

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Debby Ruth Agustine Purba

Npm : 20520011

Program Studi : Manajemen


Judul Skripsi : **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. TALES INTI SAWIT BANGUN PURBA**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama


Gloria J. M. Stanipar, SE., M.Si




Dekan
Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si.

Pembimbing Pendamping


Hanna M. Damanik, SE., MM

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan industri dalam mempersiapkan persaingan di era maju melalui sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memberikan hasil kerja yang secara optimal, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang benar agar aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga menghasilkan laba dan tujuan yang telah ditargetkan. Karena dalam suatu bisnis dan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung pada sumber daya manusianya maka dari itu penting mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung produktivitas kerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Tales Inti Sawit yang terletak di Rumah Deleng, Kec. Bangun Purba, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang produksi kelapa sawit pengolah tandan buah segar (TBS) menjadi *crude palm oil* (CPO). PT. Tales Inti Sawit telah melaksanakan kegiatan produksi mulai dari tahun 2003 hingga saat ini yang memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan produksi pada PT. Tales Inti Sawit berjumlah 65 orang karyawan, dimana bertanggung jawab dalam pengelolaan buah sawit menjadi CPO yang bekerja dengan mesin yang berjalan terus menerus tanpa berhenti kecuali pada waktu *maintenance* atau saat adanya perbaikan mesin sehingga karyawan bekerja dibagi dalam shif- shif kerja.

Menurut Sunyoto (2019:36) produktivitas kerja secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas kerja keseluruhan karyawan akan menjadi produktivitas kerja perusahaan.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan produk sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu perusahaan dalam membudidayakan kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja. Namun salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan PT. Tales Inti Sawit adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dilihat berdasarkan data target dan realisasi produksi CPO pada PT. Tales Inti Sawit.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi CPO Produktivitas Kerja PT. Tales Inti Sawit Dari Tahun 2020-2022

Tahun	Target (Liter)	Realisasi (Liter)	Keterangan
2020	400.000.000	380.500.000	Menurun
2021	400.000.000	385.550.000	Menurun
2022	400.000.000	370.000.000	Menurun

Sumber: PT. Tales Inti Sawit Diolah, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target produktivitas kerja PT. Tales Inti Sawit masih belum mencapai target pada tiga tahun terakhir. Padahal target tidak dinaikkan atau diturunkan oleh pihak manajemen tetapi pada realisasinya belum pernah mencapai target pada tiga tahun terakhir walaupun pada tahun 2021 ada kenaikan sebanyak 5.050.000 liter tetapi belum sesuai dengan target perusahaan dan bahkan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 15.550.000 liter. Tentunya ini sangat merugikan perusahaan.

Soetjipto (2017:22) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah upaya perusahaan yang dilakukan secara sistematis untuk memberikan peluang pada setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep yang mencakup kualitas yang dirasa dari semua aspek keanggotaan dari perusahaan. Hal-hal yang dirasa oleh individu

dalam organisasi tidak hanya menyangkut kepentingan ekonomi tetapi juga kepentingan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan sosial.

Quality of work life adalah salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan yang menekankan aspek seperti lingkungan kerja, keadilan, kesempatan, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan pekerjaan. PT. Tales Inti Sawit menerapkan metode *quality of work life* dengan memastikan bahwa karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja seperti memberikan jam kerja yang fleksibel agar keseimbangan kerja karyawan terpenuhi dan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, akan tetapi ada beberapa permasalahan yang menghambat *quality of work life* terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa kondisi pada PT. Tales Inti Sawit perlu mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen karena terdapat beberapa permasalahan *quality of work life* pada PT. Tales Inti Sawit seperti suasana kerja yang kurang kondusif diakibatkan kurangnya sosialisasi antara atasan dengan bawahan sehingga tidak mampu menciptakan hubungan yang baik. Pimpinan tidak memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan menyalurkan pendapatnya. Ketegangan yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja dan kurangnya kerja sama dengan rekan kerja saat menyelesaikan tugas. Selain itu permasalahan lainnya seperti keamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dikarenakan lingkungan kerja yang sepi yang tentunya jauh dari kota sehingga pemenuhan kebutuhan serba terbatas dan sarana produksi juga perlu diperhatikan untuk mendukung para karyawan dalam bekerja. Untuk itu apabila aspek-aspek dari *quality of work life* dapat dipenuhi maka, produktivitas pekerja akan dapat meningkat.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:4) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan bebas dari

kecelakaan kerja. Begitu pula dengan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan karena dengan jaminan maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja dan produktivitas kerja pun semakin meningkat.

