

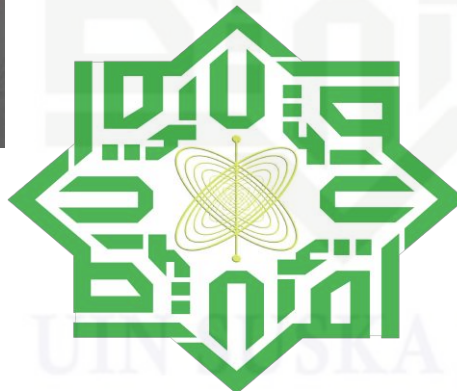


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KESELAMATAN
KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HUTAHAEAN
AFDELLING II DALU-DALU KEC. TAMBUSAI
KAB. ROKAN HULU**

SKRIPSI

Oleh:

ABDUL HADI
11671101556



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2020

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KESELAMATAN
KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HUTAHAEAN
AFDELLING II DALU-DALU KEC. TAMBUSAI
KAB. ROKAN HULU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Oral Comprehensive
Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Sultan Syarif Kasim Riau*

Oleh:

**ABDUL HADI
11671101556**



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKABANRU**

2020



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sya

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ABDUL HADI
NIM : 11671101556
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HUTAHAEAN AFDELING DUA DALU-DALU KEC. TAMBUSAI KAB. ROKAN HULU.
TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Irien Violinda Anggrani, SE, M.Si
NIP.197511062007102003

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM
NIP. 196205121989031003

KETUA PROGRAM STUDI

Fakhurrozi, SE, MM
NIP. 196707252000031002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau sebagian dengan cara lain 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.
 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 mengacukan 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 PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ABDUL HADI
NIM : 11671101556
KONSENTRASI : MANAJEMEN PEMASARAN
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HUTAHAEAN AFDELLING II DALU-DALU KEC. TAMBUSAI KAB. ROKAN HULU.

TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

**DISETUJUI OLEH,
 KETUA PENGUJI**

Dr. Kamaruddin, S.Sos. M.Si
NIP. 197901012007101003

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 197008261999032001

PENGUJI II

Astuti Meflinda, SE, MM.
NIP. 197205132007012018

**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 LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KERSEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HUTAHAEAN AFDELLING II DALU-DALU KEC. TAMBUSAI KAB. ROKAN HULU****Oleh****Abdul Hadi
1167110556**

Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang memadai dan pengawasan yang masih lemah, maka oleh sebab itu, perlu menjadi perhatian perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, pengawasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu yaitu sebanyak 95 orang. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda dan menggunakan program olahan data SPSS V.23. Pada penelitian ini berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), pengawasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Hasil Adjusted R Square sebesar 0,605 yang menunjukkan bahwa 60,5% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (lingkungan kerja, pengawasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja). Sedangkan 39,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja**



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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK SUPERVISION, OCCUPATIONAL SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH (K3) ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT. PERKEBUNAN HUTAHAEAN DALU-DALU KEC. TAMBUSAI KAB. ROKAN HULU

By

Abdul Hadi
11671101556

Work accidents that occur in employees are caused by an inadequate work environment and weak supervision, therefore it is necessary to be of concern to the company. The purpose of this study was to determine the effect partially and simultaneously between the work environment, work supervision and occupational safety and health on the work productivity of employees at PT. Hutahaean Plantation Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu. The sampling technique was carried out using the Slovin formula. The samples determined in this research are employees at PT. Hutahaean Plantation Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu, as many as 95 people. This research is descriptive quantitative using multiple linear regression test tools and using the data processing program SPSS V.23. In this study, based on the t test conducted, it shows that the work environment variable (X1) has a positive and partially significant effect on work productivity (Y), work supervision (X2) has a positive and partially significant effect on work productivity (Y) and safety and health. work (X3) has a positive and partially significant effect on work productivity (Y). Through the F test it is known that together the dependent variable has an effect on the independent variable. The Adjusted R Square figure is 0.605 which shows that 60.5% of work productivity variables can be explained by the three independent variables (work environment, work supervision and occupational safety and health). While the remaining 39.5% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords : Work Environment, Work Supervision, Occupational Safety and Health and Work Productivity



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

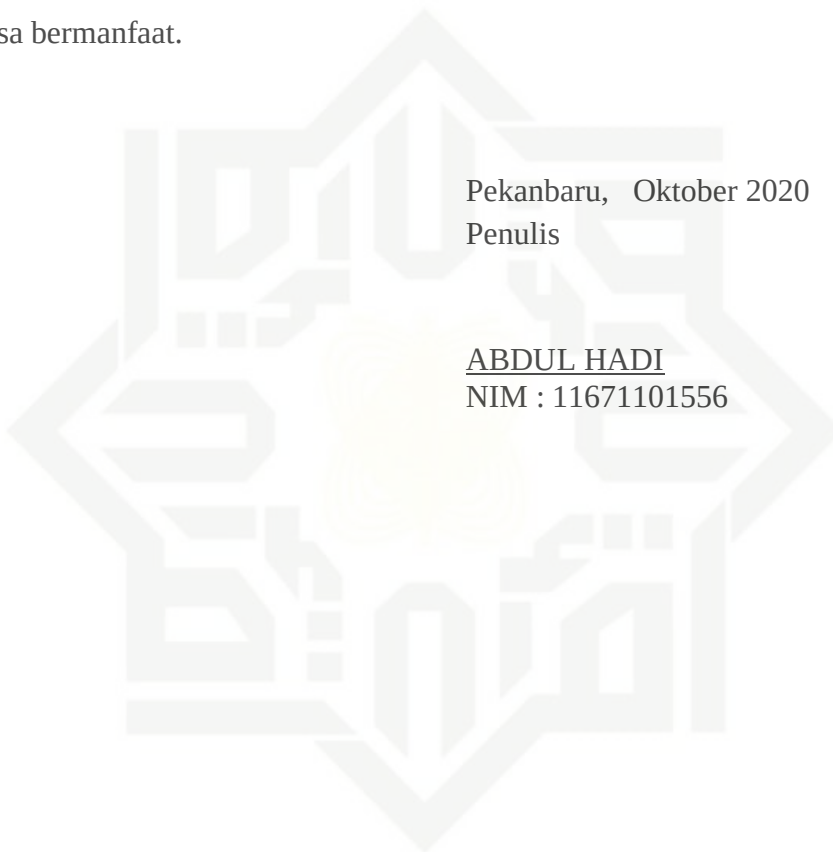
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
6. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Herman, Ibunda Delima, Abang saya Wisma Roni, Deli viade, Kakak saya Afriani, Vevi Gusti A.Md. Kep., Adek saya Abdul Hamid A.Md. Sn., Dermawan, Nur aida, yang memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Terima kasih kepada PT. Hutahaeen Dalu-Dalu Kec, Tambusai Kab. Rokan Hulu yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Terima kasih kepada seluruh teman-teman jurusan Manajemen'16 Fakultas Ekononi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Oktober 2020
Penulis

ABDUL HADI
NIM : 11671101556



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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Fungsi Manejemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2 Produktivitas Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	19
2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja	20
2.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja	21
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja	23
2.2.5 Indikator Produktivitas kerja.....	29
2.3 Lingkungan Kerja.....	30
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	30
2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	31
2.3.3 Indikator Lingkungan kerja.....	32
2.4 Pengawasan Kerja	34
2.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja	34
2.4.2 Manfaat dan Keuntungan Pengawasan Kerja	34



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 Indikator Pengawasan kerja	35
2.5 Keselamatan Kerja dan kesehatan Kerja.....	36
2.5.1 Keselamatan Kerja	37
2.5.2 Pentingnya keselamatan Kerja	37
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	39
2.5.4 Indikator Keselamatan Kerja.....	42
2.5.5 Fungsi Keselamatan Kerja	42
2.5.6 Tujuan Keselamatan Kerja.....	42
2.5.7 Kesehatan Kerja	43
2.5.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja.....	44
2.5.9 Indikator Kesehatan kerja	45
2.6 Hubungan Antara Variabel X terhadap Variabel Y	46
2.6.1 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	46
2.6.2 Hubungan Antara Variabel Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	46
2.6.3 Hubungan Antara Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	47
2.7 Pandangan Islam	48
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	48
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pengawasan kerja	48
2.7.3 Pandangan islam Tentang Keselamatan Kerja dan kesehatan Kerja ...	48
2.8 Penelitian Terdahulu	49
2.9 Defenisi variabel Penelitian	52
2.10 Kerangka Pemikiran.....	54
2.11 Hipotesis.....	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1 Lokasi Penelitian.....	57
3.2 Jenis dan Sumber Data	57
3.2.1 Jenis Data	57
3.2.2 Sumber Data.....	58



- 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.

