

# SKRIPSI\_20509

*by instiper 4*

---

**Submission date:** 24-Jul-2024 02:00PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2421699820

**File name:** -SKRIPSI\_RIZKY\_RAHMADANI\_ISAMEL.docx (1.24M)

**Word count:** 7047

**Character count:** 46009

**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Kelapa sawit merupakan salah satu barang publik yang utama. Hingga saat ini, perkebunan kelapa sawit telah mengalami perluasan karena penguatan dukungan perkebunan. Pulau Sumatera merupakan salah satu fokus perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Dengan kondisi alam dan topografi yang mendukung pengembangan kelapa sawit, Pulau Sumatera merupakan pusat perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, dengan luas 2.959.606 Ha, produksi 10.813.648 ton, dan tenaga kerja sebanyak 1.479.806 orang. Salah satu sandaran yang harus diciptakan oleh setiap organisasi adalah pengurus aset manusia (Maulida, Sofyan, Fauzi, 2019). Hal ini diharapkan agar SDM organisasi dapat memberikan komitmen yang ideal dalam upaya mencapai tujuan yang bersifat hierarkis sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang representatif. (Illahi, 2018).

. Efisiensi kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk: landasan dan keterampilan pendidikan, disiplin, inspirasi, cara pandang dan moral kerja, rezeki dan kesejahteraan, tingkat gaji, pensiun yang didukung pemerintah, tempat kerja dan lingkungan, inovasi, peluang penciptaan, dan potensi peluang pencapaian (Wahyuni, dkk., 2023). Efisiensi kerja yang representatif merupakan hasil kerja sejauh kualitas dan kuantitas yang dilakukan pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai kewajiban yang diberikan kepadanya (Wisnuwardhana, Wolor, & Marsofiyati, 2024). Salah satu variabel yang

mempengaruhi efisiensi pekerja adalah pelaksanaan Word terkait sudut Kesejahteraan dan Kesejahteraan (K3).

Terkait kata keamanan dan kesejahteraan (K3) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi efisiensi kerja. Dengan melaksanakan kata-kata yang berhubungan dengan kesejahteraan dan kesejahteraan maka para wakil akan mempunyai semangat yang tinggi, kegigihan yang nyata, tenaga kerja dan kesejahteraan. Tidak adanya efisiensi sendiri dapat membuat pekerjaan menjadi terbengkalai dan prestasi kerja menjadi tidak ideal. Hal ini terlihat dari waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan (Linda, 2023). Keamanan terkait kata adalah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk melindungi perwakilan atau buruh dari dampak bahaya terkait kata (Gaol, Saragih, & Hasibuan, 2022).

K3 merupakan sudut pandang penting dalam upaya untuk lebih mengembangkan bantuan dan efisiensi pemerintah yang representatif. Apabila tingkat keamanan kerja tinggi maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat dan meninggal dunia dapat dikurangi sampai pada titik terendah. Jika keamanan kerja rendah, hal ini akan berdampak buruk pada kesejahteraan, sehingga menyebabkan berkurangnya efisiensi (Suhartoko & Mas'ud, 2021).

Eksplorasi ini dilakukan di PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian. Inti Indosawit Subur (bagian dari Asian Agri) adalah organisasi perkebunan kelapa sawit eksklusif. Sejak didirikan, Inti Indoswit Subur fokus pada pembangunan perkebunan dan kantor pengelolaan kelapa sawit. Organisasi kelapa sawitnya mengingat perkebunan inti dan perkebunan plasma di Wilayah

Riau dan Jambi, Indonesia. Inti Indosawit Subur adalah salah satu organisasi perkebunan kelapa sawit eksklusif yang telah berhasil melaksanakan sebidang peternakan plasma. PT. Inti Indosawit Subur-PKS Muara Bulian terletak di Rezim Batanghari, Wilayah Jambi, Indonesia, yang terdiri dari 1 jalur produksi penanganan, 1 peternakan kelapa sawit dan 6 koperasi plasma. PT. Inti Indosawit Subur-PKS Muara Bulian sudah dijamin mulai sekitar tahun 2012.

<sup>82</sup> Pabrik kelapa sawit (PKS) memiliki beberapa stasiun dalam proses pengolahan, antara stasiun satu dan yang lainnya saling terintegrasi. Secara berurutan dari penerimaan bundel produk organik baru (TBS) menjadi minyak sawit kasar (CPO), stasiun timbang kemasan produk organik baru (TBS), stasiun penumpukan lereng, stasiun pengelembungan (sanitizer), stasiun pemanen, stasiun pemerasan, stasiun dan stasiun penyulingan minyak. Pengolahan biji. Salah satu stasiun yang memiliki peran awal dalam proses pengolahan adalah stasiun <sup>65</sup> *loading ramp*. Stasiun *loading ramp* berfungsi sebagai tempat penampungan sementara dan sebagai tempat untuk menyiapkan tandan buah segar (TBS) yang akan dimasukkan kedalam lori. Lori-lori yang telah diisi selanjutnya akan dimasukkan sebagai input pada proses di stasiun Rebusan (*Sterilizer*) (Ulimaz, 2022).

PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian khususnya pada stasiun *loading ramp* dalam operasinya sudah melaksanakan program terkait kata kesejahteraan dan kesejahteraan (K3). Hal ini karena stasiun kemiringan tumpukan menyelesaikan aktivitasnya dengan risiko ancaman kerja yang lumayan maksimum. Beragam pemicu dominan terjadinya ancaman kerja adalah

prihal yang berkaitan dengan area kerja yang tak sama, transparan dan diberi efek oleh iklim, waktu kerja yang ada batasnya, bergerak, dan maksimum yang tinggi terhadap kesejahteraan fisik.

Dengan tujuan untuk fokus pada keselamatan dan kesejahteraan kerja, serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja, PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian memberikan perangkat keamanan dan asuransi individu terhadap risiko ancaman kerja yang bisa timbul misalnya, pengaman tangan, perlengkapan pengayom kepala, selimut, alas kaki luar biasa, pakaian luar biasa, pelindung mata dan perangkat selamatnya kerja yang lain. Tiap perwakilan diharapkan memanfaatkan APD (perangkat pertahanan individu) saat mengerjakan jobnya dan organisasi menyediakan pemahaman pada pekerja mengenai metode menggunakan dan menggunakan APD dengan benar untuk menghindari kecelakaan kerja.

Meskipun organisasi telah membuat kebijakan terkait program keamanan dan kesejahteraan (K3), namun masih ada masyarakat yang mengabaikan pengaturan tersebut sehingga menimbulkan kecelakaan kerja. Berikut ini diperkenalkan informasi mengenai tingkat kecelakaan kerja yang representatif stasiun *loading ramp* di PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian Tahun 2023:

Tabel 1. Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Stasiun *Loading Ramp*, PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian, 2023

Tingkat Kecelakaan	2021	2022	2023
Ringan	3	2	3
Sedang	0	0	4
Berat	2	1	1
Meninggal	0	0	0
Total	5	3	8

Sumber: Stasiun *Loading Ramp*, PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian, 2023

<sup>47</sup> Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir pada setiap tahun selalu terjadi insiden kecelakaan dengan kategori berat sehingga perlu ada upaya<sup>2</sup> yang bisa menghindari timbulnya bahaya kerja.

Dengan demikian jelaslah kecelakaan kerja di PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian sering terjadi secara konsisten. Tidak adanya informasi yang representatif mengenai pentingnya penggunaan Alat Pertahanan Diri (APD), atau kelalaian terhadap perwakilan yang sebenarnya, serta tidak adanya pengawasan di bidang K3 organisasi sebagai pemicu timbulnya ancaman kerja. Ancaman kerja bisa diminimalisir dengan asumsi petugas mengetahui tentang Word terkait Kesejahteraan dan Kesejahteraan (K3) sehingga dapat meningkatkan efisiensi.