PT. Tales Inti Sawit pada bagian produksi yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Dimana Kecelakaan kerja dapat memberikan dampak terhadap pihak perusahaan seperti mengalami kerugian yang besar, baik dari alat-alat kerja maupun kecenderungan pekerja untuk celaka. Kecelakaan diakibatkan oleh dua faktor, diantaranya yaitu tindakan manusia yang tidak memenuhi keselamatan kerja dan keadaan kerja yang tidak aman. Sesuai dengan peraturan Undang-Undang No 03 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja agar para karyawan mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan, PT. Tales Inti Sawit telah menerapkan jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek dan tersedianya asuransi kesehatan bagi karyawan, namun keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum menjadi prioritas sehingga menimbulkan beberapa kecelakaan kerja yang terjadi seperti terjepit, terpeleset, jari tangan terpotong, ter-sangkut terutama di stasiun *loading ramp* pada saat perangkaian Lori (penampungan TBS) dan di penampungan tandan kosong. Namun data tersebut belum bisa mewakili kecelakaan kerja sebenarnya karena kecelakaan kerja yang terjadi tidak masuk dalam laporan kecelakaan kerja perusahaan.

Tersedianya jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek dan asuransi kesehatan seharusnya dapat memberikan ketenangan kerja dan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan juga tentunya menyediakan alat perlindungan diri untuk mencegah terjadinya resiko kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja. Namun permasalahan yang sering terjadi pada PT. Tales Inti Sawit adalah kurangnya kesadaran karyawan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) saat bekerja.



Gambar 1.1

Kondisi Di Stasiun Loading Ramp

Sumber: PT. Tales Inti Sawit, 2024



Gambar 1.2

Kondisi Penampungan Tandan Kosong

Sumber: PT. Tales Inti Sawit, 2024

Gambar 1.1 dan Gambar 1.2 menunjukkan kurangnya pengawasan dan kesadaran karyawan dalam menggunakan alat perlindungan diri seperti helm dan sepatu boot pada saat melakukan aktivitas di pabrik, maka penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Tales Inti Sawit masih sangat rendah. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seharusnya menjadi prioritas karena sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan untuk itu perlu ditanamkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan judul yakni ***“Pengaruh Quality Of Work Life Dan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan sebagai literatur tambahan dipergustakaan universitas HKBP Nommensen
2. Untuk menambah wawasan dan pemahaman tentang pengaruh *quality of work life* dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan yang peneliti dapatkan dari bangku kuliah dan dapat mempraktekkan teori pada keadaan sebenarnya
3. Untuk menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia (SDM) dan diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang dapat dijadikan masukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen PT. Tales Inti Sawit Bangun Purba untuk mengetahui bagaimana *quality of work life* dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Istilah produktivitas kerja mengandung berbagai pengertian. Sutrisno (2016:99) produktivitas kerja yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari kesatuan fisik. Sedarmayanti (2017:57) mengatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Menurut Heizer dan Render (2019:9) peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk yaitu: (1) jumlah produksi (output) meningkat dengan menggunakan sumber daya (input) yang sama, (2) jumlah produksi (output) yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya (input) yang kurang, dan (3) jumlah produksi (output) yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya (input) yang relatif lebih kecil. Produktivitas dikatakan meningkat jika dapat menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama atau jika dapat menghasilkan sama banyak dalam jangka waktu yang lebih singkat.

2.1.1 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua tenaga kerja selalu meningkatkan produktivitas kerjanya sebaik mungkin. Menurut Simamora (2019:612) bahwa pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016:104) berpendapat bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Kemampuan untuk melaksanakan tugas seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Seorang karyawan harus 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 terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Dimana karyawan senantiasa melakukan pekerjaan dengan semangat kerja agar tetap bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu.

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

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan selama proses produksi.

2.2 *Quality Of Work Life*

Quality of work life merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidaknya lingkungan kerja bagi yang terlibat didalamnya. Kualitas kehidupan kerja juga mencakup pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen terhadap tenaga kerja yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis. Menurut Hermawati dan Mas (2016:2) Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan *quality of work life* adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mawu dkk (2018) kualitas kehidupan kerja merupakan respons terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kehidupan kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi performa karyawan, yang diukur dari sistem *reward* secara efektif, suasana pekerjaan, maupun pembenahan pegawai. Kehidupan kerja berkualitas terproyeksi dalam kondisi kesanggupan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui pekerjaan yang ditekuninya, dan dipandang sebagai hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kehidupan kerja yang berkualitas dapat sebagai terpenuhinya mutu dari harapan karyawan yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan perusahaan.

