



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON  
MANDIRI PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH:**

**NIA FADILA**  
**NIM. 11671202574**



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1442 H / 2020 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : NIA FADILA  
 NIM : 11671202574  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : RABU, 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH  
PEMBIMBING

ULFIAH NOVITA, SE, M.SI  
NIK.130717061

MENGETAHUI

DEKAN  

 DEKAN  
Dr. Drs. H. M. H. SAID HM, M.Ag, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI MANAJEMEN  

 KETUA PRODI MANAJEMEN  
FAKHRURROZLI, SE, MM  
 NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NIA FADILA  
 NIM : 11671202574  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : RABU, 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,  
 KETUA PENGUJI

Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si  
 NIP. 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Mefinda, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

**NIA FADILA**  
**11671202574**

Peningkatan produktivitas merupakan perhatian utama didalam setiap perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan segala kegiatan produksi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru baik secara parsial dan simultan. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 113 orang karyawan. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 46,9% terhadap Produktivitas Karyawan sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Karyawan***

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk kedua orang tua ibunda Hj. Martinis dan ayahanda Syamsumar yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta abang dan kakak tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ainun Mardhiah, SE, MM selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal Akademis yang telah bersedia memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis selama penyusunan proposal.
7. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
9. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.
10. Terimakasih kepada PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Kepada sahabat Wirda Afifa, Imelia Delvi, Nurul Handayani, Nilla Aulia, dan Mira Widiana. Teman-teman Manajemen E' 2016, kelas MSDM' A 2016, keluarga besar KKN Desa Pematang Botam dan kepada sahabat seperjuangan lainnya, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Penulis

NIA FADILA  
NIM. 11671202574



**DAFTAR ISI**

Halaman

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ABSTRAK .....i**

**KATA PENGANTAR.....ii**

**DAFTAR ISI.....iv**

**DAFTAR TABEL.....viii**

**DAFTAR GAMBAR.....viii**

**BAB I PENDAHULUAN ..... 1**

    1.1 Latar Belakang ..... 1

    1.2 Rumusan masalah..... 9

    1.3 Tujuan Penelitian ..... 10

    1.4 Manfaat Penelitian ..... 10

    1.5 Sistematika Penulisan..... 11

**BAB II TELAAH PUSTAKA .....13**

    2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 13

        2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 13

        2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 14

    2.2 Produktivitas Karyawan ..... 17

        2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan ..... 17

        2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas ..... 18

        2.2.3 Indikator Produktivitas Karyawan..... 19

        2.2.4 Manfaat Produktivitas Kerja ..... 20

        2.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas ..... 21

    2.3 Komitmen Organisasi..... 22

        2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi..... 22

        2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ..... 24

        2.3.3 Tipe Komitmen Organisasi ..... 26

        2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi ..... 26

    2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan ..... 27

        2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan ..... 27

        2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan ..... 28

        2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan ..... 30

        2.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan ..... 34

    2.5 Pengaruh Antar Variabel..... 35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1	Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas .....	35
2.5.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas.....	36
2.6	Pandangan Islam .....	37
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Produktivitas kerja .....	37
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi .....	38
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja ...	39
2.7	Penelitian Terdahulu .....	40
2.8	Kerangka Pemikiran.....	44
2.9	Konsep Operasional Variabel .....	45
2.10	Hipotesis .....	47

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 49**

3.1	Lokasi Penelitian.....	49
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	49
3.3	Populasi dan Sampel .....	50
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5	Analisis Data .....	51
3.6	Uji Kualitas Data.....	52
3.6.1	Uji Validitas Data.....	52
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	53
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	53
3.7.1	Uji Normalitas .....	53
3.7.2	Uji Multikolinieritas .....	54
3.7.3	Uji Heterokedastisitas.....	54
3.7.4	Uji Autokorelasi .....	55
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
3.9	Uji Hipotesis.....	57
3.9.1	Uji Simultan (Uji F) .....	57
3.9.2	Uji Parsial (Uji T).....	57
3.9.3	Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	58

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN ..... 59**

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	59
4.2	Misi, Visi dan Motto Perusahaan .....	61
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	62

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 70**

5.1	Karakteristik Responden .....	70
5.1.1	Responden berdasarkan Umur.....	71
5.1.2	Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
5.1.3	Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
5.1.4	Responden berdasarkan Masa Kerja .....	72
5.2	Analisis Deskriptif .....	73
5.2.1	Analisis Deskriptif variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	73



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2	Analisis Deskriptif variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	74
5.2.3	Analisis Deskriptif variabel Produktivitas (Y) .....	76
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	79
5.3.1	Uji Validitas .....	79
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	81
5.4	Uji Normalitas .....	82
5.5	Uji Asumsi Klasik .....	83
5.5.1	Uji Multikolinieritas .....	83
5.5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	84
5.5.3	Uji Autokorelasi .....	85
5.6	Analisis Data Penelitian .....	86
5.6.1	Regresi Linear Berganda .....	86
5.6.2	Uji Parsial (Uji T) .....	88
5.6.3	Uji Simultan (Uji F) .....	90
5.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	91
5.7	Pembahasan .....	92
5.7.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan .....	92
5.7.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	93
5.7.3	Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	95
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>97</b>
6.1	Kesimpulan .....	97
6.2	Saran .....	98

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

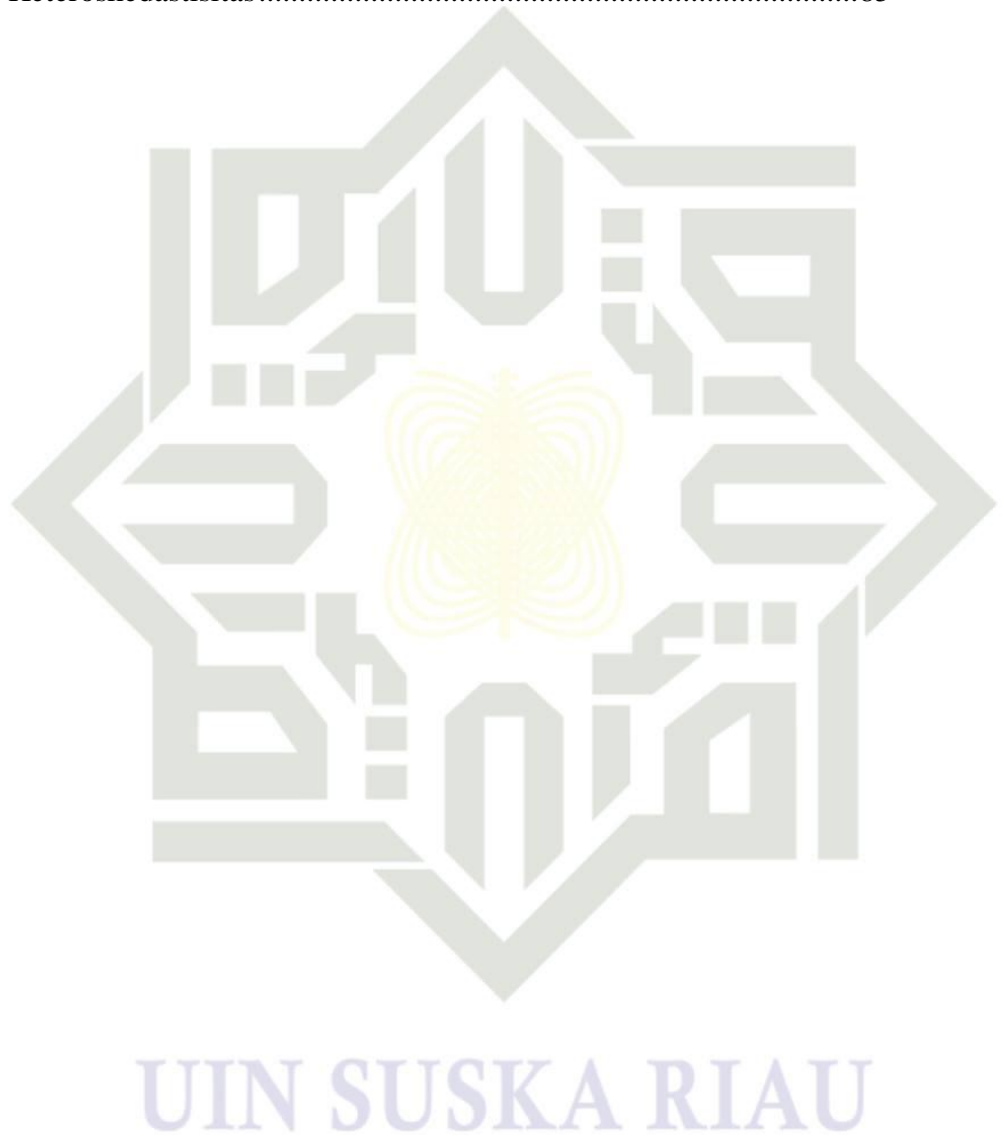
Tabel 1.1	Target dan Realisasi produksi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2016-2019.....	3
Tabel 1.2	Data <i>Turn over</i> (keluar-masuk) karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2015-2019 .....	5
Tabel 1.3	Data Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2015-2019 .....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel .....	45
Tabel 3.1	Interprestasi Perhitungan Korelasi .....	58
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	70
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	73
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2).....	75
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas (Y) .....	76
Tabel 5.8	Uji Validitas Produktivitas, Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	80
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 5.10	Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi.....	86
Tabel 5.13	Uji Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	88
Tabel 5.15	Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F) .....	90
Tabel 5.16	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	91

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru .....	62
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	85



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dari waktu ke waktu masih menjadi topik menarik bagi para peneliti karena memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat. Hal ini menandakan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (**Hasibuan, 2012:1**).

Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah Produktivitas Karyawan. Menurut (**Sutrisno, 2015:99**) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke- satuan fisik, bentuk, dan nilai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PT. Mitra Beton Mandiri adalah salah satu perusahaan pemasok semen *ready-mix* yang ada di Pekanbaru dan juga membuat *conblock* (*batco, celcon, paving*), dibidang jasa dalam penyewaan *concrete mixer* atau beton molen, dan sewa *concrete pump*. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 17 Oktober 2009, yang bertempat di jalan Raya Bangkinang, KM 19,5 dan kantor pusat berada di jalan Melur komp. Perum Villa Panam Blok A No. 15-16, Sidomulyo Barat Panam, Pekanbaru. Kepemilikan perusahaan ini adalah milik swasta.