<sup>25</sup> Dari sederet kekhasan yang diungkap pencipta melalui landasan di atas, maka pencipta tertarik untuk melakukan kajian unggulan yang berjudul: “Dampak Penyelenggaraan Sabda Kesejahteraan dan Keamanan (K3) terhadap Efisiensi Kerja Perwakilan di Stasiun *Loading Ramp*”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada stasiun *loading ramp* ditinjau dari indikator lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial dan psikososial?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada stasiun *loading ramp* ditinjau dari indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi?
3. Apakah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada stasiun *loading ramp*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada stasiun *loading ramp* ditinjau dari lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial dan psikososial.
2. Mengetahui produktivitas kerja karyawan pada stasiun *loading ramp* ditinjau dari indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.
3. Menganalisis pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada stasiun *loading ramp*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Yang menjadi utilitas analisa ini ialah:

1. Menjadi advis dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengaplikasian sehat dan kenyamanan kerja (K3) pada edisiensi kerja pekerja pada stasiun *loading ramp*.
2. Menambah khasanah keilmuan terkait pengaplikasian sehat dan kenyamanan kerja (K3) pada edisiensi kerja pekerja pada stasiun *loading ramp* serta untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh.



## TINJAUAN PUSTAKA

## A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

## 1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perwakilan pada umumnya membutuhkan pekerjaan yang aman dan sehat karena adanya tempat kerja. Meskipun demikian, dunia usaha pada umumnya berharap bahwa ancaman kerja adalah sebuah fenomena yang tak bisa di jauhi sebab job. Mereka memafhumin bahwa hasil muncul dari kurangnya perangkat keras karena kurangnya persiapan. Sesuai dengan Keamanan Kerja sesuai Peraturan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970, merupakan suatu kondisi atau standar kerja di semua lingkungan kerja yang senantiasa harus diciptakan dan diciptakan sesuai dengan kemajuan masyarakat, industrialisasi dan inovasi. Keamanan kerja mengacu pada situasi yang terlindungi atau terhindar dari kesensaraan, bahaya atau musibah di lingkungan kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat terbang, alat kerja, bahan dan siklus penanganannya, kondisi iklim kerja dan iklim serta Langkah dalam menjalankan usaha.

Gaol (2022) kata terkait keamanan dan kesejahteraan (K3) ialah sebuah penalaran dan kerja untuk menjaminan kejujuran dan perfekpitas baik fisik ataupun batin serta pekerja pada utamanya, dan masyarakat umum, akibat kerja dan kebiasaan mengarah keadilan. dan penduduk sejahtera.

Kata Keamanan dan Kesejahteraan Terkait Bisnis (K3) merupakan program yang dibuat oleh para buruh dan pengelola sebagai upaya untuk

mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat bisnis dengan cara melihat hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penularan terkait bisnis serta aktivitas yang diharapkan jika terjadi kecelakaan dan bisnis. penyakit terjadi. (Nurlela, & Usman, 2019).

## <sup>19</sup> 2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan dari Kesejahteraan dan Kesejahteraan terkait Word antara lain menyemangati pekerja, mempercepat siklus kerja, sehingga pekerja <sup>1</sup>berhati-hati saat bekerja, mematuhi peraturan dan rambu kerja, tidak mengganggu interaksi kerja, mengurangi biaya, menghindari kecelakaan kerja, dan untuk menghindari klaim dari pertemuan lain. - pertemuan tertentu.

- a. Menurut Rosento, dkk., (2021) sasaran Kesejahteraan dan Kesejahteraan terkait Firman adalah sebagai berikut:
- b. Sehingga setiap perwakilan terjamin kesejahteraan dan kesejahteraan kerjanya <sup>32</sup>baik secara tulus, sosial, dan mental.
- c. Agar setiap perangkat keras dan peralatan kerja dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, kesuksesan yang diharapkan.
- d. Sehingga seluruh hasil kreasi tetap tersimpan dengan aman. Hal ini berarti dengan membangun <sup>79</sup>tempat kerja yang aman dan sehat bagi para perwakilan, para perwakilan akan lebih terbujuk untuk terus berupaya mengikuti perkembangan hasil penciptaan.
- e. Untuk memastikan pemeliharaan dan peningkatan nutrisi yang representatif.

- f. Dalam rangka penambahan tenaga, perjanjian kerja dan kepentingan kerja.
- g. Untuk menghindari masalah medis yang dipicu oleh iklim atau keadaan kerja.
- h. Sehingga tiap perwakilan mempunyai rasa nyaman dan terayomi dalam bekerja. Suatu organisasi yang bisa mengurangi taraf dan keseriusan ancaman kerja, infeksi dan perih yang berhubungan dengan tekanan serta dapat memperbaiki sifat kehidupan kerja para wakilnya, maka pada titik itu organisasi tersebut akan menjadi kuat.

### 3. Usaha Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Upaya yang dipentingkan dalam menambah selamatnya dan kesehatan kerja sesuai Rosento, dkk., (2021) yakni ialah:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan ledakan.
- b. Menyediakan perangkat keras pertahanan individu untuk perwakilan yang bekerja dalam kondisi membahayakan.
- c. Mensetting suhu, kelembapan, kerapian udara, pencahayaan yang cukup dan sejuk dan menghindarin terjadinya keributan.
- d. Menghindari dan memberi pengobatan pada awal penyakit.
- e. Menjaga kerapian, permintaan dan persetujuan tempat kerja.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat tekad perwakilan.

### 4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sesuai Safitri & Murnisari (2020), keamanan kerja mempunyai petunjuk untuk mengukur dan mensurvei program kesejahteraan kerja yang

berlaku di lingkungan kerja untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi. Penanda keamanan kerja tersebut adalah:

1) A. Tempat Kerja Fisik

2) Sesungguhnya upaya yang perlu dilakukan organisasi untuk lebih mengembangkan kesejahteraan kerja adalah:

3) 1) Penataan barang atau benda dilakukan dengan rambu, batas, dan peringatan yang memuaskan.

4) 2) Pemberian perangkat keras yang dilengkapi untuk dimanfaatkan guna tujuan penghindaran, pertolongan dan asuransi.

5) 3) Pemberian program sosialisasi pencegahan kecelakaan melalui penyiapan K3. Kata-kata terkait kesejahteraan dan persiapan kesejahteraan merupakan hal yang penting mengingat sebagian besar ancaman timbul pada pekerja yang tidak biasa bekerja dengan aman. Pemicunya ialah kekurangpahaman akan resiko atau metode menghindarinya kendatipun Anda sudah familiar dengan hadirnya sebuah perjudian.

b. Iklim Sosial dan Psikososial

Secara sosial dan mental, hal ini cenderung terdapat dalam pedoman organisasi mengenai jaminan organisasi yang berbeda-beda bagi para wakil atau buruh yang meliputi:

1) 1) Perlakuan adil terhadap seluruh wakil/buruh tanpa membedakan agama, identitas, suku, kewarganegaraan dan iklim sosial. Aturan sehubungan dengan hierarki dan permintaan pekerjaan harus

diterapkan dengan cara yang sama kepada semua perwakilan, apa pun yang terjadi.

- 2) 2) Strategi kerja dan perlengkapan kerja yang mencukupi nantinya menyebabkan perwakilan merasa lebih nyaman dan tentram dalam bekerja. Setiap kali perwakilan melakukan tugasnya, mereka memahami dan memahami keputusan pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat membatasi perasaan tidak nyaman atau takut, sehingga perwakilan menjadi serius dan fokus total dalam menyelesaikan latihan kerja mereka. Keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja dan kenyamanan akan meningkatkan efisiensi kerja yang representatif. Rambu-rambu kerja dapat diakses dan dipasang di berbagai tempat sebagai rambu atau peringatan. Kehadiran pedoman dan tanda-tanda ini akan membantu perwakilan mengingat pekerjaan mereka.
- 3) 3) <sup>2</sup> Pengawasan di tempat kerja dilakukan untuk lebih mengembangkan upaya kesejahteraan di tempat kerja. Perwakilan harus diarahkan dalam memanfaatkan perangkat keras kesejahteraan kerja dan strategi kerja. Jika tidak diarahkan, banyak pekerja yang akan menyalahgunakannya. Hal ini tentu akan mempengaruhi kesejahteraan kerja, terutama bagi individu yang tidak diatur sebagaimana diharapkan. Pengendalian dapat dilakukan oleh perintis atau memanfaatkan peralatan seperti CCTV di titik-titik tertentu. Untuk memberikan dampak hambatan terhadap pelanggaran

keamanan, organisasi dapat membuat strategi sebagai tindakan tegas terhadap pelanggar (pekerja).