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	58
3.4 Populasi dan Sampel	59
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	60
3.5.1 Angket.....	60
3.6 Analisis Data	60
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif	61
3.7 Metode Analisis Data.....	61
3.7.1 Analisis Linear Berganda.....	61
3.8 Uji Kualitas Data.....	62
3.8.1 Uji Validitas Data.....	62
3.8.2 Uji Reliabilitas	67
3.9 Uji Asumsi Klasik	63
3.9.1 Uji Normalitas.....	63
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	64
3.9.3 Uji Heterokedastisitas	64
3.9.4 Uji Autokorelasib	64
3.10 Uji Hipotesis.....	65
3.10.1 Uji simultan.....	65
3.10.2 Uji t (Parsial).....	66
3.10.3 Uji Koefisien Determinan R^2	66
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	67
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	67
4.2 Lokasi kegiatan	72
4.3 Perkiraan Umur Kegiatan.....	68
4.4 Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4.4.1 Visi Perusahaan.....	68
4.4.2 Misi Perusahaan	68
4.5 Struktur Organisasi.....	69
4.6 Fungsi dan Tugas organisasi	71
4.6.1 <i>General Manager</i>	71
4.6.2 <i>Administrasi General Manager</i>	71

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.

4.6.3 <i>Manager</i>	72
4.6.4 Pegawai, Pegawai Produksi, pegawai Kantor	72
4.6.5 Askep.....	72
4.6.6 Asisten Afdelling	72
4.6.7 <i>Supervisor</i> (<i>supervisor</i> panen, perawat,cvc)	73
4.7 Aktivitas Perusahaan.....	74
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
5.1 Karakteristik Responden	75
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	76
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	76
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	77
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
5.2.1 Variabel Produktivitas Kerja.....	78
5.2.2 Variabel Lingkungan kerja.....	79
5.2.3 Variabel Pengawasan Kerja	82
5.2.4 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	84
5.3 Uji Kualitas Data.....	87
5.3.1 Uji Validitas	87
5.3.2 Uji Realibilitas	93
5.4 Uji Normalitas.....	93
5.5 Uji Asumsi Klasik	94
5.5.1 Uji Multikolonieritas.....	94
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	95
5.5.3 Uji Autokorelasi	96
5.6 Analisis Data Penelitian	97
5.6.1 Regresi Linear Berganda.....	97
5.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	98
5.6.3 Uji Simultan (Uji F)	100
5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	102
5.7 Pembahasan Hasil penelitian.....	102



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.

5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	102
5.7.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan	103
5.7.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	104
5.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja	105
BAB VI KESIMPULAN DAN PENUTUP	107
6.1 Kesimpulan	107
6.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



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 TABEL

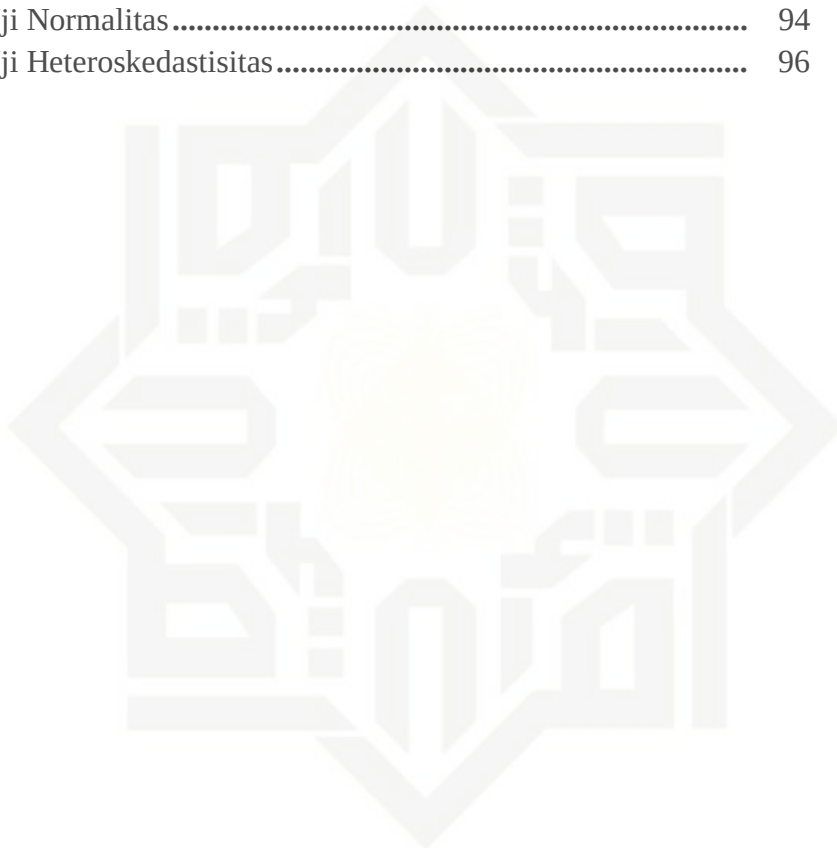
	Halaman
Tabel 1.1	Pencapaian target Pada PT Perkebunan Hutahaean Afdelling II dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu 3
Tabel 1.2	Perkembangan Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Afdelling II Pada PT Perkebunan Hutahaean Afdelling II dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu 4
Tabel 1.3	Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu..... 7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 49
Tabel 2.2	Defenisi dan Konsep operasional Variabel penelitian 53
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia..... 76
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan..... 76
Tabel 5.4	Responden Menurut Masa Bekerja 77
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas kerja..... 78
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 80
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengawasan Kerja 82
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Keselamatan dan Kesehatan K 84
Tabel 5.9	Uji Validasi Lingkungan Kerja 88
Tabel 5.10	Uji Validasi Pengawasan Kerja..... 89
Tabel 5.11	Uji Validasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 90
Tabel 5.12	Uji Validasi Produktivitas Kerja 92
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Reliabilitas 93
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas 95
Tabel 5.15	Rekapitulasi Uji Autokorelasi 97
Tabel 5.16	Nilai Koefisien Regresi 97
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... 99
Tabel 5.18	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 101
Tabel 5.19	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) 102

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

	Halaman
Gambar 1.1 Keadaan Lingkungan Perusahaan	10
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	70
Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	94
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	96



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GRAFIK

Halaman

Grafik 1.1:	Grafik Tingkat Kecelakaan Kerja PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-dalu.....	8
-------------	--	---



- 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 UN Suska Riau.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa suatu instansi untuk melakukan visi dan misi dan strategi serta adaptasi. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut penelitian dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mempunyai efektivitas yang memadai. Kinerja karyawan yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik dan juga mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia yang terjadi di struktur perusahaan perlu adanya disiplin kerja yang tinggi demi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tanpa adanya disiplin kerja bagi pegawai, maka tingkat keberhasilan akan sulit untuk dicapai.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Aspek tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu sekali untuk diperhatikan karena baik buruknya pengelolaan karyawan akan membawa dampak terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi perlu ditingkatkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifudin 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.

Menurut **Hasibuan (2012)**. Produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dengan terciptanya produktivitas yang tinggi maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kepastian bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal, untuk itu produktivitas yang tinggi sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi usaha yang di dalamnya terdapat karyawan-karyawan yang saling berintegrasi dengan latar belakang yang berbeda-beda. Mereka bekerja mempunyai tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri atau keluarganya berupa penghasilan untuk mendapat keuntungan.

Dalam upaya pencapaian tujuan, perusahaan sangat tergantung pada karyawan, karena mereka adalah orang-orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan, oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberi pengaruh yang optimal bagi perusahaan, yaitu dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan juga memberikan kondisi lingkungan yang kondusif.

PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengeloaan hasil perkebunan kelapa sawit. Dalam perkembangannya. PT. Perkebunan Hutahaeen mendapat kepercayaan untuk usaha di daerah Provinsi riau

umumnya di kab. Rokan Hulu Khususnya. PT. Perkebunan Hutahaeen yang berada di desa batang kumu kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu serta memiliki luas 4614 hektar dengan legalitas pemiliknya sertifikat hak guna usaha (HUG) yang dikeluarkan pada tanggal 1 juli 1993 dengan masa berlaku tanggal 1 juli 1993 sampai dengan Desember 2028.

Salah satu masalah yang sering di hadapi oleh perusahaan adalah turunnya produktivitas tenaga kerja, Keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat akan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT. Perkebunan Hutahaeen. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Hutahaeen mengalami penurunan realisasi target perusahaan. Berikut capaian target PT. Hutahaeen :

Tabel 1.1 : Pencapaian Target Pada PT. Perkebunan Hutahaeen Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu. Tahun 2015-2019

TAHUN	REKAPITULASI		
	JUMLAH TBS/TON		Persentase (%)
	TARGET	REALISASI	
2015	15.495.642	15.093.490	97,40
2016	11.348.580	14.761.780	130,1
2017	7.968.365	13.628.840	171,1
2018	11.976.317	11.261.330	94,1
2019	6.603.327	6.684.200	101,22

Sumber : PT. Perkebunan Hutahaeen Dalu-Dalu Kab. Rokan Hulu. 2020

Dari tabel dapat dilihat bahwa realisasi hasil produksi pada PT. Perkebunan Hutahaeen Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu selalu mengalami penurunan dari tahun ke tahun. bila keadaan ini tidak diatasi dengan cepat, maka dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Selanjutnya untuk melihat perkembangan jumlah karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2: Perkembangan jumlah karyawan berdasarkan bagian afdelling II Pada PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab.Rokan Hulu. Tahun 2015-2019

No	Tahun	Afdelling II	Persentase (%)
1	2015	225	11,25
2	2016	215	10,75
3	2017	155	5,75
4	2018	145	7,25
5	2019	125	6,25

Sumber : PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu Kab. Rokan Hulu. 2020

Terlihat bahwa perkembangan jumlah karyawan mengalami penurunan di setiap tahunnya, berdasarkan observasi awal yang di lakukan pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu diperoleh realita bahwa dari lima tahun terakhir jumlah karyawan pada setiap tahunnya menurun, disebabkan karena karyawan melakukan pekerjaan di lingkungan kerja perusahaan kurang semangat dan optimal dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan. Produktivitas kerja karyawan masih rendah yaitu dapat dilihat dari belum tercapainya target perusahaan. Bila keadaan ini tidak diperbaiki oleh perusahaan akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan sebagai organisasi yang bermotif mencari laba.