Dasar produksi perusahaan ini berdasarkan atas pesanan yang diterima. Perusahaan memasarkan produknya masih dalam ruang lingkup pasar nasional. Pada awal berdirinya PT. MITRA BETON MANDIRI melayani proyek pada Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan *Sport Center* dan SMU Pintar di Kuantan Singingi. Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan memuaskan, seperti pada proyek PON RIAU 2012 yaitu Pembangunan Flyover di Pekanbaru, Pembangunan Infrastruktur Stadion Utama Pekanbaru dan Pembangunan Venue-venue Olahraga lain. Dan juga perusahaan mensupport pekerjaan Pembangunan Apron Bandara SSQ II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero). Tidak hanya proyek pemerintah, perusahaan juga mendapat kepercayaan dari sektor swasta pada proyek-proyek besar seperti Pembangunan hotel-hotel yang ada di Pekanbaru. Dan juga perusahaan melakukan proyek diluar Pekanbaru yakni, proyek jalan lintas timur di

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Siberida-Indragiri Hulu, proyek jalan di Lubuk Gaung-Dumai, proyek jalan di Dayun-Siak, serta proyek jalan di Pasir Pangaraian-Rokan Hulu.

**Tabel 1.1: Target dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2016-2019**

Tahun	Jumlah Target Produksi (M <sup>3</sup> )	Jumlah Realisasi Produksi Ready Mix Concrete (M <sup>3</sup> )	Tingkat Pencapaian Target (%)	Jumlah Karyawan Bagian Produksi (Orang)	Target Produktivitas Karyawan (Produksi/Karyawan (M <sup>3</sup> ))	Tingkat Realisasi Karyawan (Produksi/Karyawan (M <sup>3</sup> ))
2016	42.400,5	40.250,2	94,92	97	437,11	414,95
2017	42.350,2	39.230,9	92,63	92	460,32	426,42
2018	45.230,5	32.904,5	72,74	102	443,43	322,59
2019	48.250,6	46.289,8	95,93	113	426,99	409,64
Jumlah			356,22		1767,85	1573,6
Rata-rata			89,055		441,96	393,4

*Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2019*

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat target produksi pertahun yang diharapkan oleh perusahaan belum terealisasi hingga 100%. Tingkat pencapaian target produksi selama 4 tahun belakangan rata-rata hanya mencapai 89,055%. Sedangkan tingkat pencapaian target produksi yang diharapkan perusahaan sebesar 100%. Target produksi yang tidak tercapai rata-rata 10,945%. Target tingkat produktivitas karyawan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan untuk realisasi hanya 393,4 M<sup>3</sup> sedangkan target produktivitas karyawan adalah 441,96 M<sup>3</sup>.

Dari uraian tersebut dapat diketahui perusahaan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor yaitu banyak karyawan yang bermalasan disebabkan oleh kurangnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pengawasan dari koordinator di lapangan, lingkungan kerja yang terlalu panas mengakibatkan para karyawan menunda-nunda pekerjaannya. Dan juga para karyawan kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, seperti tidak memakai helm pelindung, masker untuk menutupi dari debu yang ada dilapangan, dan menyebabkan para karyawan mengalami masalah kesehatan. Dari hal tersebut para karyawan tidak bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan, lebih mengawasi masalah yang terjadi didalam perusahaan, agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengatasi masalah tersebut maka perusahaan akan mengalami kerugian secara terus-menerus.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi **Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo, 2016:430)**. Komitmen organisasi memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Komitmen organisasi memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. *Turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun), persentase *turnover* karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut **Hasibuan (2012)**:

$$\text{Turn Over Tahun} = \frac{\text{jumlah pegawai yang tidak lanjut bekerja}}{(\text{jumlah pegawai awal tahun} + \text{jumlah pegawai akhir tahun}) / 2} \times 100\%$$

**Tabel 1.2: Data *Turn over* (keluar-masuk) Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2015-2019**

Tahun	Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan yang Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan yang Keluar (Orang)	Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Tingkat <i>Turn Over</i> (%)
2016	102	10	15	97	15,07
2017	98	12	18	92	18,94
2018	100	22	20	102	19,80
2019	126	21	34	113	28,45

**Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2019**

Dari **Tabel 1.2** dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *turn over* terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 28,45% dan *turn over* terendah terjadi pada tahun 2016 yaitu dengan presentase 15,07%. *Turn over* yang terjadi pada perusahaan ini disebabkan rendahnya komitmen karyawan rendahnya loyalitas karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. Dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang paling banyak keluar adalah pada tahun 2019, dan jumlah karyawan yang paling banyak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





masuk adalah pada tahun 2018. Disini menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang keluar di duga akibat rendahnya komitmen karyawan rendahnya loyalitas karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. Menurut **Zuriani** salah satu karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru pada bidang pelaksana akuntansi dilakukan wawancara pada tanggal 10 Februari 2020, penyebab banyaknya karyawan yang keluar disebabkan oleh sistem yang dibentuk oleh perusahaan, bahwa karyawan di pabrik harus siap ditempatkan dimana saja, yang mengakibatkan para karyawan jauh dari keluarga, sehingga para karyawan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaan daripada harus jauh dari keluarga. PT. Mitra Beton Mandiri memiliki delapan pabrik untuk proses pembuatan bahan bangunan jenis beton diantaranya tersebar di daerah Siak, Damas Raya, Bengkalis, Sijunjung, Painan, Bangkinang, dan Pekanbaru.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut **Kasmir (2019:266)** keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan keryawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.3: Data Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2015-2019**

No.	Tingkat Kecelakaan	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
	Ringan	0	1	3	0	2
	Sedang	2	2	0	3	4
	Berat	3	4	2	7	6
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

*Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2019*

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja tingkat sedang sebanyak 2 orang dan kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 3 orang dengan total kecelakaan sebanyak 5 orang, selanjutnya pada tahun 2016 terjadi kecelakaan kerja tingkat ringan 1 orang, kecelakaan kerja tingkat sedang sebanyak 2 orang dan kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 4 orang dengan total kecelakaan sebanyak 7 orang, pada tahun 2017 terjadi kecelakaan kerja tingkat ringan sebanyak 3 orang dan kecelakaan tingkat berat sebanyak 2 orang dengan total kecelakaan sebanyak 5 orang, pada tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja tingkat sedang sebanyak 3 orang dan kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 7 orang dengan total kecelakaan sebanyak 10 orang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, baik itu kecelakaan ringan, sedang dan berat, walaupun didalam perusahaan tidak menyebabkan karyawan meninggal. Kecelakaan karyawan paling tinggi terjadi pada tahun 2018, dimana kecelakaan tingkat berat sebanyak 7 orang karyawan. Kecelakaan tingkat ringan yang terjadi didalam perusahaan langsung dapat ditangani oleh pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) yang ada di perusahaan. Sedangkan kecelakaan yang terjadi tingkat berat dimana karyawan mengalami kecelakaan yang cukup parah dan tidak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Ditulis oleh UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat ditangani oleh P3K, sehingga karyawan tersebut dibawa langsung kerumah sakit untuk mendapatkan perawatan yang lebih insentif dan semua biaya ditanggung oleh perusahaan, karena karyawan memiliki BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam kasus kecelakaan tingkat ringan diantaranya tergores benda tajam pada mesin, kejatuhan benda yang tidak mengakibatkan luka serius. Dalam kecelakaan sedang luka pada kepala akibat karyawan tidak memakai helm pelindung saat berkerja, tangan maupun kaki yang terkilir akibat mengangkat benda pada proses produksi. Sedangkan kecelakaan berat luka parah yang diakibatkan benda tajam atau mesin produksi, terjatuh dari tangga saat proses produksi yang menyebabkan karyawan patah tulang.

Dari uraian tersebut kecelakaan yang terjadi di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, masih sering terjadi setiap tahunnya. Kurangnya pengawasan pada karyawan, kurangnya pengetahuan akan pentingnya menggunakan alat pelindungan diri atau kecerobohan yang diciptakan karyawan itu sendiri. Kecelakaan kerja dapat dikurangi dengan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dilakukannya pengawasan yang lebih ketat lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam hal menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan sudah mempunyai prosedur yang telah ditetapkan. Para pekerja di pabrik diwajibkan memakai Alat Pelindung Diri (APD), seperti help pelindung kepala *Safety (Helmet)*, sepatu karet/ sepatu boot, sabuk keselamatan dalam menggunakan alat transportasi, sarung tangan, sepatu pelindung bahan kulit tebal dan kuat mencegah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecelakaan tertimpa benda berat, tali pengaman saat bekerja diketinggian, masker penyaring udara yang buruk saat bekerja. Walaupun sudah adanya prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, para karyawan kurang memiliki kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja dalam menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. Sehingga memungkinkan terjadinya kecelakaan pada saat para karyawan bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas. Bagi para karyawan, penyakit atau kecelakaan kerja yang terjadi akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, kualitas produk yang kurang baik. Maka dari itu perlunya keselamatan dan kesehatan kerja, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman bagi seluruh karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “ **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dibuat sebuah rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?
- b. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Apakah Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan untuk mengembangkan teori yang sudah didapat dari penelitian yang penulis lakukan. Memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademis



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan penelitian ini diharapkan membantu perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan.

### 3. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan mutu kinerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri.

## 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistemika penulisan merupakan penjelasan isi dari masing-masing bab secara terperinci, singkat dan jelas serta dapat mempermudah dalam memahami isi dari laporan penelitian ini. Penulisan laporan penelitian ini disajikan dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi teori-teori dan pendapat para ahli atau pakar mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian, yaitu: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### BAB IV

#### : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum tentang perusahaan, visi dan misi, motto, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

#### BAB V

#### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

#### BAB VI

#### : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut **Hasibuan (2009:1)** manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut **Sutrisno (2009 : 7)** Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut **Hasibuan (2013 : 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Sinambela (2017 : 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut **Afandi (2018 : 3)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur kegiatan perusahaan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif dan efisien.