- 4) 4) Nasib angkatan kerja, terutama yang belum siap bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya karena suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- 5) 5) Kepedulian dan dukungan perlindungan terhadap wakil yang melakukan pekerjaan yang membahayakan dan membahayakan, dimana peluang terjadinya kecelakaan kerja sangat besar. Perlindungan mencakup jenis dan tingkat pengalaman yang dialami dalam suatu kecelakaan. Kehadiran perlindungan jelas membuat ketenangan bagi perwakilan di tempat kerja dan sebagai hasilnya ketenangan ini dapat ditingkatkan. (Moenir, 2010).

#### 5. Alat Pelindung Diri dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Cara Penggunaanya

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan perlengkapan yang wajib digunakan pada saat bekerja sesuai dengan risiko dan bahaya pekerjaan untuk menjaga kesejahteraan pekerja sesuai dengan risiko dan orang disekitarnya. Komitmen ini telah diselesaikan oleh otoritas publik melalui Cabang Tenaga Kerja Republik Indonesia. Sebagaimana dikemukakan oleh Ampnir & Perangin-Angin (2021), jenis-jenis perlengkapan pertahanan individu adalah:

- a. *Safety cap, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda-benda yang dapat membuat keributan di sekitar kota secara langsung.*



Gambar 2.1. *Safety Helmet*

- b. Tali pengaman berfungsi sebagai alat keamanan saat menggunakan transportasi atau perlengkapan lain yang sejenis (kendaraan, pesawat, perangkat keras yang berat, dan lain sebagainya).



Gambar 2.2. Sabuk Pengaman

- c. Sepatu elastis (deck shoes), berfungsi sebagai perlengkapan keselamatan saat bekerja di daerah yang tidak rata atau tidak rata. Sebagian besar dilapisi logam untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan sintetis, dan sebagainya.



Gambar 2.3. Sepatu Boat

- d. Sepatu defensif (security shoes), seperti sepatu pada umumnya, namun terbuat dari kulit sapi yang dilapisi logam dengan sol elastis yang tebal dan kokoh. Kemampuan untuk mencegah kecelakaan mematikan yang menimpa kaki akibat terkena benda tajam atau berat, benda panas, cairan sintetis, dan sebagainya.



Gambar 2.4. Sepatu Pelindung

- e. Kemampuan sarung tangan sebagai alat pengaman tangan pada saat bekerja di tempat atau keadaan yang dapat menimbulkan luka pada tangan. Bahan dan kondisi sarung tangan disesuaikan dengan kemampuan setiap



pekerjaan.



Gambar 2.5. Sarung Tangan

- f. Sadel keamanan (wellbeing tackle), kemampuan sebagai pengaman saat bekerja pada level. Memanfaatkan alat ini pada ketinggian lebih dari 1,8 meter adalah wajib hukumnya.



Gambar 2.6. Tali Pengaman

- g. Ear Fittings (Ear Plung/Pelindung Telinga), berfungsi sebagai pengaman telinga saat bekerja di tempat ramai.



Gambar 2.7. Penutup Telinga

- h. Kacamata pengaman (wellbeing kacamata), berfungsi sebagai pelindung mata pada saat bekerja (misalnya bersih-bersih).



Gambar 2.8. Kaca Mata Pengaman

- i. Kerudung (respirator), kemampuan sebagai penyalur udara yang dihirup selama bekerja di tempat yang kualitas udaranya kurang baik (misalnya berdebu, beracun, dan sebagainya).



Gambar 2.9. Masker

- j. <sup>10</sup> Pelindung wajah (face safeguard), kemampuan sebagai pelindung wajah dari cipratan air asing saat bekerja (misalnya pekerjaan menghancurkan).



Gambar 2.10. Pelindung Wajah

- k. <sup>10</sup> Parka (mantel hujan) berfungsi untuk melindungi dari cipratan air saat bekerja (misalnya bekerja di tengah hujan atau mencuci peralatan).



Gambar 2.11. Jas Hujan

## B. Produktivitas Kerja

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sesuai Sada & Athabu (2023) efisiensi kerja yakni pemeriksaan antara pencapaian yang diraih dengan kepentingan angkatan kerja persatuan waktu. Prihal efisiensi ini ialah korelasi antara pencapaian dan informasi.

Input dalam banyak kasus dibatasi pada pekerjaan, sedangkan hasil diperkirakan dalam unit, struktur, dan nilai aktual. Dengan efisiensi kerja maka diyakini job nantinya terselesaikan dengan cara produktif dan berhasil, yang akhirnya seluruh itu amat esensial dalam mencapai maksud yang telah dibuat.

Sesuai Sinature, Erna, & Khairani (2022) efisiensi ialah pemeriksaan numerik antara akumulasi yang diciptakan dan berapa banyak tiap aset yang dimanfaatkan selama penciptaan. Artinya efisiensi kerja menunjukkan hubungan <sup>77</sup> antara hasil (pencapaian kerja) dengan waktu yang diharapkan untuk mengantarkan barang dari suatu angkatan kerja.

Efisiensi pada umumnya dicirikan sebagai hubungan antara hasil <sup>55</sup> (tenaga kerja dan produk) dan informasi (pekerjaan, bahan, uang tunai). Efisiensi kerja bagi suatu organisasi merupakan suatu proporsi hasil dalam menjalankan organisasi. Efisiensi menurut Putra & Sobandi (2019) adalah cara untuk memberikan <sup>49</sup> atau meningkatkan hasil kerja dan produk setinggi mungkin dengan menggunakan SDM secara efisien.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Untuk meningkatkan efisiensi kerja yang representatif, terdapat aspek-aspek yang berefek pada efisiensi kerja pekerja di dalam organisasi. Elemen-elemen tersebut adalah sebagai berikut Swastika, Wibowo, & Abidin, (2022):

- a. Faktor batin individu seperti tanggung jawab, kualitas, kemahiran, inspirasi, tenaga kerja, disiplin, kemampuan, kemajuan diri, kapasitas,

karakter. Variabel otoritatif dalam, khususnya, misi, visi, tujuan, struktur dan praktik dewan, aset (jumlah dan kualitas), administrasi, korespondensi, strategi hierarki, konstruksi dan konfigurasi organisasi, budaya kerja, kesejahteraan dan kesejahteraan terkait kata (K3).

- b. Faktor eksternal adalah budaya alam, strategi pemerintah, dampak politik, pengaruh globalisasi, kritik daerah setempat, asosiasi.

### 3. Indikator Produktivitas Kerja

Sesuai Wahyuningsih (2019) efisiensi kerja merupakan disposisi psikologis. Sikap psikologis yang biasanya mencari peningkatan dari apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih baik hari ini daripada pekerjaan kemarin, dan hari esok akan lebih baik pada hari ini. Efisiensi kerja dimaksudkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara produktif dan aktual. Jadi ini seluruh amat esensial dalam mencapai maksud yang sudah dibuat. Dalam menilai efisiensi kerja, dibutuhkan petunjuk ini:

- a. Kemampuan

Dapat melakukan usaha. Kapasitas seorang spesialis sangat bergantung pada kemampuan yang dimilikinya dan keahliannya yang luar biasa dalam bekerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan akuntabilitas yang disediakan pada mereka.