Selanjutnya untuk mendapatkan produksi yang baik maka harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, pengawasan kerja dan K3.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Dengan lingkungan kerja yang



Hak Cipta dilindungi Undang-undang
 © Halcyonmik UIN Suska Riau
 Fatehsalamic University of Sultan Sarifjasi 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.

nyaman dan kondusif, maka diharapkan dapat memberi kenyamanan dan akan mendorong pegawai giat bekerja sehingga produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan dapat terwujud. Menurut **Sedarmayanti (2013:23)**, mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang). Dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu kec. Tmabusai Kab. Rokan Hulu adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengeloaan hasil perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai visi Menjadi perusahaan perkebunan yang paling produktif , paling efisien, serta terbaik dalam manajemennya diantara perkebunan kelapa sawit di Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasirun 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.

Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi perusahaan perkebunan kelapa sawit ini. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, di area perkebunan terlihat banyak adanya sampah masyarakat yang mengganggu kenyamanan para pekerja bagi pemanen sawit, sulitnya jaringan di wilayah perusahaan, fasilitas yang kurang memadai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan kerusakan pada pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya masalah antar karyawan mengenai pembagian tugas.

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Pengawasan yang di lakukan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (built in control), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. **Sondang P.Siagian (2014:213).**

Dari pengamatan observasi awal yang dilakukan penulis, terdapat beberapa perkerja yang tidak diawasi oleh mandornya, sehingga pengawasannya

tidak terlalu ketat, dan terdapat kelalaian yang dilakukan, tidak menggunakan Safety dalam melakukan pekerjaan, beberapa pekerja mengalami kecelakaan kerja, seperti luka pada bagian tubuh yang terkena sebilah tajam egrek sawit, tertimpa buah sawit dan pelepah sawit, dan juga terjadi perkelahian antar karyawan dikarenakan mementingkan diri sendiri dengan membiarkan teman kerjanya bekerja sendiri.

Berdasarkan fenomena serta kejadian yang disebabkan karena kecelakaan kerja, maka salah satu aspek untuk perlindungan karyawan dan melindungi aset perusahaan adalah dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Melalui Program Keselamatan dan Kesehatan kerja, maka karyawan akan merasa terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga diharapkan dapat tercipta situasi kerja yang aman, tentram, sehat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah jumlah kecelakaan kerja Lima Tahun Terakhir PT. Perkebunan Hutahaean Afdeling II Dalu- Dalu.

Tabel 1.3. Kecelakaan Kerja Pada PT. Perkebunan Hutahaean Adeliing II Dalu-Dalu. Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.

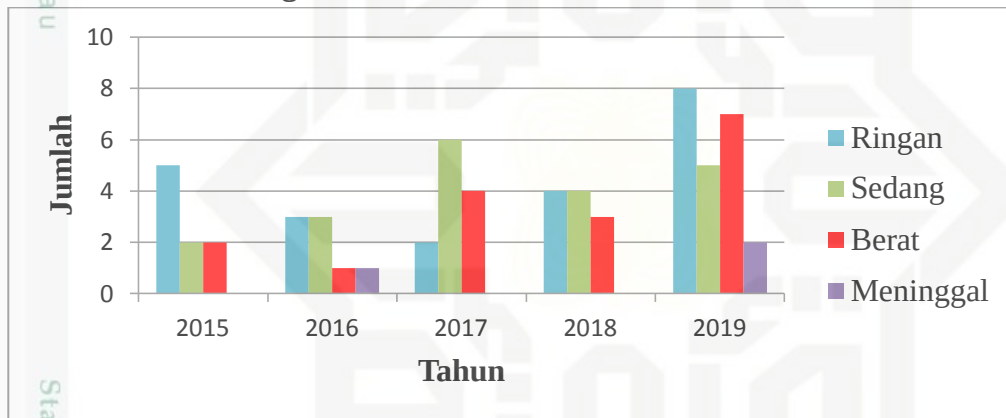
No	Tahun	Ringan	Sedang	Berat	Meninggal
1	2015	5	2	2	0
2	2016	3	3	1	1
3	2017	2	6	4	0
4	2018	4	4	3	0
5	2019	8	5	7	2

Sumber: PT. Perkebunan Hutahaean

Bangun (2012:377) Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Berdasarkan definisi dari para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa

keselamatan kerja merupakan bentuk perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik maupun mental dan berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, baik berasal dari lingkungan kerja ataupun tindakan pekerja itu sendiri. Berikut adalah grafis kecelakaan kerja pada Perkebunan PT. Hutahaeen Afdelling II dalu-dalu.

Grafik 1.1: Grafik Tingkat Kecelakaan Kerja Perkebunan PT. Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu. Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu



Sumber: PT. Hutahaeen Dalu-Dalu

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kecelakaan sering terjadi dalam lingkungan perusahaan, baik itu kecelakaan ringan, sedang, berat, dan ada juga yang menyebabkan karyawan meninggal. Kecelakaan karyawan paling tinggi terjadi pada tahun 2019, dimana kecelakaan tingkat ringan sebanyak 8 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 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. Kemudian tingkat

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 © Halal Cipriani, miki UN 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
 © Halal Cipta milik UIN Suska Riau
 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.

kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan meninggal dunia terjadi pada tahun 2019, dimana karyawan yang meninggal dunia sebanyak 2 orang karyawan.

Dalam kasus kecelakaan tingkat ringan diantaranya tergores benda tajam. Dalam kecelakaan sedang, luka pada kepala akibat karyawan tidak memakai helm pelindung saat berkerja, tangan maupun kaki yang terkilir akibat mengangkat benda pada saat memanen kelapa sawit. Sedangkan kecelakaan berat yang terjadi pada saat memanen kelapa sawit, karyawan tertimpa buah kelapa sawit dan menghantam kepala dan menyebabkan karyawan meninggal

Dari uraian tersebut kecelakaan yang terjadi di PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II dalu-dalu, masih sering terjadi setiap tahunnya. Kurangnya pengawasan pada karyawan, kurangnya pengetahuan akan pentingnya menggunakan alat perlindungan 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 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.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam keadaan lingkungan, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja semakin baik, begitu juga sebaliknya. Berikut beberapa dokumentasi dari lingkungan kerja yang ada pada PT. Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu. Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu :

Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu. Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu



Sumber: PT. Hutahaean Dalu-Dalu

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 © Harta Cipta milik 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

© Hak cipta milik 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.

Dari foto dokumentasi diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja seperti sulitnya jalan akses masuk ke perusahaan dan banyaknya sampah yang berserakan. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan, maka akan berdampak pada kegiatan produksi. Hal tersebut akan mengakibatkan tingkat produktivitas karyawan maupun perusahaan akan berkurang, sehingga akan berdampak pada tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan *grand theory* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. **Ravela Septianingrum (2011)**. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga. Kemudian **renaldo adreyanto (2018)**. Pengaruh program K3 (kesehatan kerja dan kelesamatan kerja) berdasarkan hasil penelitian pengaruh program K3 (kesehatan kerja dan kelesamatan kerja) menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* di atas dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian lebih lanjut dengan memfokuskan pada variabel lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan , penelitian ini akan mengambil obyek di PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab.Rokan Hulu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kersehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.**”



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.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu?
3. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu?
4. Apakah lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.



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. Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdeliing II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan K3 terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemimpin dalam mengamati Lingkungan Kerja dan pengawasan Kerja karyawan

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah Lingkungan kerja, pengawasan Kerja dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.



1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari tiga Bab yang di sajikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di bahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat, struktur , dan aktivitas PT. Perkebunan Hutahaean dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.

BAB V : HASIL PENLITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang hadapi PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.



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
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pemberian Motivasi (*Motivating*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pemberian Evaluasi (*Evaluating*)

Menurut **Hasibuan (2016:21-23)** fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.



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

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.



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.

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

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut **Hasibuan (2016:14-15)** Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Isami Universitas of Gulta Syarif Kasim Riau

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut **Siagian (2014:218)**, Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut **Sutrisno (2016:104)**, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Sinungan (2014:219)**, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.



Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. **Daryanto (2012:41)**.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2. Pengukuran produktivitas

Mulyadi (2015:100), produktivitas kerja dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Menurut **Blocher, Chen, Lin (2010: 847)** produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut, dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Rumus produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan Output}}{\text{Efektivitas menggunakan Input}} \times 100$$

Menurut Sinungan (2010:8) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas



masuk selama periode tersebut. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas.

2.2.3. Manfaat pengukuran produktivitas

Syarifuddin, Lisa Yani (2014:24) Ada beberapa manfaat pengukuran produktivitas pada suatu organisasi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan caramemberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang direncanakan (produktivitas ekspektasi) dan tingkat produktivitas yang diukur (produktivitas aktual). Dalam hal ini pengukuran produktivitas akan memberikan inforamasi dalam



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

mengidentifikasi masalah-masalah atau perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga tindakan korektif dapat diambil.

6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas di antara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan itu.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.
9. Pengukuran produktivitas terus-menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan dalam perusahaan.
10. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk secara terus-menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang akan lebih memberikan perhatian kepada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.

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.

11. Aktivitas perundingan bisnis (kegiatan tawar-menawar) secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional, apabila telah tersedia ukuran-ukuran produktivitas.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Menurut **Sutrisno (2015:103)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Menurut **Sedarmayanti (2014:229)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan 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.

dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

4. Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

5. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.



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 Sultan Syarif Kasim Riau

6. Hubungan Industrial Pancasila dengan cara :
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
7. Tingkat Penghasilan
Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.
8. Gizi dan Kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.
9. Jaminan Sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
10. Lingkungan dan Iklim Kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.



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.

11. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

12. Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

13. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut **Simanjuntak (2016:103)**, faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental

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 mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Menurut (Afifudin, 2014:225) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Kemampuan

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

3. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

4. Perjanjian Kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

5. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

4. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

5. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar dasar pengetahuan.

6. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung

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

jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

7. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

2.2.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Sutrisno, (2016:104)**, mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal 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.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.



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

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut **Siagian (2014:56)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

menurut **Sedarmayanti (2013:23)** mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik 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.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan juga dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti dalam Wulan, (2011:21)** Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja



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. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. **Siagian (2014:59)** mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.



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. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut **Afandi (2016:51)**, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja yaitu:

1. Penerangan
2. Temperatur/suhu di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Kebisingan ditempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Harcipti milik 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.

2.4. Pengawasan Kerja

2.4.1. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry yang di kutip **Winardi (2011:395)**.

Sedangkan menurut Sondang P.Siagian (2014:213), Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu, agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka pengawasan kerja harus ditingkatkan dalam sebuah perusahaan.

2.4.2. Manfaat dan Keuntungan Pengawasan Kerja

Menurut **Harahap, (2012:313-315)** yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar

pengawasan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

2.4.3. Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut **Sondang siagian (2014:35)**, terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian



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.

megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan 27 umpan balik diberikan secara berkelanjutan Akdere dan Azvedo, 2010. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

2.5. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Setiap tenaga kerja butuh perlindungan berupa perlindungan keselamatan dari tempat dimana ia bekerja. Perlindungan keselamatan tersebut dimaksudkan agar para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan aman, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dari kerugian dalam pekerjaan di tempat kerja.



kondisi fisik tempat karyawan bekerja harus sesuai dan memenuhi standar kriteria keselamatan. Mesin dan peralatan perusahaan harus dirawat secara rutin untuk mencegah terjadinya kerusakan mesin yang dapat membahayakan karyawan.

2.5.1. Keselamatan kerja

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut **Bangun Wilson (2012:377)** Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe, dalam (Pangabean Mutiara, 2012:112), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

2.5.2. Pentingnya keselamatan kerja

Menurut **Bangun Wilson (2012:379)** terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan

harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

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

2.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun tidak langsung. Artinya bahwa keefektifan program keselamatan sangat dipengaruhi variabel lain. Demikian pula sebaliknya bahwa program keselamatan juga dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu **Kasmir, (2016:274-276):**

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa 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 tidak terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Cara meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.



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. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. Akhirnya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan keselamatan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian kerja.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan 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 mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik 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, buruk dan tidak sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Universitas Sumatera Utara Hali ini tentu mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

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.

2.5.4. Indikator keselamatan kerja

Menurut **hiksan nur (2012)**, indikator keselamatan kerja yaitu:

- a. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.
- b. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan.
- c. Tingkat pengendalian personal.
- d. Jaminan keselamatan.
- e. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja.

2.5.5. Fungsi keselamatan kerja

Keselamatan kerja berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan sebelum terjadinya bahaya yang dapat mengakibatkan terjadinya hal buruk yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Menurut **Sucipto (2014:2)**, terhadap empat fungsi keselamatan, yaitu:

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

2.5.6. Tujuan keselamatan kerja

Keselamatan kerja sangatlah penting bagi setiap karyawan, karena dalam setiap pekerjaan mempunyai resiko. Sekecil apapun resiko dalam perkerjaan dapat merugikan karyawan perusahaan. Keselamatan kerja dimaksudkan untuk



melindungi karyawan dari bahaya dan agar karyawan merasakan perasaan aman dan nyaman dalam bekerja.

Adapun keselamatan kerja menurut **paramita dan wijayanto (2012)**, tujuan dari keselamatan kerja adalah:

1. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.
7. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam kerja. kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

2.5.7. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baikakan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut **Sedarmayanti (2011: 120)**, Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan.

Menurut **widodo (2015)** kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan untuk memperoleh drajat kesehatan, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha penvegahan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan maupun penyakit umu.

Berdasarkan pengertian para ahli, maka kesehatan kerja adalah:

1. Usaha untuk memperoleh dan mempertahankan kondisi kesehatan baik itu jasmani, rohani, maupun sosial.
2. Usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja, lingkungan kerja maupun penyakit umum.
3. Kondisi yang menyangkut kesehatan fisik dan mental.

Jadi, kesehatan kerja adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti pencegahan terhadap peyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja, lingkungan kerja dan penyakit pada umumnya.

2.5.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Aadapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja menurut **sawasto (2011:110)**, fatktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

1. Kondisi lingkugan area kerja yaitu:

- a. Kondisi fisik

Berupa penerangan suhu, udara, ventilasi ruang kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tenaga udara.

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. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman kerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya.

2.5.9. Indikator kesehatan kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat.

Adapun tiga dari kesehatan kerja menurut **manullung (2016:87)**, adalah:

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam memenuhi hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja.
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.



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 Saifuddin Riayat

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

2.6. Hubungan Antara Variabel X terhadap Variabel Y

2.6.1 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produktivitas yang bagus (Alex Nitisemito : 2010)

2.6.2 Hubungan Antara Variabel Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Handoko (2013:359) mengatakan “Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja”. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.



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

Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan pengawasan yang baik akan membantu kegiatan produksi suatu perusahaan. Dengan pengawasan ini kegiatan perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan stándar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini.

2.6.3 Hubungan Antara Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **Barthos (2016:150)** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi boomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebuah robot, untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu memperlakukan pekerja dengan baik atau membuat suasana kerja lebih manusiawi

2.7. Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.

Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ ظِلْمًا وَلَا كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemah Arti: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. Al-Qur'an surat Ali Imran 159.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pengawasan Kerja

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya : “Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan” (Q.S :As-Shaff : 3).

Ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang yang mengabaikan pengawasan terhadap perbuatannya.

Selain ayat tersebut terdapat beberapa ayat menjelaskan tentang pengawasan antara lain dalam Surat AL-Sajadah ayat 5berikut.

2.7.3. Pandangan Islam Tentang Produktivitas kerja

Pandangan islam mengenai kepuasan kerja tercantum di dalam (QS.Al-Sajadah Ayat 5).

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّ



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik 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.

Artinya :”Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”(Q.S As-Sajdah : 5).

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam keteraturan alam raya ini merupakan bukti kesabaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan khalifah di bumi, Maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting bagi dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terhadulu mengenai disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1. sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Model analisis	Hasil Penelitian
1	Ravela Septianingrum (2011) Skripsi lib.unnes.ac.id (2011.)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Model analisis	Hasil Penelitian
2	Widi Wahyuni (2011). Jurnal ADINUS, (2011).	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel	Regresi Linear Berganda	produktivitas kerja karyawan dibandingkan pengawasan kerja Kualitas kerja, Pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kualitas kerja yang baik pengawasan dan kedisiplinan kerja yang lebih tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Semarang.
3	Fitria Cania Dini (2018). Skripsi digilib.uinsgd.ac.id (2018).	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perum Perhutani KPH Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT))	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengawasan (X1), dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) (Studi Pada Karyawan di Perum Perhutani KPH Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT))