### 2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut **Sutrisno (2011:9)** fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan  
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pengarahannya adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuatu dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### 8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

#### 9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

## 2.2 Produktivitas Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut **Wibowo (2009:102)**, produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut **Afandi (2017: 91)** Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut **(Sutrisno, 2015:99)** Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut **Tohardi dalam Sutrisno (2009:100)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Menurut **Wibowo (2009:101)**, Setiap perusahaan akan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan memaksimalkan produktivitas kerja didalam perusahaan. Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran relatif sederhana **Singodimedjo dalam sutrisno (2009). Singodimedjo ( dalam Sutrisno : 2016 : 101)** mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Atau di definisikan sebagai indeks produktivitas yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

#### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan dapat meningkat. Faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013)**, faktor yang mempengaruhi produktivitas dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Faktor internal individu seperti komitmen, loyalitas, minat, motivasi, etos kerja, disiplin, keterampilan, kemampuan, kepribadian (*personality*). Faktor internal organisai yaitu, misi, visi dan tujuan, sistem dn praktik manajemen, sumber daya (kuantitas dan kualitas),



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain perusahaan, budaya kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

2. Faktor eksternal yaitu kultur lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masyarakat, kemitraan.

### 1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Sutrisno (2017: 104-105)**, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

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

3. Semangat kerja

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## 5. Mutu

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

## 6. Efisiensi

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

**1.24 Manfaat Produktivitas Kerja**

Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan lainnya misalnya, promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### 1.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor tersebut menurut **Siagian (dalam Sutrisno, 2016)**, adalah:

- a. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.





Peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

#### c. Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan bergorganisasi.

### 1.3 Komitmen Organisasi

#### 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen menurut **Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2016:430)**, adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan **Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien**, menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Individu dengan komitmen organisasi tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi **Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo, 2016:430)**. Komitmen organisasi memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Menurut **Jewell dan Siegall (dalam Sutrisno, 2011:292)** komitmen dapat didefinisikan sebagai “tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu”. Dampak yang sangat kuat di mana seseorang melakukan identifikasi pada permintaan dan termotivasi untuk melakukannya dan bahkan sumber motivasi tidak ada lagi. komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan **Umam (2010)**. Menurut **Priansa (2016)**, komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi tidak tercipta begitu saja, namun melalui proses yang cukup utpanjang dan bertahap dan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut **McShane dan Glinow (Priansa 2016)**, yaitu:

- a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi karyawan sulit dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan diperoleh organisasi dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

- b. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang paling timbal balik dengan organisasi. Keamana kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan maupun manajer organisasi.

#### c. Pemahaman Organisasi

Merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini menguatkan ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.

#### d. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka karyawan mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai karyawannya.

#### e. Kepercayaan karyawan

Keyakinan karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan karyawan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut **Newstrom (dalam Wibowo, 2016:435):**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. *Inhibiting factors*, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatkan ego dan gangguan.
- b. *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atau usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

### 2.3.3 Tipe Komitmen Organisasi

**Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien (dalam Wibowo, 2016:**

**431)**, mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Rational Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya.
- b. *Emotional Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.

### 2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2016:432)**, menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

## 2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:266) keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan keryawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kealahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan (Widodo, 2015: 240). Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Widodo,2015: 244).



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Menurut **Sedarmayanti (2009:67)** keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut **Mangkunegara (2010:161)** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah maupun tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

**Mulyadi (2015:175)** menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, karena suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

#### 2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Menurut **Kasmir (2019:269)**, berikut ini adalah tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Membuat karyawan merasa aman
- b. Memperlancar proses kerja
- c. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja
- d. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja
- e. Tidak mengganggu proses kerja
- f. Menekan biaya
- g. Menghindari kecelakaan kerja
- h. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu.

Menurut **Mangkunegara (2017:162)** mengatakan bahwa tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologi.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik- baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan.

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan dibanyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Menurut **Kasim (2019:274)** berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

### 1. Kelengkapan Peralatan kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut tidak terjamin.

### 2. Kualitas Peralatan Kerja

Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

### Kedisiplinan karyawan

Hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi.

Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

#### 4. Ketegasan pimpinan

Dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kesempatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula pimpinan yang tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin

#### 5. Semangat Kerja

Dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, nnaik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, tidak baik dan tidak sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

#### Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga kana kuat jika perlatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya dengan

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peralatan yang tidak lengkap, tidak baik dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

#### Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Pengawasan dapat dilakukan dengan peralatan CCTV ditempat-tempat tertentu.

#### Umur Alat Kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan. Oleh karena itu peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

### b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

karyawan yang selalu sehat merupakan idaman seluruh karyawan. Demikian juga perusahaan akan merasa senang jika perusahaannya sehat semua, karena akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Menurut **Kasmir (2019:277)** berikut ini faktor-faktor yang sering memengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

#### 1. Udara

Kondisi udara di tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Di ruangan yang terbuka, seperti pabrik kualitas udara harus dikelola secara baik. Karena kualitas udara sangat

memengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang diberikan adalah penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu.

## 2. Cahaya

Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang juga membahayakan kesehatan mata harus segera diatasi. Oleh karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

## 3. Kebisingan

Suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

## 4. Aroma berbau

Untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia. Oleh karena itu perlu disiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

## 5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan. Misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

#### 2.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2017:162)** Yang menjadi indikator Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat lingkungan Kerja
  1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan udara
  1. Pergantian udara diruangan kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan
  1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  2. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja
  1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai.
  1. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, sikap pegawai ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan perusahaan dan memiliki implikasi bagi individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Tujuan dari seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan juga untuk mendapatkan rasa aman, kepuasan dan mengaktualisasikan dirinya.

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen memiliki peran penting dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dari dalam dirinya agar muncul keinginan, motivasi, dan keterikatan terhadap perusahaan dan mempertahankan keanggotannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan perusahaan. Apabila dalam diri karyawan terdapat komitmen yang tinggi atau rendah terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, **Haryani (2017:7)**



## 2.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan perlindungan terhadap karyawan yang mengacu pada kondisi-fisikal dan psikologis pekerja selama berada di lingkungan kerja. K3 berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap efisiensi produksi, sehingga demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Menciptakan tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas, kemudian bisa meningkatkan produktivitas (**Rivai, 2004: 309**).

Menurut **Kasmir (2016:267)** kesehatan kerja merupakan upaya menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja. Kesehatan karyawan yang kurang baik mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi tinggi sehingga produktivitas menjadi rendah. Menurut **Sedarmayanti (2009:190)** kecelakaan kerja akan menyebabkan penurunan produktivitas karena kelambatan produksi yang bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Terjadinya kecelakaan membuat para karyawan terhambat dalam melaksanakan tugas dalam bekerja, maka dari itu

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pentingnya peran perusahaan terus mengawasi keselamatan dan kesehatan para karyawan, sehingga produktivitas dapat tercapai dengan maksimal.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam tentang Produktivitas Kerja

Dalam sebuah hadist diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa “sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang dimanfaatkan”. (HR. Bukhari dan Muslim). Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *“Dan katakanlah.” Bekerjalah kamu! Maka Allah dan RasulNya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukanNya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah 105)*

Dalam pandangan islam, sifat produktivitas ini terbagi menjadi 3 yaitu, produktivitas terhadap Allah, produktivitas terhadap diri sendiri, produktivitas terhadap sesama manusia. Namun haruslah seimbang antara dunia dan akhirat.

Allah berfirman dalam Q.S. Al-Qashash (28:77):

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا  
تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (Kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan*





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Status Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

*dari (kenikamatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Pada ayat ini menjelaskan kita boleh saja mengejar nikmat duniawi, tetapi tidak lupa akan kewajiban kita menggapai nikmat akhirat yang sejatinya kekal abadi selamanya.

### 2.6.2 Pandangan Islam tentang Komitmen Organisasi

Islam memerintahkan umatnya untuk tetap konsisten menjalankan hidup, menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Seorang muslim yang mempunyai kepribadian yang konsisten, tidak akan pernah goyah karena badai kehidupan, berlandaskan akidah yang benar, keyakinan yang tidak goyah. Dalam keadaan gembira, sedih, ditimpa kesulitan atau mengalami berbagai kemudahan seorang muslim itu tidak berubah dan selalu konsisten. Allah berfirman dalam Q.S Al-Ma'arij Ayat 32:

رَاعُونَ وَعُهُدِهِمْ لَأَمَانَاتِهِمْ هُمْ وَالَّذِينَ

Artinya: *“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”*

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa seorang muslim haruslah memelihara amanat dan janji yang akan dilakukan atau yang sedang dilaksanakan.

Allah berfirman dalam Q.S Al-Ahqaf Ayat 13:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: *“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita”.*

Allah berfirman dalam Q.S Al-Ahqaf Ayat 14:

أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Mereka itulah penghuni-penghuni surga, mereka kekal di dalamnya; sebagai balasan atas apa yang telah mereka kerjakan”*.

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa orang-orang yang benar-benar beriman kepada Allah adalah orang-orang yang memiliki komitmen diri/istiqamah dan teguh pendirian dalam tauhid dan yakin akan kebenaran serta memiliki semangat yang tinggi dalam beribadah dan tetap beramal shaleh. Dan mendapatkan surga dan mereka kekal di dalamnya, sebagai balasan atas apa saja yang telah mereka kerjakan.

### 2.6.3 Pandangan Islam tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Mencegah kecelakaan dan berbuat kebaikan, termasuk di dalamnya melakukan tindakan selamat, mengikuti aturan dalam bekerja. Dalam

Q.S Al-Qasas Ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”*.