2.2.1 Faktor – Faktor *Quality Of Work Life*

Menurut Saleh (2018:188) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan yang dimaksud adalah mengacu pada seberapa jauh karyawan merasa puas dengan penghargaan hasil kerjanya.

2. Tempat kerja

Mengacu pada faktor yang menyebabkan terjadinya stress di lingkungan kerja, seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin untuk mengalami stress dan pada akhirnya karyawan mengalami kualitas hidup yang buruk.

3. Jam kerja

Lama periode kerja dianggap dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan kerja para karyawan.

4. Kondisi lingkungan kerja

Kualitas kehidupan kerja para karyawan sudah tentu perlu menjadi perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Keadilan di tempat kerja

Keadilan di tempat kerja mengacu pada seberapa adil perusahaan atau pimpinan memberikan hak dari para perkerja.

2.2.2 Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Mawu dkk (2018) kualitas kehidupan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kompensasi yang tepat dan adil

Penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti. Berkaitan pula dengan kesesuaian antara gaji dengan standar sosial yang berkecukupan atau standar subyektif dari penerima.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan yang bersih, fasilitas dan alat bantu kerja yang lengkap, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara karyawan.

3. Kesempatan

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dia miliki dan apakah pekerjaan tersebut memberikan tantangan bagi dirinya untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan. Kesempatan dalam mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan upaya untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

4. Komunikasi di tempat kerja.

Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan sejauh mana lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif, bebas dari prasangka, rasa kebersamaan dan perasaan terbuka antar karyawan dan juga atasan.

5. Hak-hak karyawan.

Sejauh mana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauh mana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi karyawan. Adanya kesempatan dalam mengungkapkan pendapat dan juga adanya kesetaraan pendistribusian *reward* dari perusahaan.

Oleh karena itu, manajer dalam perusahaan harus mengetahui peran mereka dalam manajemen yakni untuk peningkatan kualitas kehidupan kerja. Sedangkan karyawan dalam organisasi juga dapat bekerjasama dengan manajemen untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

2.3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Suatu perusahaan harus mampu melindungi para karyawan yang bekerja di perusahaannya. Salah satunya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja atau k3. Sesuai dengan peraturan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja mempunyai hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia guna untuk mengujudkan produktivitas kerja yang optimal. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah serangkaian upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja/buruh dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat. Ini mencakup perlindungan dari berbagai bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Mangkunegara (2016:161) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani. Menurut Sedarmayanti (2018:373) Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara teknis diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar pekerja/buruh dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum ditinjau dari sudut keilmuan, dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan karena adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan menguntungkan para

karyawan secara material karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga mereka merasa aman, nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah keselamatan dan kesehatan yang terjadi dalam pekerjaan. Dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pokok masalah terjadinya kecelakaan kerja yaitu peristiwa yang terjadi secara kebetulan, kondisi dan tindakan, atau perbuatan yang membahayakan dan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

2.3.1 Aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek yang wajib diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas keselamatan kesehatan kerja menurut Tannady (2017:372) aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya.

2. Alat kerja dan bahan.

Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi.

3. Cara melakukan pekerjaan.

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

2.3.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Tujuan adanya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada intinya adalah untuk perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

tenaga kerja, serta untuk perlindungan bagi sumber-sumber produksi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:161) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
5. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.3.3 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator K3 menurut UU No. 13 Tahun 2003

1. Hak atas K3 (Pasal 86):
Pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.
2. Sistem Manajemen K3 (Pasal 87):
Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem ini harus mencakup pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan pengendalian risiko untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
3. Pelatihan dan Pendidikan K3 (Pasal 98):
Pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan K3. Perusahaan wajib memberikan pendidikan dan pelatihan K3 kepada pekerja/buruh sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap K3.

4. Jaminan Sosial dan Kesehatan (Pasal 99):

Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial kepada pekerja/buruh yang meliputi jaminan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Ini termasuk pelayanan kesehatan dan kompensasi atas kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

5. Sarana dan Prasarana K3 (Pasal 100):

Perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan standar K3 kepada pekerja/buruh. Perusahaan juga harus menyediakan sarana dan prasarana lain yang mendukung K3, seperti lingkungan kerja yang aman, dan prosedur tanggap darurat.