Hak Cipta Prindungi 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 Prindungi 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.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Model analisis	Hasil Penelitian
		Sindangwangi Kabupaten Bandung.			Sindangwangi Kabupaten Bandung, dan hasil output koefisien determinasi adalah sebesar 86,5%.
4	Gerry Irawan (2011). Skripsi, lib.unnes.ac.id Fakultas Ekonomi Manajemen S1 (2011).	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bintang Triputrax Pekalongan	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	E Hernisa (2018) Skripsi Fakultas ekonomi dan Ilmu sosial. repository.uin-suska.ac.id (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Argolestari Kab. Kuantan Singingi.	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terbukti bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja mempengaruhi 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.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Model analisis	Hasil Penelitian
6	Alfiani rohimah (2019) Skripsi fakultan ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negri ponorogo. http://etheses.ia.inponorogo.ac.id/ oleh A Rohimah (2019)	Pengaruh kelsematan kerja dan kesehatan kerja serta disiplin kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan di PGT (pabrik gondorukem danterpentyn) sukun, pulung ponorogo	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel	Regresi Linear Berganda	Pada penelitian ini diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PGT Sukun, Pulung Ponorogo, berdasarkan

2.9. Defenisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:58).

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dengan 56 simbol X, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dengan simbol

Y. Variabel dependen juga merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam penelitian atau investigasi.

Defenisi dan konsep operasional penelitian yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang di gunakan, yaitu sebagai berikut:

Table 2.2. Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan . Siagian, (2014:218)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. efisiensi Sutrisno, (2016:104)	Likert
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Siagian, (2014:56)	Lingkungan kerja menurut Siagian, (2014:59) 1. Bangunan tempat kerja 2. Fasilitas 3. Tersedianya sarana angkutan Lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) 1. Penerangan 2. Temperatur/suhu di tempat kerja 3. Kelembapan di tempat kerja 4. Kebisingan ditempat kerja 5. Getaran mekanis di tempat kerja 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Tata warna di tempat kerja 8. Dekorasi di tempat kerja 9. Musik di tempat kerja 10. Keamanan di tempat kerja	Likert

Hak Cipta dan Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini
 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.

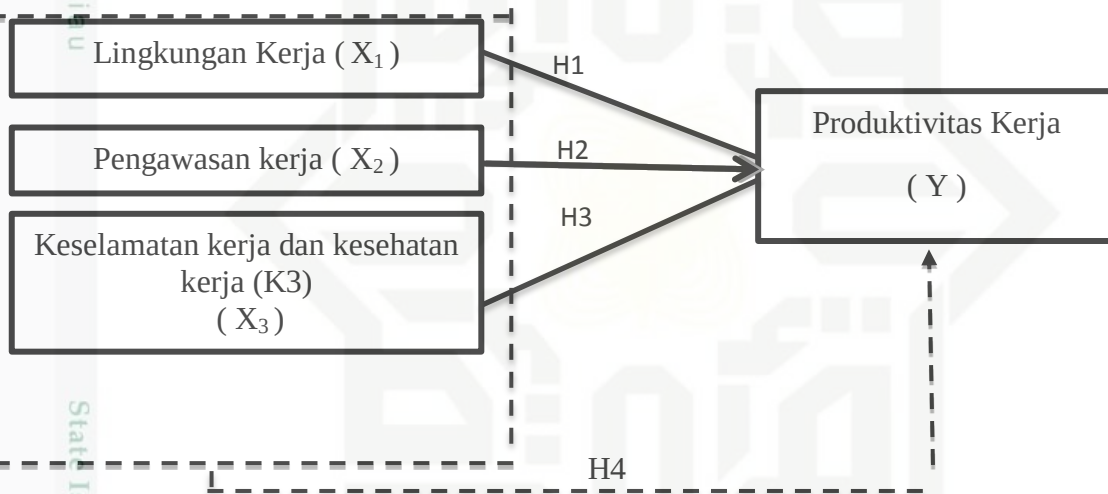
Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan kerja (X ₂)	Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Sondang P.Siagian (2014:213)	1. Penetapan standar 2. Memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan 3. Membandingkan 4. Tindakan perbaikan atau koreksi Sondang P. Siagian, (2014:35)	Likert
Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X ₃)	Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Wilson (2012:377)	Keselamatan kerja Hiksan Nur (2012) 1. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar. 2. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan. 3. Tingkat pengendalian personal. 4. Jaminan keselamatan. 5. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja Kesehatan kerja sawasto(2011:110) 1. Kebersihan lingkungan kerja. 2. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri	Likert

2.10. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti **Sugiyono, (2010).**

Sugiyono, (2010). mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)
 Sumber : Sugiyono, (2014:93)

Keterangan:

-----> : *Pengaruh secara parsial*

- - -> : *Pengaruh secara simultan*

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Pengawasan Kerja

X_3 = Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3)

Y = Produktivitas Kerja

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.

2.11. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. **Sugiyono (2014:132).**

- H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.
- H₂: Diduga pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.
- H₃: Diduga keselamatn kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.
- H₄: Diduga lingkungan kerja, pengawasan kerja, keselamatam kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Hutahaeen Dalu-Dalu Desa Batang Kumu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu. PT. Hutahaeen ini merupakan salah satu dari sekian banyak PT. Perkebunan di Kecamatan Tambusai kabupaten Rokan Hulu.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data dan sumber data yang diperlukan.

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif bersifat struktur, ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para tenaga kerja yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung berpola lebih struktur, sehingga mudah di baca periset **Suliyanto (2011:121)**. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Perkebunan Hutahaeen Dalu-dalu yang dapat dihitung , seperti data jumlah tenaga kerja.

b. Data Kualitatif

Suliyanto (2011:122), Data kualitatif bersifat struktur, sehingga variabel dari data sumbernya mungkin sangat beragam. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari PT. Perkebunan Hutahaeen Dalu-dalu yang tidak berbentuk



angka, seperti gambaran umum organisasi dan data-data yang menunjang penelitian.

3.2.2. Sumber data

Adapun sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian yaitu, data primer dan data sekunder menurut **Sugiono (2016:137)**.

a. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

b. Data Skunder

Data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan pada peneliti (**Sugiyono, 2014:230**).

Kuesioner di sebarakan kepada responden yaitu kepada para pegawai PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.



3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:13). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah bagian Tanaman afdelling II sebanyak 125 karyawan, mengingat banyaknya jumlah populasi maka penulis menggunakan rumus pengambilan sampel yang dikemukakan oleh slovin menurut **Sugiyono (2011:87)**.

Adapun rumus nya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, pada penelitian ini menggunakan e = 5% (0,05)

Berdasarkan rumus diatas dapat di ambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$



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

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,05)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 0,3125}$$

$$n = \frac{125}{1,3125} = 95,2$$

Berdasarkan hasil dari rumus Slovin diatas maka sampel yang diperoleh adalah 95,2 orang dan di bulatkan menjadi 95 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.5.1. Angket (kuesioner)

Metode pengumpulan data yang biasa di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner ataupun angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikannya lagi ke pada peneliti **Sugiyono (2014 : 230)**. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang diukur.

3.6. Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut :

3.6.1. Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanuasi (2012:45)** digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

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

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisis data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n). Dengan regresi linear berganda ini, keereatan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat diketahui.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: Sugiyono (2018:188)

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

A = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi



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.

- X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Pengawasan Kerja
 X_3 = Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3)
 E = Sistem eror

Oleh karena itu data yang diperoleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis, yaitu program SPSS dan memberikan beberapa kategori dalam penilaian. Kategori yang digunakan berdasarkan skala Likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang lebih ditetapkan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.8. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.1. 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.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.8.2. 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 *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. 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. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

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.

3.9.2. Uji multikolinieritas

Menurut **Frish (2011:176)** Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3.9.3. Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan 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 tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.9.4. 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 autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2011 : 23)** Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan 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 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$



- b. H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.10.2. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t , dengan $df = n - 2$
 r = Koefisien Kolerasi
 n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $> t$ (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
 b. H_0 diterima apabila t (hitung) $< t$ (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.10.3. Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 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.

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Hutahaean adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang mengelola kebun kelapa sawit yang terletak dikecamatan tambusai, kabupaten rokan hulu. Secara historis, areal kebun ini semula merupakan areal hutan yang kemudian di konversi menjadi areal perkebunan kelapa sawit. Kebun ini mencakup luas 4614 ha dengan legalitas pemiliknya sertifikat hak guna usaha (HGU) yang dikeluarkan pada tanggal 1 Juli 1993 dengan masa berlaku tanggal 1 Juli 1993 sampai dengan 31 Desember 2028.

Kebun ini didirikan pada tahun 1988, memiliki luas areal yang telah dikuasai PT. HUTAHAEAN berdasarkan SK Gubernur KDH tingkat 1 riau tanggal 21 April 1987 No. 525.26/PPD/1124 Jo tanggal 13 Juni 1988 No. KPTS 22/PT. VI/1998, tanggal 27 November 1987 No. KPTS 506/XI/1987 Jo tanggal 13 Juni 1988 No. KPTS 09/I . 1 VI/1988, Dengan pencadangan lahan seluas 5000 ha dan tentang izin lokasi dan pebebasan Hak/Pembelian Tanah Seluas 4800 ha. Terakhir dengan Hak Guna Usaha No. 17/HGU/1993 Tanggal 1 Juli 1993.