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah



tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu.**

No	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Produktivitas (Y)	1. Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel <i>independent</i> Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. 2. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. Untuk variabel Keselamatan	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabelnya, adanya penambahan variabel bebas yakni lingkungan kerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang			kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.	
2	Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya (2007). a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, penerjemahan, atau penyusunan laporan, penulisan, dan penyusunan karya tulis yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk., Perawang)	JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017	Program K3 (X1) Komitmen Organisasi (X2) Produktivitas (Y)	Dari hasil penelitian terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari lokasi penelitian yang berbeda.
3	Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia	Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial. Volume 12 Nomor 1 (2018)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Produktivitas (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia”.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari penambahan variabel bebas oleh penulis yakni komitmen organisasi.
4	Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1	Keselamatan (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya.. 2. Kesehatan kerja	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari adanya penambahan variabel bebas oleh penulis yakni komitmen



<p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya</p>			<p>tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya</p>	<p>organisasi</p>
<p>5</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Jurnal Riset Bisnis &amp; Investasi Vol. 3, No. 3, Desember 2017</p>	<p>Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (X1) produktivitas kerja (Y)</p>	<p>Hasil menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari adanya penambahan variabel bebas oleh penulis yakni komitmen organisasi</p>
<p>6</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014</p>	<p>Keselamatan kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas.</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari adanya penambahan variabel bebas oleh penulis yakni komitmen organisasi.</p>
<p>7</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan Pt Pln (Persero) Area Surabaya Utara</p>	<p>Jurnal Ilmu Manajemen   Volume 1 Nomor 2 Maret 2013</p>	<p>Keselamatan (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)</p>	<p>Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari adanya penambahan variabel bebas oleh penulis yakni komitmen organisasi.</p>
<p>8</p>	<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan</p>	<p>Jurnal Riset Bisnis &amp; Investasi</p>	<p>Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan program keselamatan dan</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat</p>

©

Kasim Riau



<p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya</p>	<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>© Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia,</p>	<p>Vol. 3, No. 2, Agustus 2017</p>	<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan direktorat produksi divisi detail part manufacturing PT Dirgantara Indonesia.</p>	<p>dari adanya penambahan variabel bebas oleh penulis yakni komitmen organisasi.</p>
<p>6</p>	<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Home Center Medan</p>	<p>Jurnal SMART, Vol. I No 1 : 1-10 , 2017</p>	<p>Komitmen Organisasi (X1) Budaya (X2) Produktivitas Karyawan (Y)</p>	<p>Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Home Center Indonesia Medan. Secara parsial dan serentak.</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari variabel bebas penulis menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja(K3) sebagai X2, sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya sebagai X2</p>
<p>1</p>	<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018</p>	<p>e-Jurnal Riset Manajemen</p>	<p>Kepercayaan Pada Atasan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Produktivitas Karyawan(Y)</p>	<p>Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Kepercayaan Pada atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari peneliti menggunakan 3 variabel bebas yakni kepercayaan pada atasan (X1), Komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), penulis hanya menggunakan 2 variabel bebas yakni, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), dan komitmen organisasi (X2).</p>
<p>1</p>	<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Study about Employee</p>	<p>European Journal of Business</p>	<p>Y= Productivity X= Employee</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan</p>

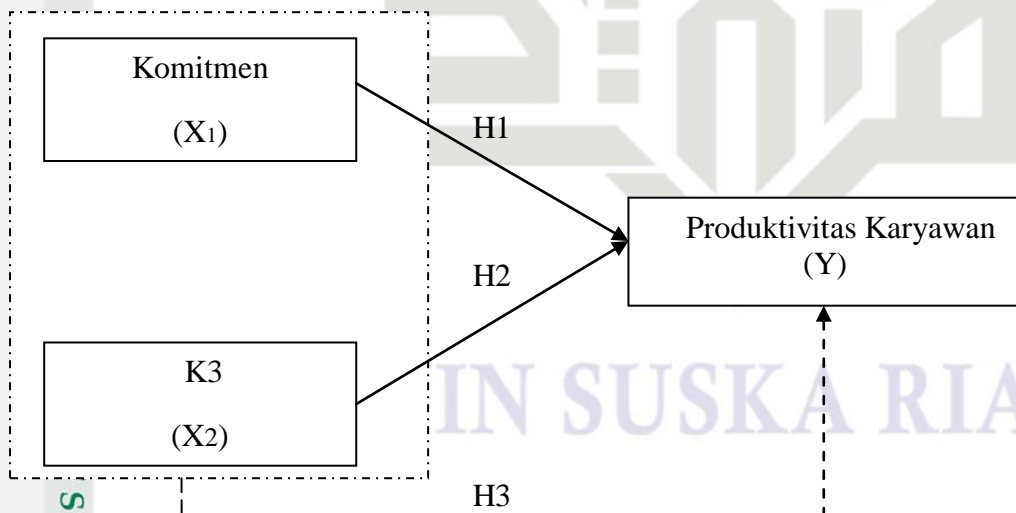
© Sarif Kasim Riau



<p>Hak Sipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>© Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry</p>	<p>and Social Sciences, Vol.1, No. 6, pp 34-51</p>	<p>Commitment</p>	<p>(Afektif, Normatif, berkelanjutan) secara signifikan berkaitan dengan produktivitas berkelanjutan di industri komponen Otomotif. bahwa terdapat hubungan positif</p>	<p>penulis perbedaan pada lokasi penelitian</p>
<p>1</p>	<p>Achieving safety and productivity in construction projects</p>	<p>Journal of Civil Engineering and Management</p>	<p>safety and productivity</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa temuan signifikan berkaitan dengan keselamatan dan sisanya terkait produktivitas. Hasil tersebut menegaskan bahwa peningkatan produktivitas dan keselamatan dapat dilakukan secara bersamaan pada proyek konstruksi</p>	<p>Perbedaan terdahulu dengan penulis terletak pada bagian objek penelitian</p>

### 2.8 Kerangka Pemikiran

Adapun Kerangka Pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Yuniarsih dan Suwatno (2013)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

- - -> : Hubungan secara simultan

### Variabel penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel terikat ( *dependent* ) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas ( *independent* ). Variabel terikat ( Y ) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan
- Variabel bebas ( *independent* ) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau pengaruhnya variabel terikat ( *dependent* ). Variabel bebas ( X ) pada penelitian ini adalah :
  - (X1) : Komitmen Organisasi
  - (X2) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel.

**Tabel 2.2: konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Komitmen Organisasi (X1)	komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Priansa (2016),	<ol style="list-style-type: none"> <li>Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.</li> <li>Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>),</li> </ol>	Skala Likert



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

			<p>mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi.</p> <p>c. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>), mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja.</p> <p>(Meyer, 2016)</p>	
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. (Sedarmayanti 2009:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan tempat lingkungan Kerja</li> <li>2. Pengaturan udara</li> <li>3. Pengaturan penerangan</li> <li>4. Pemakaian peralatan kerja</li> <li>5. Kondisi fisik dan mental pegawai.</li> </ol> <p><b>Mangkunegara (2017:162-163)</b></p>	Skala Likert
3.	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dala ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. (Sutrisno, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> <p>(Sutrisno, 2017:104-105).</p>	Skala Likert

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh **Hernawaty (2017)** terbukti bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home CENTER Medan. Hasil Uji hipotesis ini menyatakan bahwa  $X1 (2.642)$  dan  $X2 (3,596) > 2.006$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka hipotesis diterima yang artinya bahwa: Komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center Indonesia* Medan.

H1 : Diduga variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Astiandini Hidayatullah dan Sri Surjani Tjahjawati (2017)** terbukti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Dirgantara Indonesia, didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,547 dan sig 0,000. Dari nilai tersebut maka  $t_{tabel} = 117 - 2 = 115$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98081 yang mana  $6,547 \geq 1,98081$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hasil uji statistik yang tertera menunjukkan bahwa, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dirgantara Indonesia.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Diduga variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Novi Dermayanti (2017)** terbukti bahwa pengaruh penerapan program K3 dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, Perawang. Diketahui hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel K3 (X1) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y), yakni sebesar 6,261 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai  $t_{hitung}(6,261) > t_{tabel}(1,991)$  dan  $Sig.(0,000) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima. Artinya variable K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), yakni sebesar 9,376 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, diketahui  $t_{hitung}(9,376) > t_{tabel}(1,991)$ . Artinya variable komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Diduga variabel Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Yang berlokasi di Jl. Raya Bangkinang, KM 19,5 dan kantor pusat berada di jalan Melur komp. Perum Villa Panam Blok A No. 15-16, Sidomulyo Barat Panam, Pekanbaru. Adapun waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober hingga selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis data

Data kuantitatif. Menurut **Istijanto (2010)** data kuantitatif bersifat terstruktur. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang dihitung, seperti data jumlah karyawan, jumlah data keluar masuk karyawan, target dan realisasi jumlah penjualan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.
- b. Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

### 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 113 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi (Sugiyono, 2014:116). Sampel pada penelitian ini berjumlah 113 orang sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini melalui metode sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2012:116)

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### a. Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden (Widodo, 2017:72).

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (ST) diberi skor 4



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Cukup setuju diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

#### b. Wawancara

Adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data (Widodo, 2017:74). Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada bagian SDM/Umum dan karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

#### c. Pengamatan atau Observasi

Menurut Sugiyono (2010) Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Komitmen Organisasi, keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (Arikunto, 2010: 282). Menurut Sanusi (2012 : 45) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiono (2012)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk menggumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012 : 111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

**Sugiyono(2014:179)**, mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milk UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid.

2. Jika koefisien korelasi  $r \leq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011 : 111)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Noor (2011 : 112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan model uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

1. Jika nilai signifikan (Sig.)  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.)  $< 0,05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, melihat nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor*

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari  $>0,10$  maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang di uji.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari  $<0,10$  maka artinya terjadi gejala multikolinieritas pada data yang di uji.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*:

1. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji.
2. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka artinya terjadi gejala multikolinieritas pada data yang uji.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ke-daksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada



tidak adanya gangguan heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

1. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara (-2) sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

**Suliyanto (2011:76)** menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 22. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien Regresi

$X_1$  = Komitmen Organisasi

$X_2$  = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

e = Tingkat Kesalahan (*error*)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 21.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009: 23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan  $R^2$ .

*Signifikansi* pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan nilai  $F_{hitung}$ . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.
2. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  dtolak.

#### 3.9.2 Uji Parsial ( Uji T)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Menurut **Sugiyono (2011:184)** untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.1: Interpretasi Perhitungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2011

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008.

PT. Mitra Beton Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang eceran bahan bangunan seperti: Box Culvert, Kanstin, Paving Block Ready Mix Concrete, Splite (Batu Pecah), Semen Curah, Pasir additive, semen, kerikil, koral dan pasir dan dipasarkan di daerah Sumatra., pada awal berdirinya PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek pada Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium.

Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Sengingi dengan install langsung BP berkapasitas 30 M3/Jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara Sultan Syarif Qasim II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Propinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Tidak hanya proyek pemerintah, perusahaan juga mendapat kepercayaan dari sektor swasta pada proyek-proyek besar seperti Pembangunan Hotel Premier di Pekanbaru oleh PT. Sumarjaya, Pembangunan Rusunawa di oleh PT. Pacific Presttest Indonesia, Pembangunan Grand Central Hotel di Pekanbaru oleh UD. Mitra Usaha.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hingga saat ini, kepercayaan konsumen menjadi nilai penting bagi perusahaan. Perusahaan yang pada awalnya hanya menjadi supplier sekarang telah menjadi bagian bagi penyelesaian pekerjaan yang bermutu dan tepat waktu. Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan memuaskan, seperti pada proyek PON RIAU 2012 yaitu Pembangunan Flyover di Pekanbaru, Pembangunan Infrastruktur Stadion Utama Pekanbaru dan Pembangunan Venuevenue Olahraga lain. Di Tahun ini juga, perusahaan mensupport pekerjaan Pembangunan Apron Bandara SSQ II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero).