UU No. 13 Tahun 2003 menekankan pentingnya penerapan K3 untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya dan risiko di tempat kerja, serta memastikan kesejahteraan dan keselamatan mereka melalui berbagai kebijakan, pelatihan, dan pengawasan yang ketat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu membantu peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang mereka gunakan untuk mengkaji penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Sitohang (2018)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus Balai Pelayanan Teknis Industri	Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) analisis yang digunakan	Hasil penelitian ini mengatakan ada pengaruh <i>quality of work life</i> yang terdiri dari; <i>job security, selective hiring, self management team,</i>

		Kulit di Magetan)	adalah regresi berganda dan menggunakan metode survey	<i>equitable compensation, extensive training, reduced differences in status, dan sharing information</i> , secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPTIK di Magetan.
2.	Tjahyanti (2022)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Interek Utama Service	Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan analisis regresi linear sederhana	Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan <i>antara quality of work life</i> terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Interek Utama Service
3.	Pardede dan Tinambunan. (2022)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inti Indosawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan	Metode analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis statistik deskriptif diolah menggunakan software SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi produksi PT. Inti Indosawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan.

4.	Alim. F. (2018)	Pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PP London Sumatera Tbk Balombessie Kabupaten Bulukumba	Metode analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik <i>simple random sampling</i>	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Balombessie Kabupaten Bulukumba.
----	--------------------	---	---	---

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

2.5 Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

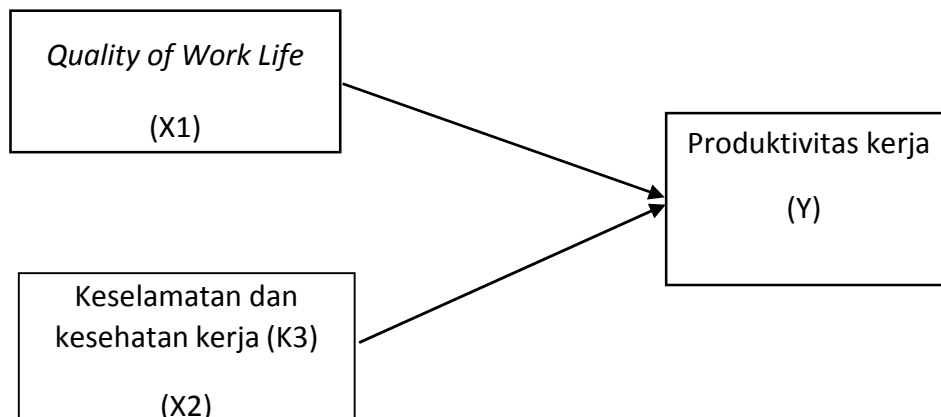
Kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel *quality of work life* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba.

2.5.1 Pengaruh *quality of work life* terhadap Produktivitas kerja karyawan

Quality of work life merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik perusahaan industri maupun jasa. Oleh sebab itu para pemimpin perusahaan selalu berupaya untuk menyikapi dengan baik aspek-aspek dari *quality of work life* dengan tujuan agar setiap pekerja memiliki produktivitas yang tinggi. Yang didukung penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2018) bahwa aspek-aspek dari *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPTIK di Magetan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Tjahyanti (2022) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *antara quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Interek Utama Service.

2.5.2 Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi, baik jasa maupun industri. Adanya peningkatan intensitas kerja yang mengakibatkan meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja akan berakibat pada produktivitas kerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Alim. F (2018) yang mengatakan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Balombessie Kabupaten Bulukumba. Begitu juga hasil penelitian dari Pardede & Tinambunan (2022) menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi produksi PT. Inti Indosawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang dilandaskan antara dua atau lebih dari dua variabel. Hipotesis didefinisikan sebagai hal yang sifat pernyataannya sementara, namun dapat diuji yang memprediksi apa yang penulis harapkan untuk menemukan dalam data empiris. Berdasarkan kerangka pikir yang dijelaskan diatas maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah *quality of work life* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
- 2: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi mengenai keadaan subjek yang sedang diteliti. Melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pernyataan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:14) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana kegiatan penelitian tersebut dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi pada PT. Tales Inti Sawit yang beralamat di Rumah Deleng, Kec. Bangun Purba, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari bulan November 2023 sampai Juni 2024.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PT. Tales Inti Sawit Bangun Purba yang berjumlah 65 orang karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan menjadi sampel. Alasan menggunakan sampling jenuh adalah karena populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Meskipun membutuhkan waktu yang lama dalam menggumpulkan data namun teknis sampling jenuh dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 65 orang karyawan produksi.