4.2 Lokasi Kegiatan.

Areal perkebunan PT. HUTAHAEAN ada seluas 4. 614 ha. Secara administratif pemerintahan termasuk dalam wilayah kecamatan tambusai kabupaten rokan hulu, secara geografis areal terletak antara 1° 5' 53" –LU 1° 6' 12" dan BT 100° 14' 58" –BT 100° 20' 53" dengan ketinggian 38-45 m dari



permukaan laut. Areal tersebut berada dalam kelompok hutan batang kumu yang tadinya adalah areal kerja HPH. PT Murni dengan batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Sei Batang Kumu
- Sebelah Selatan : Desa Rantau Kayu Kuning, Kec. Dalu-Dalu
- Sebelah Barat : Desa Kota Bangun
- Sebelah Timur : Lokasi Transmigrasi DK. II

Jalan menuju lokasi dapat ditempuh melalui jalan darat dari pekanbaru-bangkinang (60 Km) dan selanjutnya Ke Dalu-Dalu hingga seluruhnya berjarak 223 Km dari ibukta provinsi.

4.3 Perkiraan Umur Kegiatan

Perkiraan umur kegiatan proyek perkebunan PT. HUTAHAEAN

- a. Tahap persiapan dan penelitian serta pembangunan fisik memerlukan waktu 4-5 tahun. Kegiatan ini telah di mulai pada tahun 1990.
- b. Tahap operasi atau umur teknis mencapai sekitar 20-25 tahun

4.4 Visi dan Misi Perusahaan

4.4.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan perkebunan yang paling produktif, paling efisien, serta terbaik dalam manajemennya diantara perkebunan kelapa sawit di indonesia.

4.4.2 Misi Perusahaan

Tim manajemen PT. HUTAHAEAN bertekad untuk meninggalkan suatu karya nyata dalam industri perkebunan melalui :

- a. SDM yang terlatih, profesional, mempunyai integritas serta loyal terhadap 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.

- b. Budaya kerja dengan sikap mental positif yang dimiliki oleh seluruh staff dan karyawan.
- c. Pengelolaan kegiatan yang senantiasa ramah terhadap lingkungan.
- d. Serta dapat bekerja sama dengan masyarakat sekitarnya.

4.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun diantara orang yang menunjukkannya kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehari-hari, perusahaan membentuk beberapa departemen atau bagian yang mempunyai fungsi tugas yang berbeda-beda, tetapi tetap saling memberi dukungan. Struktur organisasi PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-dalu Kab. Rokan Hulu dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

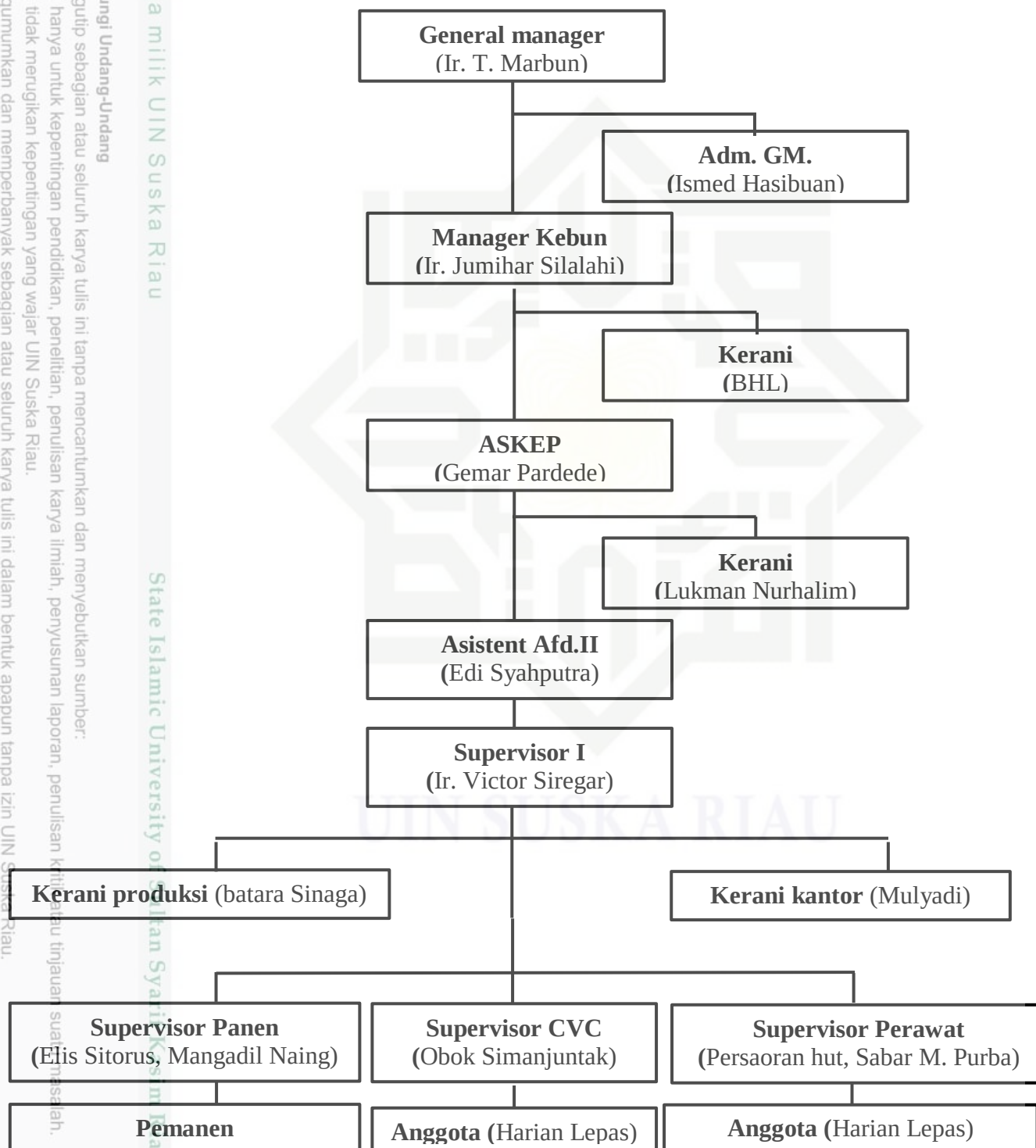
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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.

STRUKTUR ORGANISASI

PT. Perkebunan Hutahaean Dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Pekebunan Hutahaean Dalu-dalu Kec. Tambusai Kab.rokan Hulu



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.

© Halicipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

4.6 Fungsi dan tugas Organisasi

Adapun tugas, fungsi, tanggung jawab, serta wewenang dari setiap bagian struktur organisasi Pt. Perkebunan Hutahaean Dalu-dalu kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

4.6.1 *General Manager*

- a. Menentukan dan membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan secara umum menyangkut kebijaksanaan operasional perusahaan baik internal maupun eksternal
- b. Bertanggung jawab secara penuh dan menyeluruh terhadap jalan dan maju mundurnya perusahaan
- c. Mengambil keputusan-keputusan dan mengatur strategi menyangkut rencana perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
- d. Mengkoordinir dan mengawasi setiap bentuk kegiatan perusahaan yang dijalankan oleh para karyawan dan bawahan

4.6.2 *Administrasi General Manager*

Tugas dan tanggung jawab general manager sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data, penyusunan perencanaan, pengelolaan data dll.
- b. Pengadaan tenaga kerja menilai, mengevaluasi, dan menetapkan hubungan kerja dengan karyawan atau tenaga kerja dan memberhentikannya jika tidak lagi dibutuhkan.
- c. Pemberian bimbingan atau memberikan masukan-masukan agar tugasnya dapat dilakukan dengan maksimal.



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.

4.6.3 **Manager**

Tugas dan tanggung jawab general manager sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola operasional harian perusahaan
- b. Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- c. Membuat prosedur dan standar perusahaan
- d. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
- e. Mengelola perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan

4.6.4 **Pegawai, Pegawai Produksi, Pegawai Kantor**

Tugas dan tanggung jawab general manager sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Mengambil data dan menyesuaikannya dengan fisiknya misalkan Pegawai mencatat panen pada kebun A adalah 70 ton pada minggu ini dan dia melihat langsung timbangan untuk memastikan data yang dia terima valid

4.6.5 **ASKEP**

Tugas dan tanggung jawab general manager sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Mengawasi kinerja staff pada PT. Perkebunan Hutahaean dalu-dalu

4.6.6 **Asisten Afdelling**

Tugas dan tanggung jawab general manager sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Memonitor penerimaan TBS yang dikirim dari kebun



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 mengumunkan 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 Saifudin Kasim Riau

- b. Memonitor penuangan TBS dari truk ke loading Ramp, proses perebusan, proses penuangan TBS ke Hopper
- c. Mendata jumlah tenaga kerja pada pagi hari tersebut untuk menentukan target minimal seluruh mandor
- d. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan
- e. Mempersiapkan transportasi yang cukup untuk angkut karyawan dan panen
- f. Memeriksa kebenaran data yang telah diinput oleh kerani pada pagi hari dan melanjutkan sisa pekerjaan yang belum selesai diperiksa dipagi hari tersebut.