- b. Menambah pencapaian yang diraih

Berupaya untuk lebih memajukan pencapaian yang diraih. Pencapaian ialah sebuah yang bisa dirasa bagus oleh orang-orang yang

mewujudkannya ataupun individu-individu yang menerima elemen dalam akibat-akibat dari job itu. Sejalan dengan itu, diupayakan efisiensi kerja bagi seluruh pihak yang berkepentingan.

c. Gairah kerja

Petunjuk ini harus terlihat dari sikap kerja keras dan pencapaian yang diraih perhari dirasiokan dengan hari awal.

d. Perbaiki diri

Terus bina diri Anda untuk lebih mengembangkan kapasitas kerja Anda. Perbaiki diri harus bisa dikerjakan dengan mencermati kesulitan dan peluang apa pun terhadap apa yang nantinya dijalani. Karena, makin membumi ujiannya, semakin diperlukan pula kemajuan diri. Selain itu, harapan untuk bisa lebih bagus pula nantinya amat berefek pada kehendak pekerja untuk nugas berlandaskan kemampuannya.

e. Kualitas

Terus terusan berupaya dalam menambah mutu agar menjadi lebih bagus dari yang diperkirakan siapa pun. Mutu ialah konsekuensi kerja yang bisa menampilkan hakikat kerja individu wakil, maka mengupayakan mutu bermakna menyediakan pencapaian yang terbagus, yang dengan demikian nantinya amat bermanfaat bagi organisasi dan diri pribadinya.

f. Efisiensi

Korelasi antara pencapaian yang diraih dengan aset umum yang dimanfaatkan. Informasi dan hasil adalah bagian dari efisiensi yang berdampak pada pekerja.

### C. Penelitian Terdahulu

Swastika, Wibowo, & Abidin (2022) melakukan penelitian tentang “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja ( $Pv = 0,000$ ;  $r = 0,616$ ,  $Adjstr = 0,574$ ), secara parsial keselamatan kerja ( $Pv = 0,000$ ;  $r = 0,721$ ), kesehatan kerja ( $Pv = 0,000$ ,  $r = 0,729$ ) terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap produktivitas kerja karyawan dan 42,6% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Air Mancur supaya lebih memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), upaya-upaya strategis berkaitan dengan fasilitas dan pelatihan K3.

Wati, Zaki, & Akhmad (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan hubungan tersebut bersifat positif, atau dengan kata lain peningkatan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja diikuti dengan produktivitas kerja karyawan.

Sofyan (2023) melakukan penelitian tentang “Analisis Hubungan K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit: Literatur

Review”<sup>9</sup>. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang produktif memiliki kemampuan dalam bekerja, baik dari keahlian maupun keterampilan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan.

Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian dan sampel. Pada penelitian sekarang mengambil objek di stasiun Loading Ramp, PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian, sedangkan penelitian Swastika, Wibowo, & Abidin (2022) mengambil objek penelitian di PT. Air Mancur. Penelitian Wati, Zaki, & Akhmad (2021) mengambil objek penelitian di PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. Pada penelitian sekarang variabel bebas menggunakan K3 saja sedangkan pada penelitian Wati, Zaki, & Akhmad (2021) menggunakan variabel<sup>4</sup> Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Perbedaan penelitian terletak pada pendekatan penelitian untuk penelitian sekarang menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian Sofyan (2023) termasuk pada penelitian literatur review. Kebaharuan dari penelitian saat ini terletak pada objek penelitian dan sampel. Pada penelitian sekarang mengambil objek di stasiun Loading Ramp, PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian dan menggunakan sampel sebanyak 30 orang.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Kata Terkait Kesejahteraan dan Kesejahteraan (K3) berdampak pada efisiensi kerja yang representatif. Apabila penyakit katarak tidak ditangani<sup>13</sup>



secara sungguh-sungguh dan terpadu, maka dapat menjadi bumerang bagi buruh dan organisasi tempatnya bekerja. Bagi para pekerja, penyakit yang berhubungan dengan bisnis dapat mengurangi efisiensi kerja serta mengakibatkan menurunnya jumlah produksi dan memberikan gambaran yang tidak menguntungkan terhadap kualitas dan keterbatasan organisasi. Buruh bukanlah robot, oleh karena itu pertimbangan keuangan mungkin tidak bagus sehingga penting untuk memperlakukan buruh dengan baik atau membuat suasana kerja menjadi lebih simpatik.



Gambar 2.12. Paradigma Penelitian

#### E. Hipotesis Penelitian

Ha: Terdapat efek pengaplikasian medis dan keutamaan kerja (K3) pada efisiensi kerja karyawan pada stasiun *loading ramp*.

Ho: tak terdapat pengaplikasian medis dan keutamaan kerja (K3) pada efisiensi kerja karyawan pada stasiun *loading ramp*.

**METODE PENELITIAN****A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini diselenggarakan pada bulan Januari 2024 di stasiun Loading Ramp, PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian.

**B. Desain Penelitian**

Eksplorasi ini yakni Analisa review. Pada eksplorasi ikhtisar, data dihimpunkan dari informan yang memakai survei. Sesuai Sugiyono (2019) riset review dimanfaatkan dalam memperoleh informasi penilaian seseorang. Di samping itu, strategi penghimpunan informasi yang penting adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada masing-masing responden. Penelitian studi adalah penelitian yang diarahkan untuk mendapatkan kenyataan mengenai efek samping yang ada dan mencari data asli tanpa menelusuri mengapa efek samping itu ada.

**C. Definisi Operasional Variabel**

Faktor-faktor dalam pengujian ini mencakup satu variabel otonom dan satu variabel lingkungan. Faktor bebasnya adalah variabel terkait kata keamanan dan kesejahteraan dan variabel dependennya adalah efisiensi kerja.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

## 1. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja ialah pemeriksaan antara pencapaian yang diraih dengan kepentingan angkatan kerja per satuan waktu. (Sada & Athabu, 2023). Efisiensi kerja diperkirakan dengan menggunakan penanda yang meliputi: kapasitas, pengembangan lebih lanjut hasil yang dicapai, tenaga kerja, kemajuan diri, kualitas dan produktivitas (Wahyuningsih, 2019).

## 2. Keamanan dan Kesejahteraan

Keamanan dan kesejahteraan yang terkait dengan kata adalah pemikiran dan upaya untuk menjamin kejujuran dan kesempurnaan baik fisik maupun bagian dunia lain dari angkatan kerja pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya, konsekuensi dari pekerjaan dan budaya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera. Kesejahteraan dan kesejahteraan terkait kata diperkirakan menggunakan petunjuk dari Moenir (2010) Safitri & Murnisari (2020) yang meliputi: tempat kerja aktual dan iklim sosial dan psikososial.

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi Penelitian

Sesuai Sugiyono (2019), populasi ialah suatu daerah yang dirangkum yang mencakup obyek-obyek eksplorasi dan subyek-subyek yang punya ciri-ciri khusus yang tidak seluruhnya dibuat oleh ahlinya untuk dipusatkan dan kelanjutannya diambil. Populasi dalam Analisa ini ialah

semua pekerja pada stasiun penumpukan lereng di PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian.

## 2. Contoh Penelitian

Sesuai Sugiyono (2019) contoh adalah bagian atau delegasi dari suatu populasi yang mempunyai kualitas dan atribut yang sama dan memuaskan populasi yang diteliti. Contoh dalam ujian ini setengah-setengah

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Informasi esensial adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh individu yang memimpin eksplorasi (Sugiyono, 2019). Strategi pengumpulan informasi dalam penelitian menggunakan jajak pendapat. Jajak pendapat adalah suatu teknik untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan yang disusun secara metodis kepada responden. Jajak pendapat merupakan suatu metode pengumpulan informasi yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Pemeriksaan ini menggunakan polling atau survei tertutup. Survei tertutup adalah daftar pertanyaan yang jawabannya masih belum diketahui oleh ilmuwan sehingga responden cukup memilih sesuai kebutuhannya.

Atas tiap solusi responden hingga daftar pertanyaan yang diajukan, diberikan skor skala Likert tertentu. Skor tersebut bergerak pada kisaran 1 dan 5, dengan keadaan sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

- 14 Amat setuju diberikan point 5
- Setuju diberikan point 4
- Minim setuju diberikan point 3
- Tak setuju diberikan point 2
- Amat takj setuju diberikan point 1

Berikut disajikan data kuesioner pengukuran Produktivitas Kerja, berkaitan dengan implementasi manajemen K3 yang disusun dari berbagai rujukan yang relevan pada tabel 3.1 kuesioner produktivitas kerja.