Perusahaan juga mampu dalam membantu penyelesaian proyek-proyek diluar Riau dengan melakukan mobilasi BP perusahaan kedaerah-daerah dimana pembangunan dilaksanakan. Seperti saat ini, perusahaan telah memobilisasi BP Portable 3 unit BP Dry kapasitas masing-masing 30 M3/Jam untuk proyek jalan Lintas Timur di Siberida-Indragiri Hulu, 1 unit BP Dry Kapasitas 40 M3/Jam di Lubuk Gaung-Dumai, 1 unit BP Wet Kapasitas 30 M3/Jam di Dayun-Siak serta 1 unit BP Wet kapasitas 40 M3/Jam di Pasir Pangaraian-Rokan Hulu.

Berdasarkan keputusan direktorat jenderal pajak nomor AHU-89942.AH.01.01. Tahun 2008 dengan ini menyatakan bahwa PT. Mitra Beton Mandiri dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 02.886.031.0-218.000 yang bertempat dijalan Raya – Pekanbaru bengkinang KM 19, Rimba Panjang telah terdaftar sejak tanggal 19 Agustus 2009.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 4.2 Misi, Visi dan Motto Perusahaan Mitra Beton Mandiri

#### VISI

Menjadi penyedia beton berkualitas terkemuka yang paling banyak dipilih oleh perusahaan konstruksi selalu berkembang secara sehat, stabil dan mantap sesuai dengan perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan.

#### MISI

Salah satu perusahaan yang dapat mendukung pembangunan sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah. Meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan, menumbuhkan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

#### Motto

“Best Quality and Service For Smart People”

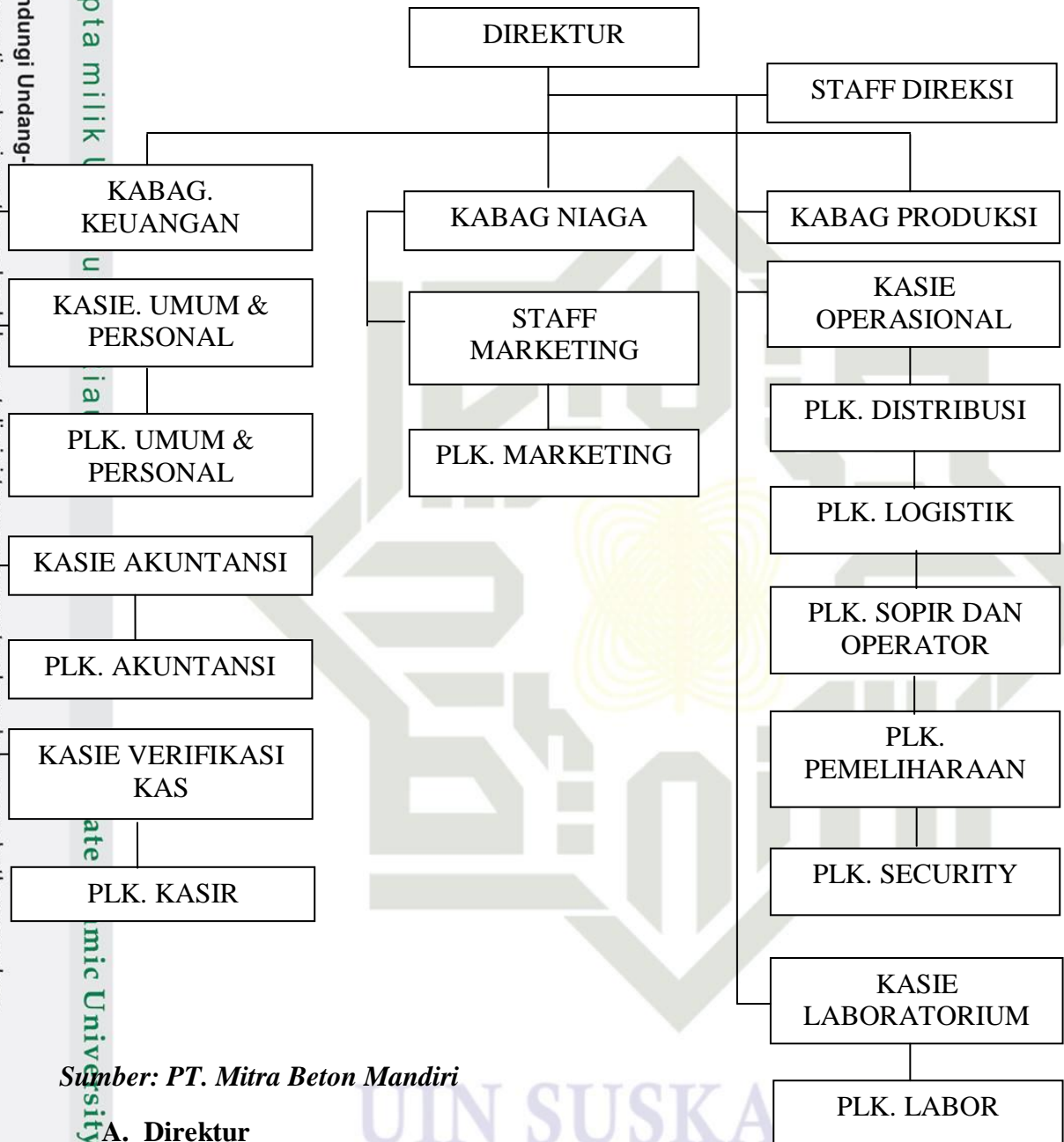
### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam menjalankan sebuah perusahaan sangat dibutuhkan struktur organisasi dalam menjalankan tugas, agar tugas yang diterima sesuai dengan jabatan yang dipegang.



## STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

### PT. MITRA BETON MANDIRI



Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri

#### A. Direktur

1. Merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas seluruh penyelenggaraan aktivitas perusahaan.
2. Mengontrol dan mengawasi seluruh operasional perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Menentukan dan menetapkan semua kebijakan intern dan ekstern yang berhubungan dengan operasional perusahaan
4. Mengontrol kesehatan likuiditas perusahaan
5. Mengontrol dan mengawasi kinerja perusahaan dan SDM

**B. Staff Direksi**

1. mengawasi kinerja operasional perusahaan
2. Menganalisis kewajaran setiap transaksi, baik segi biaya harga pokok produksi, biaya penjualan, dan biaya administrasi dan umum
3. Membuat laporan analisa-analisa kinerja kegiatan operasional perusahaan dan kegiatan pembukuan perusahaan.
4. Memberikan masukan-masukan yang membangun kepada direktur perihal kegiatan positif dan negatif yang terjadi di dalam operasional perusahaan

**A. Bagian Keuangan/Akuntansi**

a. Kepala Bagian Keuangan

Posisi kepala bagian keuangan dipegang langsung oleh Direktur sehingga semua tugas dan wewenang dibawah bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

b. Kepala Seksi Umum dan Personalia

1. Melaksanakan rekrutmen, pengangkatan, mutasi, dan promosi, serta demosi karyawan atas usul setiap kepala bagian dengan keputusan Direksi
2. Mengawasi dan membuat penilaian kinerja karyawan perusahaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Membuat daftar gaji karyawan
4. Mengawasi serta menyediakan kebutuhan operasional rumah tangga perusahaan.

#### c. Kepala Seksi Akuntansi

1. Memeriksa kebenaran *voucher* pemindah bukuan/*overbooking* (OB) serta bukti pendukungnya
2. Melakukan verifikasi pembukuan serta ketertiban administrasi pembukuan perusahaan
3. Melakukan proses pembukuan, sehingga menjadi laporan keuangan
4. Membuat perhitungan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).
5. Mengawasi penyimpanan arsip *voucher* pembukuan.
6. Memeriksa kebenaran pembuatan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

#### d. Pelaksana Akuntansi

1. Melakukan pembukuan (*entry* data ke komputer akuntansi) tunai dan non tunai.
2. Memeriksa kebenaran *voucher* dan kelengkapan bukti pendukung sebelum dilakukan pembukuan.
3. Membuat *voucher* pemindahbukuan/*over-booking* (OB), berdasarkan bukti pendukungnya.
4. Melakukan penyimpanan arsip *voucher* pembukuan.
5. Membuat laporan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

#### e. Kepala Seksi Verifikasi Kas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Melakukan pembayaran tunai atas kuitansi yang sudah diflat pejabat yang berwenang.
2. Menarik cek dan atau bilyet giro (BG) sesuai data dan instruksi atasan.
3. Menyimpan uang kas fisik, cek dan BG yang belum jatuh tempo, serta blanko cek dan BG.
4. Menyimpan surat-surat penting perusahaan dan surat-surat penting lainnya.
5. Melakukan pembayaran gaji.

**B. Bagian Niaga**

a. Kepala Bagian Niaga

1. Mangajukan usulan Rencana Kerja Anggaran penjualan *Ready Mix Concrete* (RMC) dan Non RMC pada Direksi.
2. Mengajukan usulan price list setiap jenis barang dagangan dan barang produksi pabrik pada Direksi.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat surat perjanjian kerja sama atau surat perjanjian pemasokan barang pada calon konsumen dengan persetujuan Direksi.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen.
6. Menjalin kerjasama / berkoordinasi dengan bagian produksi.

b. Staff Marketing

1. Mangajukan usulan Rencana Kerja Anggaran penjualan *Ready Mix* pada Kepala bagian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengajukan usulan *price list* setiap jenis RMC kepada Kepala bagian
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat draft surat perjanjian RMC.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen RMC.
6. Menjalin kerjasama / berkoordinasi dengan petugas-petugas operasional pabrik RMC

3. Pelaksana Marketing

1. Menyiapkan kontrak penjualan RMC dan Non RMC.
2. Menyiapkan laporan penjualan RMC dan Non RMC.
3. Menyiapkan faktur penjualan.
4. Menyiapkan kuitansi / faktur penagihan.
5. Mengarsipkan jadwal / janji-janji pembayaran hutang oleh konsumen.
6. Membuat draft surat perjanjian kerja.