4.6.7 Supervisor (supervisor panen, perawat,cvc)

Tugas dan tanggung jawab general manager sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur kerja para bawahannya
- b. Membuat job descriptions untuk staff bawahannya
- c. Bertanggung jawab atas hasil kerja staff
- d. Membuat jadwal kerja untuk bawahan
- e. Membuat palning kerja harian, mingguan, bulanan dan tahunan
- f. Penghubung antara staff dan manager
- g. Memeberikan breafing bersama staff

4.7 Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Hutahaean dalu-dalu merupakan perusahaan perkebunan yaitu perusahaan kelapa sawit, produsen CPO, perusahaan yang memproduksi minyak kelapa sawit dengan kapasitas pengolahan 45 ton/jam atau setara dengan 900 menit dan dalam satu hari perusahaan menghasilkan 675 ton dengan jam kerja 15 jam/hari dan CPO yang dihasilkan 320kg CPO dan harga CPO Rp. 7.639/Kg

Proses pengolahan TBS menjadi CPO terdiri dari beberapa tahap yang dimulai dari :

- a. Jembatan timbang, yaitu untuk mengukur berat semua truk pengangkut TBS lebih kurang selama 5 menit untuk dicatat awal sebelum TBS dibongkar.
- b. Penyortiran buah, setiap buah yang masuk ke pabrik, kualitas dan kematangan buah sawit harus di periksa dengan baik, atau bisa disebut sortir buah.
- c. Proses perebusan buah, yaitu dengan suhu 140°C dan direbus selama 90 menit.
- d. Proses penebah, yaitu untuk melepaskan buah sawit dari tandannya.
- e. Proses pemurnian minyak, setelah dipress, maka CPO yang mengandung air, minyak, lumpur di masukkan ke dalam sand trap thank (tangki pemisah pasir) untuk memisahkan pasir yang ada, dengan temperatur pada sand trap thank mencapai 95°C.

Proses pada pengolahan TBS menjadi CPO pun selesai dan siap dipasarkan.

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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu.
2. Secara parsial pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu. Hal ini berarti pengawasan yang ketat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu.
3. Secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu. Hal ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Hutahaeen Afdelling II Dalu-Dalu.



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 Sarif Kasim Riau

4. Secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja, pengawasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu.
5. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,786. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 60,5% terhadap produktivitas kerja, yang berarti Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 60,5% terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Maka perusahaan harus dapat memperhatikan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dan memberikan kenyamanan lingkungan kerja seperti memperhatikan kebersihan, kenyamanan, penerangan serta kondisi bangunan.



2. Pengawasan kerja adalah variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk itu perusahaan haruslah meningkatkan strategi untuk meningkatkan pengawasan yang lebih ketat lagi. Menerapkan mekanisme pengawasan yang sedemikian rupa sehingga ketika terjadi penyimpangan maka dapat dilihat dan diatasi dengan segera.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, untuk perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, sehingga karyawan yang bekerja akan merasa aman dan nyaman ketika sedang bekerja sehingga produktivitas yang dihasilkan juga akan lebih baik.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan dengan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahnya, *Departemen Agama Republik Inodnesia, Pustaka Agung Harapan*
- Alex, Nitisemito, 2010. **Manajemen Personalia**. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Ariani Niken, dan Dany Haryanto. 2010. *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Alfiani rohimah. 2019. *Pengaruh kelsematan kerja dan kesehatan kerja serta disiplin kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan di PGT (pabrik gondorukem danterpentyn) sukun, pulung ponorogo*. Skripsi fakultan ekonomi dan bisnis islam institut agama islam negri ponorogo. Jurnal etheses.iainponorogo.ac.id. (Diakses pada 30 juni 2020)
- Barthos, Basir. 2016. **Manajemen Kearsipan Untuk Lembaga Negara, Swasta dan Perguruan Tinggi**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Blocher, chen, Lin, 2010. *Analisis tingkat pengaruh komponen input produktivitas konstruksi pada pekerjaan konstruksi jalan di indonesia, dalam jurnal PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PASCASARJANA TEKNIK SIPIL (KNPTS) X 2019*. Bandung, 5 November 2019 | ISSN 2477-00-86
- Cania, Fitria, 2018. *Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: studi pada Perhutani KPH PGT Sindangwangi Kabupaten Bandung*. Diploma thesis, Digital Library UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.
- E Hernisa, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Argolestari Kab. Kuantan Singingi*. Skripsi Fakultas ekonomi dan Ilmu sosial. repository.uin-suska.ac.id 2018. (Diakses pada 7 february 2020)
- Flick, dalam Gunawan. 2014. *Metode Penelitian*. E-jurnal Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fitria Cania Dini, 2018. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perum Perhutani KPH Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sindangwangi Kabupaten Bandung*. Skripsi digilib.uinsgd.ac.id 2018. (Diakses pada 7 february 2020)

- Gerry Irawan, 2011. ***Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bintang Tripuratex Pekalongan.*** Skripsi, lib.unnes.ac.id Fakultas Ekonomi Manajemen S1 2011. Diakses pada 7 februari 2020
- Handoko, T Hani. 2013. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*** Jogjakarta: BPFE
- Handoko. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Harahap, 2012. ***Kjian Pustaka, kerangka pemikiran dan Hipotesis.*** repository.unpas.ac.id. S Badruzzaman 2018. (Diakses pada 15 juni 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010, ***Riset Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Khoiri, M. 2013. ***Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di universitas negeri Yogyakarta.*** e-jurnal Universitas Islam Indonesia Jurusan Manajemen
- Kadarisman,M, 2013. ***Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo,*** Jakarta
- Khoiri, Moh Mujib. 2013. ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta.***
- Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Melanie, Ella. 2014. ***“Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat”.*** Tesis (tidak diterbitkan). Padang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia “YPTK” Padang.
- Mulyadi, 2015. ***Pengukuran produktivitas kinerja usaha mikro gula merah saparua.*** Jurnal Maneksi (manajemen ekonomi dan akuntansi). Vol 6, No 2 (2017) > [Aponno.](#)



- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Rahmawanti, dkk. 2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya, Malang.
- Ravela Septianingrum, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga*. Skripsi lib.unnes.ac.id 2011. (Diakses pada 7 february 2020)
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan, Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta. Yogyakarta
- Sinungan, Afifudin. 2014. *Landasan Teori Produktivitas Kerja*. Dalam e- jurnal pustaka.pancabudi.ac.id
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.



LAMPIRAN

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.



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

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Bapak/Ibu pegawai PT. Hutahaean Bagian Afdelling II Dalu-dalu Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.** saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu pegawai Pt. Hutahaean Afdelling II dalam menjawab kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan, dijamin kerahasiannya. Atas bantuannya, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Abdul Hadi

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Usia : _____
- Lama Bekerja : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya.....

II. DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | d. Tidak Setuju (TS) |
| b. Setuju (S) | e. Sangat Tidak Setuju (STS) |
| c. Cukup Setuju (CS). | |



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.

LINGKUNGAN KERJA (X₁)

Indikator Variabel Dan Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A. Bangunan Tempat Kerja					
1. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.					
C. Fasilitas					
1. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
D. Tersedianya Sarana Angkutan					
1. perjalanan pegawai menjadi jauh lebih mudah dengan tersedianya sarana angkutan					
E. Penerangan					
1. Cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja tidak menimbulkan kesilauan pada mata yang dapat mengganggu pekerjaan saya					
F. Temperatur Suhu di Tempat Kerja					
1. Temperatur suhu udara di tempat kerja saya cukup, sehingga kesehatan saya terjamin					
G. Kebisingan di Tempat Kerja					
1. Suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya					
H. Getaran Mekanis di Tempat Kerja					
1. suara mesin produksi membuat telinga saya sakit dan mengganggu pekerjaan saya					
I. Bau Tidak Sedap di Tempat kerja					
1. Kebersihan dalam lingkungan kerja saya memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
J. Tata Warna di Tempat Kerja					
1. Warna dinding di lingkungan tempat kerja saya tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
K. Dekorasi di Tempat Kerja					
1. Saya senang bekerja dengan tata ruang yang nyaman dan unik					
L. Musik di tempat Kerja					
1. Bagaimana bila pada saat jam kerja disertai dengan penggunaan musik yang dapat menggugah semangat dalam bekerja					
M. Keamanan di tempat Kerja					
1. Keamanan yang terjamin akan menimbulkan ketenangan bagi saya dalam bekerja					



PENGAWASAN KERJA (X₂)

Indikator Variabel Dan Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A. Penetapan standar					
1. Pekerjaan pegawai jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor					
2. Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah di tetapkan					
B. Memantau atau diawasi					
1. Pengawasan kerja dilakukan setiap hari					
2. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam berkerja					
C. Membandingkan					
1. Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evalusai kerja					
2. Pimpinan sering memantau setiap kali karyawan mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan					
D. Tindakan perbaikan atau koreksi					
1. Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan					
2. Pengawasan yang baik yaitu bila terjadi penyimpangan atau penyelewengan dalam berkerja, maka pimpinan akan langsung menegur atau mengoreksi anda					

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 KERJA DAN KESEHATAN KERJA (X₃)

Indikator Variabel Dan Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
A. Tingkat Pemahaman Terhadap Pemakaian Alat Keselamatan Yang Benar					
1. Karyawan perlu memahami tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja K3 yang dilaksanakan perusahaan					
2. pemilihan alat mesin sesuai dengan pekerjaan saya					
B. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Keselamatan					
1. tempat kerja memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman					
2. tempat kerja memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					
C. Tingkat Pengendalian Personal					
1. Pekerja berhati-hati dalam membuka, menutup dan menyalakan atau mematikan mesin, listrik sesuai kewanaman standar pabrik					
2. Tempat kerja melakukan pengawasan lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					
D. Jaminan Keselamatan					
1. Prosedur pelayanan kesehatan yang diberikan oleh PT. Hutahaean dalu-dalu kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu dapat memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan					
2. keselamatan kerja dan kesehatan kerja k3 dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan					
E. Tingkat Kelengkapan Alat Keselamatan Kerja					
1. Tempat kerja saya menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari keselamatan kerja					
2. semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak dipakai					
F. Kebersihan Lingkungan Kerja					
1. Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
2. Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan					
H. Simstem Pembuangan Sampah dan Limbah Industri					
1. Pembuangan sampah dan limbah mengikuti prosedur dan aturan yang baik dan aman					
2. Pembuangan sampah dan limbah dengan sistem penimbunan darat yang baik dan aman					

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.

