.
- c. Dimensi kelompok (status, norma, keeratan, dan komunikasi).
- d. Struktur organisasi (unsur-unsur makro dalam pengendalian).

## METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual ini di gunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan di pecahkan. Penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hipotesis adalah jawaban atau pernyataan sementara mengenai rumusan dari penelitian yang dikemukakan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis yang diajukan untuk kemudian dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

H1: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

### Populasi dan Sampel

Satu penelitian tentunya memiliki keterbatasan dalam menghasilkan sumber informasi atau subjek penelitian. Suatu penelitian juga membutuhkan siapa saja yang akan diteliti dan berapa banyak (populasi), dan siapa saja yang akan menjadi sasaran langsung pengumpulan data (sampel atau responden). Populasi dalam penelitian ini adalah 247 orang yang merupakan semua individu yang tergolong karyawan di PT PLN Area Tual sedangkan untuk teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan untuk menentukan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir (10%).

Sehingga di peroleh sampel pada penelitian ini sebanyak 71 sampel.

### Metode Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.

#### 2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topic tertentu yang diberikan kepada

subjek, baik secara individual atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca jurnal-jurnal, literatur, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 4. Dokumentasi

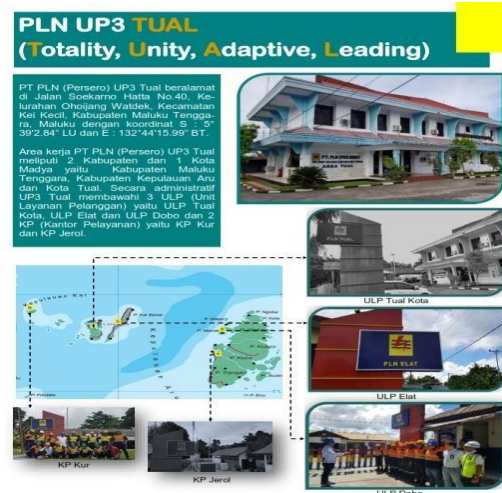
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan mencatat data yang diperlukan dari institusi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan Tenaga Listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas, kemudian bertambah luas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai jepang kemudian direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden Soekarno, waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW. Tahun 1972, Pemerintahan Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No.17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Tahun 1992, Pemerintah memberikan kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan

kebijakan di atas, maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseorangan (Persero).



Gambar 1 PT. PLN (Persero) Area Tual



Gambar 2 PT. PLN (Persero) Area Tual

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas yaitu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. jika  $r_{xy} \geq r$  tabel pada taraf signifikan 5% berarti item pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya jika  $r_{xy} \leq r$  tabel pada taraf signifikan 5% berarti item pertanyaan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah n adalah 71 dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga digunakan r tabel 0,227. Dengan bantuan program SPSS 25

hasil Uji Validitas pada penelitian ini diperoleh r hasil (*Corrected Item – total Correlation*) lebih besar dari r tabel 0.227. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ , Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah valid, sehingga item pertanyaan dapat digunakan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > Critical Value dimana nilai untuk Critical Value yang digunakan adalah 0,6. Dengan bantuan program SPSS 25 hasil Uji Realibitas pada penelitian ini diperoleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,903, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,975, dan Produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,953. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari pada 0,6. Dengan demikian kuesioner dari semua variabel dinyatakan reliabel.

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan bantuan program SPSS 25 hasil Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 7,673 + (0,662X_1) + (0,402X_2)$$

Dimana angka diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta adalah - 7,673 artinya jika tidak ada keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan adalah negatif - 7,673.
2. Koefisien regresi  $X_1$  adalah 0,662 artinya setiap kenaikan variabel kesehatan dan keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Koefisien regresi  $X_2$  adalah 0,402 artinya setiap kenaikan variabel

disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 3. Uji Hipotesis Penelitian

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam analisis regresi linier dapat diperoleh angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,589 (nilai  $R^2$  diperoleh dari pengkuadratan dari koefisien korelasi (R) atau  $0,768 \times 0,768 = 0,589$  Artinya 58,98% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 58,89\% = 41,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor lain.

Hasil uji F diketahui bahwa diperoleh Fhitung sebesar 48,922 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan. Artinya variabel keselamatan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil uji t dalam uji regresi linier berganda menjelaskan bahwa variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat ditentukan dari tingkat signifikansi pada variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$  atau  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  ( $1,997 \leq 5,633$ ) Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja didalam suatu perusahaan maka mengakibatkan produktivitas kerja semakin baik. Keselamatan dan kesehatan kerja mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga dengan kondisi tersebut mereka mampu meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kualitas dan kuantitas produk untuk perusahaan. Untuk Disiplin kerja ( $X_2$ ) berdasarkan hasil uji t dalam regresi linier berganda menjelaskan bahwa antara variabel Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan tingkat signifikansi pada variabel Disiplin kerja lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$  atau  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  ( $1,997 \leq 4,937$ ) Sehingga variabel disiplin kerja dikatakan berpengaruh secara signifikan atau

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan didalam suatu perusahaan maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan semakin baik

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$  (Keselamatan dan kesehatan kerja) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  ( $1,997 \leq 5,633$ ) maka dinyatakan mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti hipotesis yang diduga menyatakan "Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap Produktivitas kerja memiliki tujuan yang signifikan seperti mewujudkan tenaga kerja yang sehat, terlindungi dan produktif sehingga dapat memiliki kinerja dan pencapaian yang baik.
2. Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  ( $1,997 \leq 4,937$ ) maka dinyatakan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti hipotesis yang diduga menyatakan "Disiplin Kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan" dinyatakan terbukti Karyawan akan melakukan diterapkan pada saat bekerja yang sangat baik.

### Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dikemudian hari. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. PLN Area Tual perlu diperhatikan lagi, sebab hal ini membuktikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga jaminan Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) harus ada. Jika jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Disiplin kerja di PT PLN Area Tual juga perlu mendapatkan perhatian, sebab jika perusahaan menerapkan disiplin kerja yang benar maka akan menaikkan tingkat produktivitas kerja karyawan dan juga untuk pimpinan perusahaan agar memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran karyawan sehingga dapat tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan bisa menumbuhkan semangat dalam bekerja untuk menciptakan kinerja yang baik dan lebih optimal. Dan atasan harus memberikan contoh kedisiplinan yang baik agar bisa menjadi teladan pemimpin bagi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja sebagai predictor variabel bagi Produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3. Zulyani, Noer R. 2013 *Komitmen Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Vol.1 No.2. Lamongan
4. Mallapiang, F., dan Samosir, A. 2014. *Analisis Potensi Bahaya dan Pengendaliannya Dengan Metode HIRAC*. Public Health Science Journal. Vol. VI No.2. Makassar
5. Lestari, T. dan Trisyulianti, E. 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Tugas Akhir. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Bogor

6. Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press; 2014.
7. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia; 2016.
8. Robert. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku 2)* Jakarta: PT. Salemba Emban Patria; 2000