**C. Bagian Produksi**

a. Kepala Bagian Produksi

1. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan proses produksi.
2. Mengatur dan mengawasi proses distribusi hasil produksi.
3. Mengatur dan mengawasi persediaan bahan baku dan material lainnya.
4. Mengatur dan mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
5. Memimpin proses pekerjaan pemeliharaan peralatan pabrik.
6. Mengatur dan mengawasi ketertiban administrasi pabrik
7. Memimpin dan menilai kinerja karyawan pabrik.
8. Memimpin proses penelitian dan pengendalian mutu hasil produksi.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kepala Seksi Operasional Pabrik
  1. Memimpin pelaksanaan proses produksi.
  2. Mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
  3. Memimpin proses pekerjaan perbengkelan.
  4. Memimpin dan menilai kinerja karyawan operasional pabrik.
- c. Pelaksana Administrasi dan Distribusi
  1. Mengawasi pemakaian BBM dan menentukan pekerjaan driver.
  2. Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrikasi sampai ke konsumen
  3. Memeriksa kebenaran data administrasi hasil produksi pabrik.
  4. Memeriksa kebenaran data administrasi material.
  5. Memeriksa kebenaran laporan distribusi pabrikasi.
- d. Pelaksana Administrasi dan Logistik
  1. Mencatat jumlah *trip driver* setiap harinya.
  2. Mencatat absensi dan lembur karyawan pabrik.
  3. Menyiapkan Surat Pengantar Barang hasil produksi.
  4. Menyiapkan Surat Pengantar Barang material pesanan konsumen.
  5. Mencatat setiap jenis barang material yang diterima di pabrik.
  6. Mencatat setiap barang yang didistribusikan ke konsumen.
  7. Melaporkan jumlah pendistribusian barang ke konsumen pada Seksi Akuntansi.
  8. Berwewenang membuat laporan penerimaan material.
  9. Melaporkan penerimaan material, semen, dan lainnya pada seksi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Operator

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

akuntansi.

e. Pelaksana Sopir dan Operator

Sopir

1. Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang material ke konsumen.
2. Mengantar barang hasil produksi pabrikasi ke konsumen.
3. Meminta konsumen untuk menandatangani Surat Pengantar Barang yang di antar.

Operator

1. Mengoperasikan Wheel Loader untuk pembuatan *Ready Mix Concrete (RMC)*.
2. Mengoperasikan Wheel Loader untuk pemindahan material dan atau pengisian material ke truck.
3. Menjaga kesiapan alat-alat kerja dalam hal kebutuhan BBM, Pelumas lain yang terkait untuk kepastian operasional mesin setiap harinya.

f.

Pelaksana Pemeliharaan

1. Mereparasi peralatan produksi.
2. Memperhatikan atau menanyakan ke operator peralatan yang perlu pemeliharaan dan perbaikan.

g. Security

1. Menanyakan keperluan setiap tamu baru yang belum dikenal.
2. Mengambil tindakan pengamanan preventif terhadap hal-hal yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencurigakan.

h. Kepala Seksi Laboratorium

1. Mengelola proses produksi *Ready Mix Concrete (RMC)*
2. Mengontrol kesiapan alat-alat kerja RMC (*batching plant*) untuk dioperasikan.
3. Melakukan trial mix pemakaian material secara teratur.

Pelaksana Labor

1. Bertanggungjawab terhadap kebersihan dan kesiapan alat-alat kerja RMC (alat-alat labor) untuk dioperasikan.
2. Bekerjasama / berkoordinasi dengan petugas-petugas *wheel loader* dalam melaksanakan proses produksi.

**D. Aktivitas Perusahaan**

Dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, bidang usaha yang dipilih haruslah benar-benar memiliki peluang untuk dikembangkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Aktivitas yang dilakukan perusahaan maupun kegiatan yang terjadi di alam dan diluar, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kelancaran jalanya perusahaan. Dengan aktivitas ini perusahaan diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dalam usaha dalam meningkatkan hasil yang optimal.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas PT.Mitra Beton Mandiri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (4,930) > t_{tabel} (1,981)$  dengan signifikan (0,000) masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas PT.Mitra Beton Mandiri menunjukkan nilai  $t_{hitung} (5,400) > t_{tabel} (1,981)$  dan signifikan (0,000) masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
3. Komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja  $F_{hitung} (48,544) > F_{tabel} (3,08)$  dengan sig. (0,000)  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai  $R Square$  sebesar 0,469 artinya bahwa variabel komitmen organisasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 46,9% terhadap produktivitas. Sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.4.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Diharapkan dapat mempertahankan ataupun membangun kembali komitmen pada diri karyawan agar karyawan merasa yakin bahwa perusahaan ini penting untuk karyawan tersebut.
2. Diharapkan perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, menciptakan suasana kerja kondusif, lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan dengan analisi data yang berbeda dan penambahan variabel variabel yang lainnya dan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2011. CV Mikraj Khazanah Ilmu
- Affandi, Pandi. 2018 *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arunkunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Istijanto. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Khairul Umam. 2010. *perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia:Bandung
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Maniusia Dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Rizai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanuasi Anwar. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009 . *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju
- Sinambela, Litjak Poltak, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Suwayono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_.2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suhyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS. Jakarta: Andi.
- Sunaryoto, Drs. Danang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS:Yogyakarta
- Sufrisno, Edy. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana
- Sufrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Juni Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Jurnal**
- Andya Novita Kusuma (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 1
- Asiandini hidayatullah dan sri surjani tjahjawati. 2017. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017
- Haryani, Sri. 2017. Pengaruh K3, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN* Yogyakarta.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Henawaty (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT *Home Center* Medan. *Jurnal SMART*, Vol. I No 1 : 1-10 , 2017
- Inera Novri Setiawan (2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan Pt Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013*
- Manikandan Krishnamurthy, dkk (2017). *Occupational Heat Stress Impacts on Health and Productivity in a Steel Industry in Southern India*. *Safety and Health at Work* 8 (2017) 99e104
- Mhammad Busyairi, dkk. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol.13, No.2, Des 2014
- Ning Wahyuni. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. 2018. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. Volume 12 Nomor 1. 2018
- Novi Darmayanti. 2017. Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk., Perawang). *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017.
- P. Katsuro, C. T. Gadziray, Taruwona M and Suzanna Mupararano. 2010. *Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry*. *African. Journal of Business Management* Vol. 4(13), pp. 2644-2651, 4 October, 2010.
- Prasetyo Harvy Budihardjo, dkk. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September 2017
- Reni Hadiyahanti dan Maya Setiawardani (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 3, Desember 2017
- Triswandi, dkk. (2018) Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *e-Jurnal Riset Manajemen*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran I: Lembar Kuesioner

## KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Kepada responden yang terhormat,

Saya **NIA FADILA** mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tentang **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU”**.

Demi tujuan tersebut, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktu mengisi angket/kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini, tidak untuk dipublikasikan dan tidak ada hubungan dan akibatnya terhadap pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/I. Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I, saya ucapkan terimakasih semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya

NIA FADILA

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Mohon terlebih dahulu Bpk/Ibu/Sdr/I membaca pertanyaan berikut dengan cermat sebelum mengisinya.
2. Diisi dengan memberikan tanda checklist (√) sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

Nama responden :

Umur :  20-30 tahun  41-50  
 31-40  51-60

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA/SMK  
 D3  S1

Masa Bekerja :  1-5 tahun  11-15  
 6-10  16-20

Silahkan beri tanda (√) pada salah satu jawaban SS,S,CS,TS dan STS pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan:		Skor:
a. SS	: Sangat Setuju	: 5
b. S	: Setuju	: 4
c. CS	: Cukup Setuju	: 3
d. TS	: Tidak Setuju	: 2
e. STS	: Sangat Tidak Setuju	: 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Daftar Pernyataan

1. Pernyataan Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>A. Kemampuan</b>						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
<b>B. Meningkatkan Hasil yang Dicapai</b>						
3	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, agar tidak terjadi kesalahan					
<b>C. Semangat Kerja</b>						
5	Saya selalu bersemangat dalam bekerja. Dan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6	Saya selalu belajar dari kesalahan yang telah saya perbuat, untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai					
<b>D. Pengembangan Diri</b>						
7	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
8	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan					
<b>E. Mutu</b>						
9	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
10	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
<b>F. Efisiensi</b>						
11	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
12	Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>D. Komitmen Afektif</b>						
1	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya					
2	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
<b>E. Komitmen Berkelanjutan</b>						
3	Saya tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain					
4	Saya bekerja di perusahaan ini dengan keinginan saya					
<b>F. Komitmen Normatif</b>						
5	Saya bekerja giat demi kesuksesan perusahaan ini					
6	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga					

3. Pernyataan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>F. Keadaan tempat lingkungan kerja</b>						
1	Peletakkan mesin produksi diperusahaan memudahkan saya dalam pekerjaan.					
2	Pembuangan limbah yang dilakukan perusahaan sesuai dengan prosedur yang tepat					
<b>G. Pengaturan udara</b>						
3	Kualitas udara disekitar tempat saya bekerja kurang baik					
4	Perusahan menyediakan fasilitas pembuangan udara kotor					
<b>H. Pengaturan penerangan</b>						
5	Penerangan yang ada diperusahaan tempat saya bekerja berjalan dengan baik					
6	Penerangan yang terlalu terang mengakibatkan rasa panas dan membuat tidak nyaman dalam bekerja					
<b>I. Pemakaian peralatan kerja</b>						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Pengamanan peralatan yang ada diperusahaan terawat dengan baik				
8	Dalam bekerja saya selalu menggunakan alat perlindungan diri (APD)				
<b>J. Kondisi fisik dan mental pegawai</b>					
9	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan kesehatan dalam bekerja.				
10	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada karyawan.				