Table 3.1. Kuesioner Produktivitas Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Sikap Kerja	Saya bersedia untuk bekerja secara bergiliran ( <i>shift work</i> ).
2		Saya bersedia menerima tambahan tugas/ pekerjaan, seperti: lembur yg digaji, lembur sukarela/tidak digaji, dan tugas membuat laporan kerja harian.
3	Tingkat Keterampilan	Saya memiliki keterampilan teknis sesuai bidang/keahlian saya dalam mengoperasikan mesin produksi kelapa sawit saat bekerja.
4		Dengan keterampilan yang saya miliki, dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal.
5	Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan Organisasi	Atasan memberi kesempatan yang sama tanpa membedakan senioritas, gender, suku, agama, ras dan antar golongan dengan memperhatikan kompetensi dan kinerjanya.
6		Atasan membangun suasana keterbukaan dan komunikasi dua arah dengan karyawan.
7		Atasan memiliki hubungan baik dengan karyawan.
8		Atasan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
9	Manajemen Produktivitas	Perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
10		Perusahaan mengadakan <i>training</i> atau program pelatihan kerja sesuai kebutuhan.
11		Perusahaan melibatkan karyawan untuk berinovasi dan menyalurkan ide untuk kemajuan perusahaan.
12		Perusahaan memberikan sistem penghargaan dan hukuman secara adil dan transparan

No	Indikator	Pernyataan
13	Efisiensi Tenaga Kerja	Perusahaan menetapkan target waktu untuk memastikan progres pekerjaan berjalan sesuai rencana.
14		Perusahaan memberi kesempatan untuk beristirahat selama 10 hingga 15 menit pada sore hari di waktu sholat.
15		Perusahaan menetapkan jadwal meeting secara tepat agar waktu karyawan tidak habis untuk rapat.
16	Kewiraswastaan	Saya berani mengambil risiko ketika dihadapkan pada tantangan dalam bekerja.
17		Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan saat bekerja.
18		Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.
19		Saya memperlihatkan kreativitas pada pekerjaan ketika diberikan peluang

Table 3.2. Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Lingkungan kerja secara fisik	Peralatan kerja selalu berada ditempatnya.
2		Peralatan kerja dalam kondisi layak pakai.
3		Mesin yang sedang diperbaiki atau rusak selalu diberi tanda.
4		Sistem perlindungan pada mesin mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
5		Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD).
6		Terdapat kotak P3K lengkap dengan isinya yang ditempatkan pada area kerja.
7		Terdapat alat pemadam api ringan yang mudah dijangkau.
8	Lingkungan Kerja Sosial dan Psikologis	Atasan memberikan perlakuan adil kepada karyawan.
9		Adanya asuransi kesehatan tenaga kerja.
10		Terciptanya hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
11		Konflik yang sedang saya alami tidak mengganggu kualitas kerja saya.
12		Tingkat kebersihan lingkungan kerja dikelola dengan baik

13		Kondisi suhu udara dalam ruangan kerja mendukung terlaksananya pekerjaan.
No		Pernyataan
14		Adanya sirkulasi udara yang baik.
15		Tempat sampah selalu dibersihkan.
16		Adanya pengelolaan limbah agar tidak terjadi pencemaran lingkungan.
17		Tersedianya air bersih di perusahaan.
18		Fasilitas kamar mandi dalam kondisi baik.
19		Adanya kantin bagi karyawan.
20		Pada saat bekerja saya mendapat makanan bergizi yang disediakan perusahaan
21		Adanya pelayanan kesehatan.
22		Kesehatan saya diperiksa secara berkala oleh perusahaan.

#### F. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data ini maksudnya untuk mencerminkan apakah alat yang dipakai soheh atau tidak dan reliable atau tidak, sebab kesohehan data yang digarap amat memastikan mutu pencapaian eksplorasi.

##### 1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas ini perlu menilai apakah pertanyaan dalam jajak pendapat yang dibuat oleh analis dapat mengukur apa yang perlu ditelusuri oleh spesialis (Sugiyono, 2019). Uji legitimasi dalam pemeriksaan ini menggunakan koneksi bivariat Pearson untuk menentukan apakah suatu benda itu substansial atau tidak dilihat dari arti koefisiennya. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat kepentingan 0,05. Model pengujiannya ialah yakni:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji ketergantungan ini merupakan instrumen untuk memperkirakan jajak pendapat yang merupakan nilai dari setiap variabel. Suatu survei seharusnya dapat diandalkan jika jawaban seseorang terhadap jajak pendapat tersebut dapat diandalkan atau stabil (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam eksplorasi ini menggunakan perangkat ujian SPSS (Measurable Bundle for Sociology), khususnya tes faktual Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan sah apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2019).

## G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data riset ini, periset memanfaatkan cara analisa yakni:

### 1. Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa investigasi grafis digunakan untuk memecah informasi yang telah dikumpulkan dengan menggambarkan atau mewakili artikel yang dipusatkan melalui contoh atau masyarakat untuk segala maksud dan tujuan tanpa menyelesaikan pemeriksaan dan mencapai tujuan yang diketahui secara umum. Pemeriksaan ekspresif terhadap atribut responden terdiri dari cukup umur dan pelatihan.



## 2. Investigasi Kekambuhan Secara Langsung

Metode pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah strategi investigasi relaps salah satu indikator atau investigasi relaps langsung. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) macam-macam kondisi relaps adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b X + e$$

Keterangan:

$\alpha$  = Konstansa

$Y$  = Produktivitas Kerja

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Keselamatan, dan Kesehatan Kerja

$e$  = *error*

## 3. Uji Statistik t

“Uji faktual menunjukkan seberapa jauh pengaruh faktor bebas secara eksklusif dalam memahami variabel dependen.” “Tes diselesaikan dengan menggunakan derajat kritis 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )”. “Pengujian model dimana  $H_0$  diakui apakah p valuasi  $< 0,05$  dan  $H_0$  ditolak dengan asumsi p valuasi  $> 0,05$ ”.

## 4. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Dalam pengujian ini, para ahli menggunakan perubahan  $R^2$  untuk mengukur besarnya komitmen variabel. Kekurangannya adalah kecenderungan terhadap jumlah faktor bebas yang diingat untuk model. Untuk setiap faktor bebas tambahan,  $R^2$  akan terbentuk, terlepas dari apakah

variabel ini memengaruhi variabel dependen secara mendasar. Oleh karena itu, manfaatkan nilai  $R^2$  yang berubah saat menilai.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Adapun pencapaian pengujian kevaliditasan dan kereliabilitas dalam eksplorasi ini ditampilkan yakni ialah:

##### a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini pencapaian uji kevalidan alat riset dalam variabel efisiensi kerja bisa tampak ditabel 4.1 yakni:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	R hitung	Sig.	R tabel	Keterangan
Produktivitas1	0,575	0,001	0,3	Valid
Produktivitas2	0,568	0,001	0,3	Valid
Produktivitas3	0,707	0,000	0,3	Valid
Produktivitas4	0,607	0,000	0,3	Valid
Produktivitas5	0,619	0,000	0,3	Valid
Produktivitas6	0,650	0,000	0,3	Valid
Produktivitas7	0,652	0,000	0,3	Valid
Produktivitas8	0,824	0,000	0,3	Valid
Produktivitas9	0,774	0,000	0,3	Valid
Produktivitas10	0,662	0,000	0,3	Valid
Produktivitas11	0,752	0,000	0,3	Valid
Produktivitas12	0,807	0,000	0,3	Valid
Produktivitas13	0,628	0,000	0,3	Valid
Produktivitas14	0,649	0,000	0,3	Valid
Produktivitas15	0,643	0,000	0,3	Valid
Produktivitas16	0,518	0,003	0,3	Valid
Produktivitas17	0,658	0,000	0,3	Valid
Produktivitas18	0,673	0,000	0,3	Valid
Produktivitas19	0,632	0,000	0,3	Valid
K3 1	0,793	0,000	0,3	Valid
K3 2	0,659	0,000	0,3	Valid
K3 3	0,725	0,000	0,3	Valid
K3 4	0,818	0,000	0,3	Valid
K3 5	0,647	0,000	0,3	Valid
K3 6	0,761	0,000	0,3	Valid
K3 7	0,450	0,013	0,3	Valid
K3 8	0,848	0,000	0,3	Valid