3.4 Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual. Yang merujuk pada informasi yang dibutuhkan peneliti, diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Sumber data primer diperoleh dari kegiatan penyebaran angket atau kuisioner langsung dilapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistic dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau non publikasi baik didalam atau diluar organisasi semua yang

dapat berguna bagi peneliti. Data sekunder sifatnya mendukung data primer seperti buku, literatur, jurnal, website dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang tertulis yang sebelumnya dirumuskan kemudian responden menyatakan tanggapan mereka. Responden akan menjawab pernyataan penelitian yang telah disediakan dengan skala *likert*. Sugiyono (2017:134) berpendapat bahwa Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena dengan pernyataan dalam 5 poin dengan titik panduan dengan skala *likert*.

Tabel 3.1

Skala *Likert*

Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

b. Observasi

Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

c. Dokumen

Dokumentasi Dokumen menurut Sugiyono (2017) adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan

data dengan dokumentasi berupa gambar dimana keterangannya dapat mendukung penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini dibangun berdasarkan 3 variabel yang digunakan yaitu variabel independen *quality of work life* (X1), dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), dan Variabel dependen Produktivitas kerja Karyawan (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan seperti Pada Tabel 3.2 Berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
1	<i>Quality Of Work Life</i> (X1)	Kualitas Kehidupan Kerja merupakan respons terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kehidupan kerja mereka. Mawu (2018)	1. kompensasi yang tepat dan adil 2. lingkungan kerja yang aman dan sehat 3. kesempatan komunikasi 4. Hak-hak karyawan Mawu (2018)	<i>Likert</i>
2	Keselamatan, Kesehatan Kerja (X2)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tentang Ketenagakerjaan adalah serangkaian upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja/buruh dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat. Ini mencakup perlindungan dari berbagai bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan	1. Hak atas K3 2. Sistem manajemen K3 3. Pelatihan dan pendidikan 4. Jaminan sosial dan kesehatan 5. Sarana dan prasarana	<i>Likert</i>

		kerja atau penyakit akibat kerja UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 13 Tahun 2003	
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Soetrisno (2016)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efisiensi Soetrisno (2016)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

3.6 Uji Instrument

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliable.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan rangkaian tes mengenai seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur kuesioner. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan diluar sampel. Dalam penelitian ini uji coba dilakukan di PT Cinta Raja Kecamatan Silinda bagian produksi, dikarenakan penelitian ini diambil sampel secara keseluruhan atau kurang dari 100 orang karyawan. Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dengan tingkat kesalahan α 0,05. Untuk membantu proses pengolahan data penelitian menggunakan software SPSS.

Kriteria pengujian :

- a. Item instrument dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha$ 0,05
- b. Item instrument dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha$ 0,05

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji bagaimana konsistensi dari instrumen penelitian yang mengukur konsep tertentu yang akan diukur. Konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran ditunjukkan oleh adanya uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa Alpha Cronbach's dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat Alpha Cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat tabel histogram dan penyebaran data (titik) pada sumbu dari grafik normal probability plot.

Keputusan pada grafik normal probability plot yaitu :

- a. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang terjadi antar variabel bebas. Untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas atau tidak dapat dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sehingga nilai tolerance yang rendah sama dengan tinggi karena ($VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0.01 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan dalam menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan glejser. Uji glejser dapat dilihat dengan cara melakukan regresi antar variabel independen dengan absolut residual. Dasar pengambilan keputusan jika $\alpha > 0.05$ maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya jika $\alpha < 0.05$ maka terjadi heteroskedastitas.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penulisan yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penulisan yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi X₁

= *Quality of Work Life*

X₂ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e = Error

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a. *Quality of work life* (X₁)

H₀ : β₁ = 0, maka *Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Tales Inti Sawit Bangun Purba.

H₁ : β₁ ≠ 0, maka ada pengaruh signifikan *Quality of work life* terhadap produktivitas karyawan PT. Tales Inti Sawit Bangun Purba.

b. Keselamatan dan kesehatan kerja (K₃) (X₂)

H₀ : β₂ = 0, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Tales Inti Sawit Bangun Purba.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan PT. Tales Inti Sawit Bangun Purba.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