## REKAP JAWABAN RESPONDEN

### VARIABEL X1

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,9	,9	,9
TS	3	2,7	2,7	3,5
CS	43	38,1	38,1	41,6
S	62	54,9	54,9	96,5
SS	4	3,5	3,5	100,0
Total	113	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	6,2	6,2	6,2
CS	38	33,6	33,6	39,8
S	57	50,4	50,4	90,3
SS	11	9,7	9,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	3,5	3,5	3,5
TS	15	13,3	13,3	16,8
CS	36	31,9	31,9	48,7
S	51	45,1	45,1	93,8
SS	7	6,2	6,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3,5	3,5	3,5
CS	42	37,2	37,2	40,7
S	61	54,0	54,0	94,7
SS	6	5,3	5,3	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,9	,9	,9
CS	41	36,3	36,3	37,2
S	59	52,2	52,2	89,4
SS	12	10,6	10,6	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	,9	,9	,9
TS	4	3,5	3,5	4,4
CS	48	42,5	42,5	46,9
S	47	41,6	41,6	88,5
SS	13	11,5	11,5	100,0
Total	113	100,0	100,0	

## VARIABEL X2

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,9	,9	,9
TS	7	6,2	6,2	7,1
CS	19	16,8	16,8	23,9
S	45	39,8	39,8	63,7
SS	41	36,3	36,3	100,0
Total	113	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	6,2	6,2	6,2
CS	14	12,4	12,4	18,6
S	49	43,4	43,4	61,9
SS	43	38,1	38,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	6,2	6,2	6,2
CS	16	14,2	14,2	20,4
S	51	45,1	45,1	65,5
SS	39	34,5	34,5	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1,8	1,8	1,8
TS	2	1,8	1,8	3,5
CS	13	11,5	11,5	15,0
S	63	55,8	55,8	70,8
SS	33	29,2	29,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2,7	2,7	2,7
CS	12	10,6	10,6	13,3
S	58	51,3	51,3	64,6
SS	40	35,4	35,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1,8	1,8	1,8
TS	11	9,7	9,7	11,5
CS	18	15,9	15,9	27,4
S	52	46,0	46,0	73,5
SS	30	26,5	26,5	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1,8	1,8	1,8
TS	11	9,7	9,7	11,5
CS	18	15,9	15,9	27,4
S	53	46,9	46,9	74,3
SS	29	25,7	25,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	4,4	4,4	4,4
CS	15	13,3	13,3	17,7
S	54	47,8	47,8	65,5
SS	39	34,5	34,5	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,9	,9	,9
TS	5	4,4	4,4	5,3
CS	14	12,4	12,4	17,7
S	43	38,1	38,1	55,8
SS	50	44,2	44,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2,7	2,7	2,7
CS	13	11,5	11,5	14,2
Valid S	27	23,9	23,9	38,1
SS	70	61,9	61,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**VARIABEL Y**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	3,5	3,5	3,5
CS	7	6,2	6,2	9,7
Valid S	40	35,4	35,4	45,1
SS	62	54,9	54,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,9	,9	,9
TS	7	6,2	6,2	7,1
Valid CS	6	5,3	5,3	12,4
S	40	35,4	35,4	47,8
SS	59	52,2	52,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,9	,9	,9
TS	4	3,5	3,5	4,4
CS	7	6,2	6,2	10,6
S	46	40,7	40,7	51,3
SS	55	48,7	48,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,8	1,8	1,8
CS	9	8,0	8,0	9,7
S	46	40,7	40,7	50,4
SS	56	49,6	49,6	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2,7	2,7	2,7
CS	10	8,8	8,8	11,5
S	43	38,1	38,1	49,6
SS	57	50,4	50,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,8	1,8	1,8
CS	10	8,8	8,8	10,6
S	41	36,3	36,3	46,9
SS	60	53,1	53,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	5,3	5,3	5,3
CS	18	15,9	15,9	21,2
Valid S	52	46,0	46,0	67,3
SS	37	32,7	32,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1,8	1,8	1,8
TS	3	2,7	2,7	4,4
Valid CS	16	14,2	14,2	18,6
S	57	50,4	50,4	69,0
SS	35	31,0	31,0	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,8	1,8	1,8
CS	14	12,4	12,4	14,2
Valid S	44	38,9	38,9	53,1
SS	53	46,9	46,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2,7	2,7	2,7
CS	10	8,8	8,8	11,5
S	45	39,8	39,8	51,3
SS	55	48,7	48,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	6,2	6,2	6,2
CS	13	11,5	11,5	17,7
S	41	36,3	36,3	54,0
SS	52	46,0	46,0	100,0
Total	113	100,0	100,0	

**Y12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	,9	,9	,9
TS	4	3,5	3,5	4,4
CS	19	16,8	16,8	21,2
S	36	31,9	31,9	53,1
SS	53	46,9	46,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacu ke sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,47802650
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,044
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,876
Asymp. Sig. (2-tailed)		,427

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

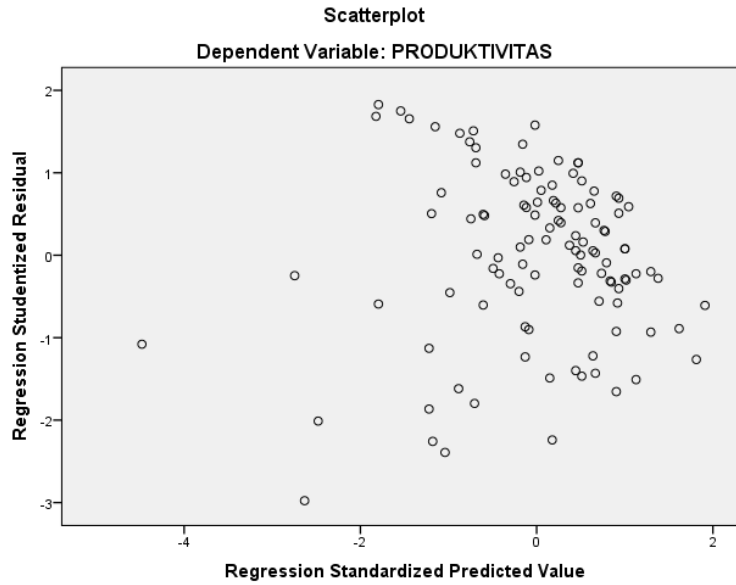
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12,174	4,017		3,031	,003		
	KOMITMEN ORGANISASI	,863	,175	,384	4,930	,000	,797	1,254
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,504	,093	,420	5,400	,000	,797	1,254

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI AUTOKORELASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,459	5,528	1,638

- a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASI
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

## UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,174	4,017		3,031	,003
	KOMITMEN ORGANISASI	,863	,175	,384	4,930	,000
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,504	,093	,420	5,400	,000

- d. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



**UJI PARSIAL**

**UJI HIPOTESIS**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,174	4,017		3,031	,003
	KOMITMEN ORGANISASI	,863	,175	,384	4,930	,000
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,504	,093	,420	5,400	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**UJI SIMULTAN**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2966,469	2	1483,234	48,544	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3360,983	110	30,554		
	Total	6327,451	112			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASI

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,459	5,528	1,638

a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASI

e. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Hak Cipta Dilindungi  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	KOMITMEN ORGANISASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,581**	,535**	,409**	,454**	,432**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113
X1.2	Pearson Correlation	,581**	1	,552**	,390**	,487**	,407**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113
X1.3	Pearson Correlation	,535**	,552**	1	,517**	,525**	,516**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113
X1.4	Pearson Correlation	,409**	,390**	,517**	1	,460**	,482**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113
X1.5	Pearson Correlation	,454**	,487**	,525**	,460**	1	,567**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113
X1.6	Pearson Correlation	,432**	,407**	,516**	,482**	,567**	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	113	113	113	113	113	113	113
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	,740**	,754**	,825**	,705**	,759**	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	113	113	113	113	113	113	113

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

VARIABEL X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	K3
X2.1	Pearson Correlation	1	,662**	,455**	,513**	,487**	,644**	,618**	,471**	,595**	,548**	,835**



2. Ha 1. ©

X2.2	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,662*	1	,530**	,568**	,598**	,350**	,418**	,467**	,502**	,430**	,756**
X2.3	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,455*	,530**	1	,552**	,432**	,322**	,410**	,388**	,459**	,311**	,666**
X2.4	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,513*	,568**	,552**	1	,461**	,439**	,420**	,429**	,605**	,370**	,733**
X2.5	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,487*	,598**	,432**	,461**	1	,450**	,305**	,354**	,338**	,428**	,654**
X2.6	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,644*	,350**	,322**	,439**	,450**	1	,547**	,419**	,546**	,434**	,724**
X2.7	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,618*	,418**	,410**	,420**	,305**	,547**	1	,503**	,613**	,476**	,747**
X2.8	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,471*	,467**	,388**	,429**	,354**	,419**	,503**	1	,490**	,439**	,680**
X2.9	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,595*	,502**	,459**	,605**	,338**	,546**	,613**	,490**	1	,422**	,776**
X2.10	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
	Pearson Correlation	,548*	,430**	,311**	,370**	,428**	,434**	,476**	,439**	,422**	1	,666**





	Pearson	,835*	,756**	,666**	,733**	,654**	,724**	,747**	,680**	,776**	,666**	1
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

Hal 1.1  
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**VARIABEL Y**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	PRO DUK TIVIT AS
Y1	Pearson Correlation	1	,832*	,566**	,659*	,493*	,688**	,461*	,690*	,532*	,601**	,457*	,546*	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y2	Pearson Correlation	,832**	1	,622**	,633*	,564*	,701**	,555*	,688*	,457*	,601**	,439*	,576*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y3	Pearson Correlation	,566**	,622*	1	,582*	,513*	,584**	,505*	,653*	,556**	,467**	,430*	,523*	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y4	Pearson Correlation	,659**	,633*	,582**	1	,621*	,682**	,485*	,627*	,609*	,586**	,547*	,598*	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y5	Pearson Correlation	,493**	,564*	,513**	,621*	1	,621**	,471*	,549*	,472*	,483**	,520*	,411*	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y6	Pearson Correlation	,688**	,701*	,584**	,682*	,621*	1	,530*	,639*	,547*	,605**	,581*	,644*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y7	Pearson Correlation	,461**	,555*	,505**	,485*	,471*	,530**	1	,636*	,434*	,504**	,428*	,594*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113