Item	R hitung	Sig.	R tabel	Keterangan
K3 9	0,633	0,000	0,3	Valid
K3 10	0,708	0,000	0,3	Valid
K3 11	0,728	0,000	0,3	Valid
K3 12	0,657	0,000	0,3	Valid
K3 13	0,540	0,002	0,3	Valid
K3 14	0,606	0,000	0,3	Valid
K3 15	0,704	0,000	0,3	Valid
K3 16	0,527	0,003	0,3	Valid
K3 17	0,701	0,000	0,3	Valid
K3 18	0,767	0,000	0,3	Valid
K3 19	0,676	0,000	0,3	Valid
K3 20	0,615	0,000	0,3	Valid
K3 21	0,712	0,000	0,3	Valid
K3 22	0,727	0,000	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Tampak tabel itu dimafhumi bahwa semua pernyataan pada item keselamatan dan kesehatan karyawan adalah valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Hal ini berarti item pernyataan yang digunakan sebagai alat pengumpul data dapat dipahami oleh responden dan mampu mengukur keselamatan dan kesehatan karyawan.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini ialah pencapaian uji kereliabilitas alat ditampilkan ditabel ini:

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,926	> 0,6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,945	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Pencapaian uji reliabilitas menampilkan bahwa seluruh item yang ditanya dari dua variabel yang dianalisa ialah reliabel sebab memiliki nilai

*Cronbach Alpha* > 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang dibuat dapat diandalkan dan konsisten sebagai alat pengumpul data.

## 2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan sebanyak 30 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung agar dapat menjangkau responden yang merupakan karyawan PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian khususnya pada stasiun *loading ramp*. Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan usia, pendidikan, lama kerja, dan jabatan. Analisis deskriptif terhadap masing-masing karakteristik responden selanjutnya akan dianalisis secara berurutan dengan tabel berikut ini.

### a. Usia

Usia adalah indikator yang digunakan untuk mengetahui berapa usia tenaga kerja di stasiun *loading ramp*. Tenaga kerja di stasiun *loading ramp* PT. Inti Indosawit Subur PMKS memiliki usia yang bervariasi. Dari hasil yang ditemukan variasi usia yang bekerja sebagai tenaga kerja panen paling muda yaitu usia 21-30 tahun dan yang paling tua yaitu 41-50 tahun. Berdasarkan hasil yang ditemukan maka dapat diperoleh hasil ini:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	12	40,0
31-40 tahun	13	43,3
41-50 tahun	5	16,7
Jumlah	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2024

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa kelompok umur responden lebih banyak dibandingkan dengan responden pada kelompok umur jangka panjang sebesar 43,3%. Menurut (Maulida, Prastiwi, dan Hapsari 2016) usia mencerminkan kapasitas seseorang dalam bertindak. Usia 31-40 tahun merupakan usia dimana seseorang dianggap telah mempunyai kemampuan penalaran yang matang, dengan tujuan semakin berpengalaman maka semakin tinggi pula derajat informasi yang diperoleh dan pengalaman yang dialaminya (Maulida, Prastiwi, dan Hapsari 2016). Semakin mapan seseorang maka akan semakin berkembang pula daya nalarnya dan semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya, mengingat kewaspadaan dalam menjalankan kata terkait kesejahteraan dan keamanan (K3).

b. Pendidikan Karyawan

Pendidikan dapat menentukan kemampuan yang dimilikinya, dan semakin tinggi pendidikan, pola pikir juga akan semakin tinggi dan semakin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat dilihat pendidikan responden melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	25	83,3
Diploma (D3)	3	10,0
Sarjana (1)	2	6,7
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Atas Analisa yang sudah dikerjakan bisa tampak pada tabel 4.2 bahwa rerata informan berpendidikan SMA sebesar 83,3% dan diikuti responden yang tamatan D3 sebesar 10,0%, serta yang paling sedikit yaitu responden berpendidikan S1 sebanyak 6,7%. Hal ini mengingat sebagian besar tenaga kerja berasal dari keluarga yang bekerja di perkebunan sawit sehingga tidak dituntut untuk memiliki pendidikan yang lebih tinggi. Latar belakang pendidikan SMA yang telah dimiliki tenaga kerja dapat menunjang dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Pada karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi kesadaran K3 yang lebih mudah ditanamkan dan lebih mudah mencapai sasaran dalam melindungi pekerja dan menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha.

c. Lama Kerja

Berikut daftar tabulasi karakteristik responden berdasarkan lama kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-10 tahun	18	60,0
11-20 tahun	12	40,0
Total	30	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Atas pencapaian penganalisan kuesioner yang sudah diambil dari informan, bisa tampak bahwa informan yang sudah mengerjakan antara 1-10 tahun sejumlah 18 individu dengan tingkat 60,0% dan informan yang sudah mengerjakan antara 11-20 tahun sejumlah 12 individu dengan tingkat 40,0%. Perihal ini dimungkinkan sebab kebanyakan informan sudah bekerja antara 1-10 tahun (60,0%). Spesialis baru pada umumnya

tidak memiliki gagasan yang paling kabur tentang detail rumit dari pekerjaan dari atas ke bawah. Selain itu, seiring dengan menambahnya masa kerja dalam sebuah angkatan kerja, informasi dan kemampuan pekerja serta perspektif keamanan kerja nantinya menambah.

d. Jabatan

Berikut daftar tabulasi ciri informan berlandaskan jabatan yakni ialah:

Tabel 4.6. ciri informan sesuai Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
<i>Operator sterilizer</i>	1	3,3
<i>Operator greading mekanik 1</i>	8	26,7
<i>Operator greading mekanik 2</i>	7	23,3
Pembantu operator greading mekanik	6	20,0
<i>Operator wheel loader 1</i>	5	16,7
<i>Operator wheel loader 2</i>	3	10,0
Total	30	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Dari hasil pengujian kuesioner yang telah diterima dari responden, dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan *operator sterilizer* sebanyak 1 orang (3,3%), responden dengan jabatan *operator greading mekanik 1* sebanyak 8 orang (26,7%), responden dengan jabatan pembantu operator greading mekanik sebanyak 6 orang (20,0%), responden dengan jabatan *operator greading mekanik 2* sebanyak 7 orang (23,3%), responden dengan jabatan *operator wheel loader 1* sebanyak 5 orang (16,7%), dan responden dengan jabatan *operator wheel loader 2* sebanyak 3 orang (10,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan jabatan *operator greading mekanik 1* (26,7%).



### 3. Deskripsi Jawaban Responden

Gambaran respon informan mengilustrasikan penilaian informan pada variabel penerapan sehat dan kemandirian kerja (K3) dan efisiensi kerja pegawai.

Pencapaian analisis deskripsi jawaban responden ditampilkan yakni:

#### a. Produktivitas Kerja

Pencapaian analisa perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja ditampilkan yakni:

Tabel 4.7. Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	$X > 76,00$	10	33,3
Baik	$63,33 < X = 76,00$	12	40,0
Cukup baik	$50,67 < X = 63,33$	5	16,7
Tidak baik	$38,00 < X = 50,67$	3	10,0
Sangat tidak baik	$X = 38,00$	0	0,0
Total		30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2024

Berlandaskan tabel itu, diketahui bahwa responden dengan efisiensi kerja dalam klasifikasi amat bagus sejumlah 33,3%, responden dengan efisiensi kerja dalam kelas baik sebanyak 40,0%, responden dengan efisiensi kerja dalam klasifikasi sangat baik sebanyak 16,7%, responden dengan efisiensi kerja dalam klasifikasi sangat baik sebanyak 16,7%, responden dengan efisiensi kerja pada klasifikasi buruk sebesar 10,0%, dan tidak terdapat responden dengan efisiensi kerja pada klasifikasi sangat buruk (0,0%). Hal ini cenderung beralasan bahwa sebagian besar responden dengan efisiensi kerja berada pada golongan baik (73,3%).

## b. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Hasil analisis perhitungan kategorisasi untuk mengetahui penilaian informan pada variabel penerapan sehat dan kenyamanan kerja (K3) disajikan berikut ini:

Tabel 4.8. Kategorisasi Variabel Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	$X > 76,00$	11	36,7
Baik	$63,33 < X = 76,00$	13	43,3
Cukup baik	$50,67 < X = 63,33$	4	13,3
Tidak baik	$38,00 < X = 50,67$	2	6,7
Sangat tidak baik	$X = 38,00$	0	0,0
Total		30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer 2024

Berlandaskan table itu, dimafhumi bahwa responden dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam kategori sangat baik sebanyak 36,7%, responden dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam kategori baik sebanyak 43,3%, responden dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam kategori cukup baik sebanyak 13,3%, responden dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam kategori tidak baik sebanyak 6,7%, dan tidak ada responden dengan produktivitas kerja dalam klasifikasi amat tak bagus (0,0%). Bisa diberi simpulan bahwa kebanyakan informan dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam kategori baik (80,0%).

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menyelesaikan berbagai investigasi kekambuhan untuk menguji spekulasi, terlebih dahulu lakukan uji kecurigaan yang patut dicontoh. Menurut Purnomo (2017) uji kecurigaan gaya lama digunakan untuk menentukan apakah terdapat kewajaran dan linearitas dalam model relaps. Model straight relapse dapat dikatakan sebagai model yang layak jika model tersebut memenuhi beberapa anggapan tradisional, yaitu bahwa informasinya biasa dan langsung disebarluaskan. Asumsi tradisional harus dipenuhi untuk mendapatkan model kekambuhan dengan alat ukur yang adil dan pengujian yang dapat diandalkan. Dugaan yang patut dicontoh dibuat dengan menggunakan program bantuan PC SPSS 26.00 untuk Windows. Hasil tes tes dasar dijelaskan di bawah ini.

##### a. Uji Normalitas

Pengujian kewajaran akan menguji kewajaran penyebaran informasi. Ujian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,200	Normal
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Pencapaian uji kewajaran menunjukkan bahwa semua faktor eksplorasi mempunyai nilai kepentingan lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ),

sehingga cenderung beralasan bahwa informasi pemeriksaan tersebar secara teratur.

### <sup>1</sup> b. Uji Linieritas

Maksud dari uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel otonom dan variabel reliant bersifat langsung atau tidak (Ghozali, 2019). Ukuran untuk menguji linearitas adalah jika nilai kepentingan lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel otonom dengan variabel dependen adalah searah. Hasil ikhtisar uji linearitas dijelaskan di bawah ini:<sup>59</sup>

Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,261	Linier

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Konsekuensi uji linearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua faktor mempunyai nilai kepentingan lebih menonjol dari 0,05 (sig>0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua faktor pemeriksaannya lurus.<sup>45</sup>

### 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2019) analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengukur apakah ada pengaruh antara satu variabel bebas pada variabel terikat.<sup>74</sup><sup>12</sup>

Tabel 4.11. Hasil Uji Analisis Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,872	10,721		2,227	0,034
6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,550	0,130	0,624	4,229	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji analisis linear berganda pada tabel 4.13 memperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 23,872 + 0,550X + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 23,872 yang menyatakan jika variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (X) adalah 0, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 23,872.
- b. Nilai koefisien penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (X) sebesar 0,550; artinya, setiap terjadi kenaikan 1% pada variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,550 dan sebaliknya setiap variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berkurang 1%, maka produktivitas kerja berkurang 0,467.

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak,  $H_a$  diterima.

b. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  di terima,  $H_a$  ditolak.

Adapun hasil pengujian parsial untuk penelitian ini, disajikan pada tabel

4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,872	10,721		2,227	0,034
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,550	0,130	0,624	4,229	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 pada hasil uji-t diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,550 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (kurang dari 5%), sehingga variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga  $H_a$  yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada stasiun *loading ramp*”, diterima.

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien kepastian R Square adalah alat yang mengukur seberapa jauh kapasitas model dalam memahami variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien jaminan R Square berada di kisaran 0 dan 1. Nilai koefisien jaminan R Square yang kecil menyiratkan bahwa kapasitas faktor bebas untuk memahami variasi dalam variabel dependen sangat terbatas, Meskipun dengan asumsi bahwa nilainya mendekati 1, hal ini menyiratkan bahwa faktor

bebas memberikan secara praktis semua data yang diharapkan untuk memperkirakan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 4.13. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.368	9.30786

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

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Sesuai tabel 4.15 dapatnya nilai *R Square* senilai 0,390 (39,0%) dari hasil itu menampilkan bahwa variabel penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menyediakan andil 39,0% pada variabel produktivitas pegawai, sementara selebihnya 61% diungkapkan oleh variabel independen lainnya di luar eksplorasi ini.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan kata terkait kesejahteraan dan keamanan (K3) terhadap efisiensi kerja representatif pada stasiun kemiringan penumpukan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien relaps positif sebesar 0,550 dan nilai kepentingan sebesar  $0,000 < 0,05$  (di bawah 5%). Variabel pelaksanaan kata terkait kesejahteraan dan keamanan (K3) memberikan kontribusi sebesar 39,0% terhadap variabel efisiensi pekerja, sedangkan kelebihanannya sebesar 61% disebabkan oleh faktor otonom lain di luar pemeriksaan ini.

Berdasarkan penelusuran, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31-40 tahun (43,4%). Usia ini dikenang sebagai usia berguna. Menurut WHO (2020), usia produktif dibagi menjadi empat, antara lain: masa muda akhir

= 17 – 25 tahun, masa dewasa awal = 26-35 tahun, masa dewasa akhir = 36-45 tahun. Usia berguna adalah usia dimana seseorang berada pada tahap mengerjakan/menyampaikan sesuatu baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Dalam tinjauan ini, seluruh jumlah pekerja berada pada usia yang berguna. Pekerja usia produktif dapat beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaan baru dan secara efektif memahami serta mengikuti pedoman organisasi dalam penggunaan APD, sehingga efisiensi kerja mereka akan meningkat.

Berulangnya penyebaran kualitas responden berdasarkan tingkat pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar perwakilan memiliki tingkat pelatihan sekolah menengah (83,3%). Tingkat pendidikan menentukan pemahaman seseorang dalam menafsirkan informasi yang diperoleh. Semakin tinggi tingkat pelatihan maka akan semakin mudah dalam memperoleh data sehingga semakin banyak informasi yang mereka miliki dan semakin menunjukkan konsistensi dalam penggunaan APD secara tepat dan akurat. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang menentukan wawasan, mentalitas, dan tingkah lakunya.

Konsekuensi penyelidikan ekspresif menunjukkan sebagian besar responden telah bekerja antara 1-10 tahun (60,0%). Masa kerja merupakan salah satu variabel kualitas angkatan kerja yang secara signifikan membentuk perilaku. Semakin lama masa berfungsinya angkatan kerja, semakin mudah dikenali angkatan kerja tersebut sesuai dengan keadaan iklim lingkungan kerja. Apabila angkatan kerja mengetahui segala hal mengenai kondisi alam



lingkungan kerja dan risiko pekerjaannya, maka angkatan kerja akan menyetujui penggunaan APD. Hal ini dibuktikan dengan urutan sebagian besar responden dengan pelaksanaan kata terkait kesejahteraan dan keamanan (K3) berada pada klasifikasi baik (73,3%).