Hal 1.1  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Pearson Correlation	,690**	,688*	,653**	,627*	,549*	,639	,636*	1	,596*	,609	,518*	,668*	,846**
Y8													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Pearson Correlation	,532**	,457*	,556**	,609*	,472*	,547	,434*	,596*	1	,547	,537*	,609*	,735**
Y9													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Pearson Correlation	,601**	,601*	,467**	,586*	,483*	,605	,504*	,609*	,547*	1	,555*	,575*	,761**
Y10													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Pearson Correlation	,457**	,439*	,430**	,547*	,520*	,581	,428*	,518*	,537*	,555	1	,745*	,729**
Y11													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Pearson Correlation	,546**	,576*	,523**	,598*	,411*	,644	,594*	,668*	,609*	,575	,745*	1	,810**
Y12													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Pearson Correlation	,804**	,823*	,751**	,810*	,714*	,834	,712*	,846*	,735*	,761	,729*	,810*	1
PRODUKTIVITAS													
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

an sumber:  
 sunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## UJI RELIABILITAS

### VARIABEL X1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	113	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	113	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	6

### VARIABEL X2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	113	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	113	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## VARIABEL Y

### Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	113	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	12



**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

1. Dilarang meniru atau sebarang cara lain tanpa mengizinkan dan menyebarkan survei.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

1. Lintang mengutip atau seuiun karya tulis ini tanpa mericunurikan dan menyuukan surruer.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## TABULASI

RESPONDEN	KOMITMEN ORGANISASI (X1)							KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X2)										PRODUKTIVITAS (Y)													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
RESPONDEN 2	4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
RESPONDEN 3	4	3	4	3	4	4	22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
RESPONDEN 4	1	2	1	2	2	2	10	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23	
RESPONDEN 5	2	2	1	3	3	3	14	2	3	4	3	4	2	1	3	2	3	27	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	22
RESPONDEN 6	2	2	1	2	3	2	12	2	3	4	4	3	1	4	4	4	3	32	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	28
RESPONDEN 7	2	2	3	3	3	3	16	2	4	4	4	4	3	2	5	5	5	38	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	35
RESPONDEN 8	3	4	2	4	3	4	20	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	25	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	51
RESPONDEN 9	3	4	3	2	3	3	18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	36
RESPONDEN 10	3	4	2	4	4	3	20	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	33	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	33
RESPONDEN 11	3	4	4	4	5	5	25	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	25	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	44
RESPONDEN 12	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	5	2	2	4	2	5	33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
RESPONDEN 13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	35	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	33
RESPONDEN 14	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 15	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	33	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
RESPONDEN 16	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	4	5	2	2	4	3	3	34	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	53
RESPONDEN 17	3	4	4	4	4	4	23	3	5	4	4	5	3	2	3	4	4	37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	54
RESPONDEN 18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55

- © Hak Cipta Tipografi Miko VINS State Islamic U
- Hak Cipta Bilangan Ujung Ujung
1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dianggap mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



RESPONDEN 19	3	3	3	3	3	3	18	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	42	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	48
RESPONDEN 20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	5	2	3	3	4	5	36	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	50
RESPONDEN 21	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	42	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	40
RESPONDEN 22	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	5	3	3	2	5	5	3	37	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
RESPONDEN 23	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	4	5	2	2	4	2	3	33	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	53
RESPONDEN 24	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	34	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	51
RESPONDEN 25	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
RESPONDEN 26	3	4	4	4	4	4	23	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	43	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	2	3	46
RESPONDEN 27	3	4	2	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
RESPONDEN 28	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	27	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	52
RESPONDEN 29	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39
RESPONDEN 30	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 31	3	3	3	3	3	3	18	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	48
RESPONDEN 32	3	3	4	4	4	5	23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54
RESPONDEN 33	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
RESPONDEN 34	3	3	2	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	48
RESPONDEN 35	3	3	2	3	3	2	16	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	49
RESPONDEN 36	3	3	2	3	4	4	19	4	4	2	3	4	4	3	5	4	5	38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
RESPONDEN 37	3	4	3	4	4	4	22	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	44	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54
RESPONDEN 38	3	2	2	3	3	3	16	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	39
RESPONDEN 39	3	3	2	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menuliskan sumbernya dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan...

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hikmah Ciputra Teknik DINSUSKA RIAU  
 State Islamic U







RESPONDEN 61	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	42	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	54
RESPONDEN 62	4	4	4	4	3	3	22	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	
RESPONDEN 64	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
RESPONDEN 65	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	
RESPONDEN 66	4	5	4	4	4	5	26	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 67	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	56
RESPONDEN 68	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
RESPONDEN 69	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	42	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55
RESPONDEN 70	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	
RESPONDEN 71	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	42	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	53
RESPONDEN 72	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	55
RESPONDEN 73	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	4	4	5	2	4	4	5	39	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	56
RESPONDEN 74	4	4	4	4	5	3	24	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
RESPONDEN 75	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 76	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	53	
RESPONDEN 77	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	47
RESPONDEN 78	4	4	5	4	4	3	24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
RESPONDEN 79	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 80	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
RESPONDEN 81	4	4	3	4	4	3	22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	53

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic U



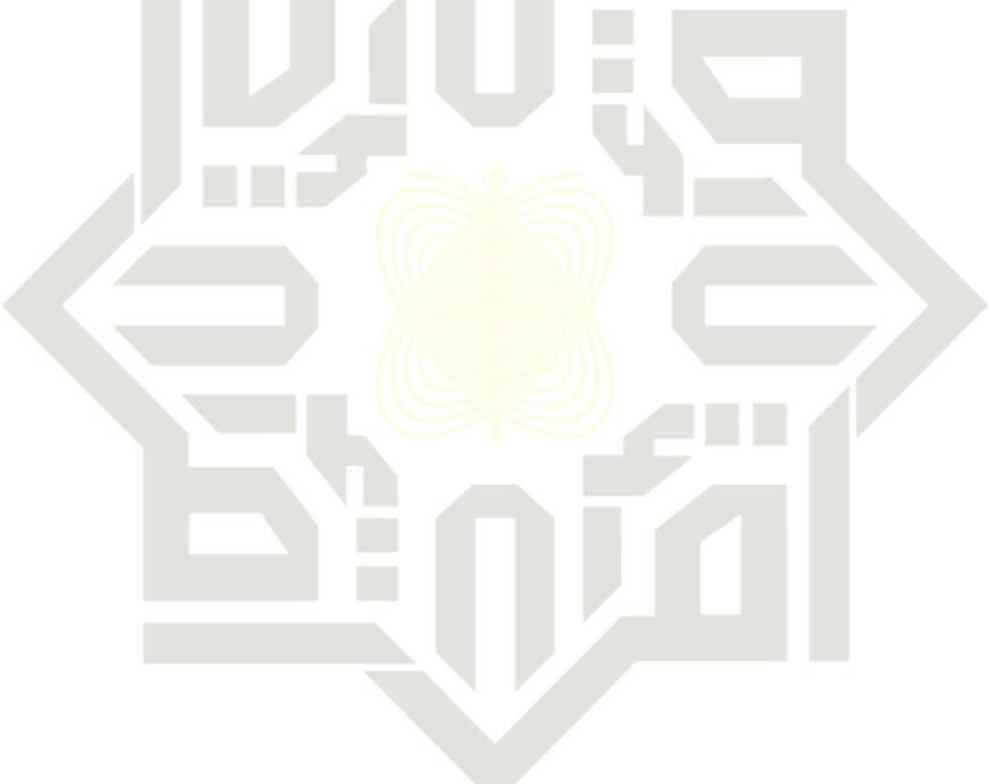
RESPONDEN 82	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	42	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	46
RESPONDEN 83	4	5	3	4	5	4	25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
RESPONDEN 84	4	3	4	3	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	57
RESPONDEN 85	4	3	3	3	4	3	20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	55
RESPONDEN 86	4	5	5	4	5	4	27	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	41	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	53
RESPONDEN 87	4	3	3	2	5	4	21	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
RESPONDEN 88	4	3	3	4	4	5	23	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
RESPONDEN 89	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57
RESPONDEN 90	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
RESPONDEN 91	4	4	3	4	3	3	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55
RESPONDEN 92	4	4	4	3	3	4	22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
RESPONDEN 93	4	4	4	4	5	5	26	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
RESPONDEN 94	4	5	4	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
RESPONDEN 95	4	3	4	4	4	3	22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
RESPONDEN 96	4	4	3	3	5	4	23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	54
RESPONDEN 97	4	4	3	3	4	5	23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	54
RESPONDEN 98	4	3	3	4	4	4	22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
RESPONDEN 99	4	4	4	3	3	3	21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55
RESPONDEN 100	4	5	3	3	5	4	24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	55
RESPONDEN 101	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	55
RESPONDEN 102	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	46	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penggunaan atau reproduksi dalam bentuk apapun dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,  
 State Islamic U



RESPONDEN 103	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
RESPONDEN 104	4	4	3	4	4	3	22	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	47	
RESPONDEN 105	4	4	4	4	3	4	23	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	54	
RESPONDEN 106	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	43	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56	
RESPONDEN 107	4	4	2	3	3	1	17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57	
RESPONDEN 108	4	5	4	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49	
RESPONDEN 109	4	4	3	4	4	3	22	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	43	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55	
RESPONDEN 110	4	4	4	3	3	4	22	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
RESPONDEN 111	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	43	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55	
RESPONDEN 112	5	2	1	4	3	4	19	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	46	
RESPONDEN 113	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	46	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58	



1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau untuk tujuan yang serupa.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Pekanbaru, 05 Desember 2020

097/SMK/UMUM/XII/2020

Izin Riset

Kepada Yth.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau**

**Pekanbaru**

Menanggapi surat permohonan Izin Riset No: **Un.04/F.VII/PP.00.9/2104/2020**, maka kami mengizinkan kepada:

Nama : Nia Fadila  
NIM : 11671202574  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : "Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru"

Melaksanakan penelitian di perusahaan kami dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Kami minta kepada yang bersangkutan agar melaksanakan penelitian dengan penuh tanggung jawab.

Demikian surat balasan dari Kami. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan Terima kasih.

**PT. Mitra Beton Mandiri**

**DEVRY**  
Kabag. Personalia & Umum

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS

**NIA FADILA**, Lahir di Pekanbaru pada tanggal 01 April 1998. Anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan ayahanda Syamsumar dan ibunda Martinis.

Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK Ikhyar Pekanbaru, kemudian SD Negeri 030 Tampan, Kota Pekanbaru, lulus pada tahun 2010. Pada tahun ini juga peneliti juga melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 21 Pekanbaru dan tamat pada Tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program studi S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pematang Botam, Kecamatan Rimba Melintang, Kabupaten Rokan hilir pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019

Pada tanggal 23 Desember 2020, penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”**