Perwakilan yang solid akan lebih ideal dalam berkreasi dan bekerja demi kepuasan pribadinya, sehingga jarang bolos kerja. Dengan asumsi kesejahteraan seseorang terganggu atau terpuruk, hal ini akan mempengaruhi efisiensi. Upaya untuk mencapai kesejahteraan terkait kata yang baik mencakup penilaian aktual pra-posisi terkemuka untuk semua perwakilan, penilaian aktual standar untuk semua pekerja, mempersiapkan kantor klinis dan perangkat keras, spesialis perencanaan dan profesional terlatih dan bekerja sama dengan terapis. Jika organisasi memenuhi hal-hal ini, perwakilan akan bekerja secara harmonis dan hampir tidak ada kekhawatiran akan dampak buruk terhadap kesejahteraan pekerja.

Organisasi harus mengharapkan keamanan kerja yang baik dengan menyediakan perangkat pertahanan individu, memperhatikan kondisi peralatan kerja, melengkapi dukungan peralatan, menyediakan bahan-bahan mentah yang baik, memberikan pencahayaan yang baik di lokasi kerja, dan menjaga kerapian dan permintaan. Pengendalian bahaya dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan menggunakan perangkat pertahanan individu (APD). APD merupakan salah satu alat yang digunakan untuk melindungi diri atau tubuh terhadap risiko kecelakaan kerja, yang nyatanya dapat menurunkan keseriusan kecelakaan kerja yang terjadi. Jika organisasi dapat memenuhi hal-

hal tersebut, maka para perwakilan akan bekerja dengan lebih tenang tanpa khawatir akan adanya kecelakaan kerja, sehingga mereka akan lebih berguna dalam bekerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Perkebunan PT. Bumitama Gunajaya Agro, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada stasiun *loading ramp*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi positif sebesar 0,550 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (kurang dari 5%).
2. Variabel penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan kontribusi 39,0% terhadap variabel produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 61% dijelaskan oleh variabel independen lainnya diluar penelitian ini.

### B. Saran

Atas capaian riset dimafhumi bahwa pelaksanaan kata terkait kesejahteraan dan keamanan (K3) berpengaruh terhadap efisiensi kerja perwakilan. Dengan cara ini, organisasi kelapa sawit di PT. Inti Indosawit Subur PMKS Muara Bulian agar semakin menjaga dan mengupayakan hakikat kesejahteraan perwakilan dalam bekerja. Selain itu, PT. PMKS Inti Indosawit Subur Muara Bulian juga dihimbau untuk meningkatkan dan menjaga kesehatan dunia agar setiap perwakilan juga dapat menumbuhkan pemikiran dalam pengembangan diri dan selanjutnya menggarap prestasinya, bekerjasama dalam kelompok saat bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi kerja pekerja. lebih jauh lagi, organisasi akan terus mencapai tingkat berikutnya.

## ORIGINALITY REPORT

---

**28%**

SIMILARITY INDEX

**26%**

INTERNET SOURCES

**15%**

PUBLICATIONS

**14%**

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

<b>1</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>journals.stikim.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repository.stikes-bhm.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>learnmine.blogspot.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

---

10	<a href="http://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://jom.umri.ac.id">jom.umri.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
13	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repository.stimykpn.ac.id">repository.stimykpn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
18	<a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://ojs.cahayamandalika.com">ojs.cahayamandalika.com</a> Internet Source	<1 %
21	Liliek Pratiwi, Yane Liswanti, Henny Fitriani. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan	<1 %

Penggunaan Apd Tenaga Kesehatan di Rsud  
Otto Iskandar Dinata Kabupaten Bandung",  
Malahayati Nursing Journal, 2022

Publication

22

Rio Fatli Adnan Rio, Andi Surahman Batara,  
Nur Ulmy Mahmud. "Penerapan Program  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Industri  
Kapal Indonesia", Window of Public Health  
Journal, 2020

Publication

<1 %

23

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

24

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1 %

25

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

<1 %

27

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

28

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

29

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

repository.unj.ac.id

30

Internet Source

<1 %

31

Muhamad Suhardi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Guru SMA Swasta", Journal of Education and Instruction (JOEAI), 2022

Publication

<1 %

32

[id.scribd.com](https://id.scribd.com)

Internet Source

<1 %

33

Submitted to Universitas Cendrawasih

Student Paper

<1 %

34

[repository.radenintan.ac.id](https://repository.radenintan.ac.id)

Internet Source

<1 %

35

[dspace.uii.ac.id](https://dspace.uii.ac.id)

Internet Source

<1 %

36

[jurnal.stieww.ac.id](https://jurnal.stieww.ac.id)

Internet Source

<1 %

37

[repositori.usu.ac.id](https://repositori.usu.ac.id)

Internet Source

<1 %

38

[www.scribd.com](https://www.scribd.com)

Internet Source

<1 %

39

[jurnal.kesdammedan.ac.id](https://jurnal.kesdammedan.ac.id)

Internet Source

<1 %

40

[ojs.stikesnas.ac.id](https://ojs.stikesnas.ac.id)

Internet Source

<1 %

41	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://repository.unbari.ac.id">repository.unbari.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://vibdoc.com">vibdoc.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://eprints.binadarma.ac.id">eprints.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
49	M. Arifki Zainaro, M. Ricko Gunawan, Suhartini Suhartini. "Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang", Malahayati Nursing Journal, 2020 Publication	<1 %
50	<a href="http://kotakpintar.com">kotakpintar.com</a> Internet Source	<1 %



51	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
52	drecuy1.blogspot.com Internet Source	<1 %
53	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	<1 %
54	ukitoraja.id Internet Source	<1 %
55	Nur Hanna Amran, Nora Pitri Nainggolan. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam", eCo-Buss, 2022 Publication	<1 %
56	aakpi-stekpi.ac.id Internet Source	<1 %
57	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
58	docplayer.info Internet Source	<1 %
59	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
60	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %

61

[sintaestermanopo.blogspot.com](http://sintaestermanopo.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

---

62

[16ska.wordpress.com](http://16ska.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

---

63

Eko Puspitasari, Nihayatul Munna.  
"PENGARUH UNSUR MANAJEMEN (6M)  
DENGAN PENERAPAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA DI BALAI BESAR  
LABORATORIUM KESEHATAN SURABAYA",  
Journal of Public Health Science Research,  
2022

Publication

<1 %

---

64

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

---

65

[neurosipe.nl](http://neurosipe.nl)

Internet Source

<1 %

---

66

[teknologipendidikankujii.wordpress.com](http://teknologipendidikankujii.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

---

67

Marheni Marheni. "FAKTOR-FAKTOR  
PEMILIHAN PERBANKAN SYARIAH DAN  
KONVENSIONAL BERBASIS FLOATING  
MARKET DI PANGKAL PINANG BANGKA  
BELITUNG", SUSTAINABLE: Jurnal Kajian Mutu  
Pendidikan, 2018

Publication

<1 %

---

68

Meigi R. Salampessy, Andrey Maryen, Yanti Timisela. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Salawati Motorindo Sorong", Journal on Education, 2023

Publication

<1 %

69

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

70

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

<1 %

71

anzdoc.com

Internet Source

<1 %

72

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

73

Astuti Astuti, Agus Purnama. "Pengaruh Membaca Al-Quran terhadap Kadar Glukosa Darah pada Pasien Diabetes Melitus di RSUD Cengkareng Tahun 2018", Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia, 2019

Publication

<1 %

74

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

<1 %

75

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

<1 %

76	<a href="https://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	<1 %
77	<a href="https://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="https://koloni.or.id">koloni.or.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="https://rahmadkhairul.files.wordpress.com">rahmadkhairul.files.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="https://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
81	<a href="https://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
82	Idad Syaeful Haq, Asep Yunta Darma, Rahman Affandi Batubara. "Penggunaan Metode Failure Mode and Effect Analysis (FMEA) dalam Identifikasi Kegagalan Mesin untuk Dasar Penentuan Tindakan Perawatan di Pabrik Kelapa Sawit Libo", JURNAL VOKASI TEKNOLOGI INDUSTRI (JVTI), 2021 Publication	<1 %
83	<a href="https://digilib.unisayogya.ac.id">digilib.unisayogya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
84	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On