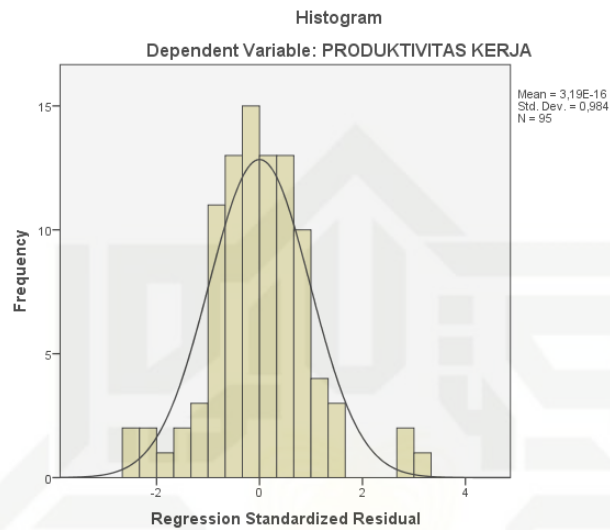
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI ASUMSI KLASIK

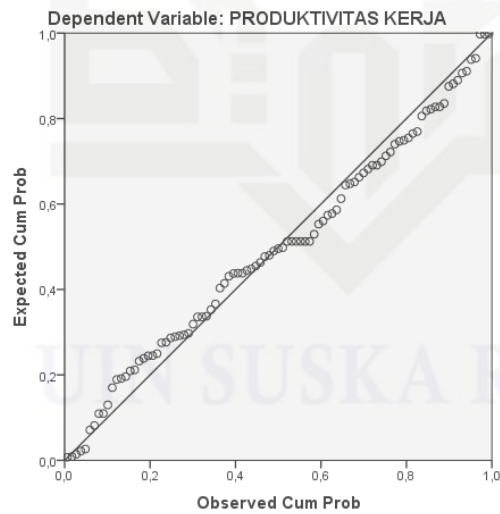
UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dimindungi 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.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86644638
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,066
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,464	3,819		1,169	,245		
LINGKUNGAN KERJA	,254	,080	,257	3,171	,002	,640	1,562
PENGAWASAN KERJA	,264	,096	,197	2,744	,007	,816	1,225
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,422	,072	,496	5,849	,000	,584	1,713

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 ^a	,617	,605	4,946	1,750

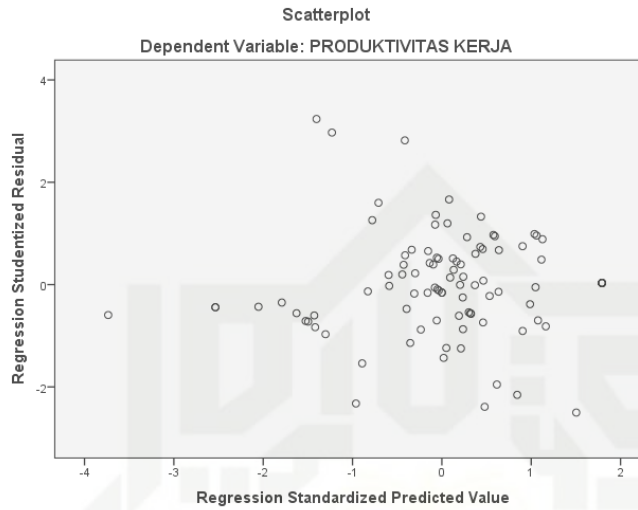
- a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



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.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,464	3,819		1,169	,245
LINGKUNGAN KERJA	,254	,080	,257	3,171	,002
PENGAWASAN KERJA	,264	,096	,197	2,744	,007
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,422	,072	,496	5,849	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3592,769	3	1197,590	48,955	,000 ^b
	Residual	2226,136	91	24,463		
	Total	5818,905	94			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Halicipta m... a 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.

UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,464	3,819		1,169	,245
LINGKUNGAN KERJA	,254	,080	,257	3,171	,002
PENGAWASAN KERJA	,264	,096	,197	2,744	,007
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,422	,072	,496	5,849	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,617	,605	4,946

a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44,94	53,485	,715	,937
X1.2	45,02	53,489	,750	,936
X1.3	45,02	52,680	,758	,935
X1.4	45,02	51,978	,782	,935
X1.5	45,11	52,670	,803	,934
X1.6	45,05	53,284	,758	,935
X1.7	45,02	52,468	,801	,934
X1.8	44,99	53,053	,774	,935
X1.9	44,97	54,180	,761	,936
X1.10	45,09	54,321	,702	,937
X1.11	44,93	55,303	,569	,942
X1.12	45,23	54,797	,624	,940

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,73	28,009	,676	,896
X2.2	27,81	27,283	,638	,899
X2.3	27,81	27,219	,781	,888
X2.4	27,84	26,347	,799	,885
X2.5	27,86	26,822	,752	,889
X2.6	27,84	26,964	,688	,894
X2.7	28,12	25,380	,700	,894
X2.8	28,18	25,531	,638	,902

VARIABEL X3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	51,41	75,776	,707	,958
X3.2	51,47	73,805	,780	,956
X3.3	51,48	74,338	,734	,957
X3.4	51,36	74,083	,805	,955
X3.5	51,41	73,074	,817	,955
X3.6	51,41	75,330	,686	,958
X3.7	51,45	72,442	,756	,957
X3.8	51,49	74,955	,721	,957
X3.9	51,44	74,015	,754	,956
X3.10	51,36	74,679	,806	,955
X3.11	51,40	73,051	,840	,955
X3.12	51,38	74,068	,776	,956
X3.13	51,57	72,184	,842	,954
X3.14	51,42	73,246	,825	,955

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44,64	52,637	,786	,953
Y.2	44,68	52,920	,785	,954
Y.3	44,68	53,389	,722	,955
Y.4	44,76	50,739	,828	,952
Y.5	44,77	53,095	,745	,955
Y.6	44,66	51,843	,827	,952
Y.7	44,72	52,376	,810	,953
Y.8	44,71	52,274	,796	,953
Y.9	44,69	51,938	,806	,953
Y.10	44,81	50,751	,796	,953
Y.11	44,64	52,530	,797	,953
Y.12	44,68	52,133	,767	,954



UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	12

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	8

VARIABEL X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	14

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	12

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.



REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	16	16,8	16,8	21,1
	S	33	34,7	34,7	55,8
	SS	42	44,2	44,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	16	16,8	16,8	21,1
	S	41	43,2	43,2	64,2
	SS	34	35,8	35,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,3	6,3	6,3
	CS	15	15,8	15,8	22,1
	S	37	38,9	38,9	61,1
	SS	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	6	6,3	6,3	7,4
	CS	12	12,6	12,6	20,0
	S	39	41,1	41,1	61,1
	SS	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Ditanggungjawabkan

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

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,3	5,3	5,3
	CS	18	18,9	18,9	24,2
	S	42	44,2	44,2	68,4
	SS	30	31,6	31,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	18	18,9	18,9	23,2
	S	40	42,1	42,1	65,3
	SS	33	34,7	34,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,3	5,3	5,3
	CS	16	16,8	16,8	22,1
	S	38	40,0	40,0	62,1
	SS	36	37,9	37,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	16	16,8	16,8	21,1
	S	38	40,0	40,0	61,1
	SS	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



Hak Cipta Ditanggungjawabkan

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

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	12	12,6	12,6	15,8
	S	47	49,5	49,5	65,3
	SS	33	34,7	34,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	20	21,1	21,1	24,2
	S	43	45,3	45,3	69,5
	SS	29	30,5	30,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	2	2,1	2,1	3,2
	CS	15	15,8	15,8	18,9
	S	36	37,9	37,9	56,8
	SS	41	43,2	43,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,3	5,3	5,3
	CS	24	25,3	25,3	30,5
	S	42	44,2	44,2	74,7
	SS	24	25,3	25,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	CS	18	18,9	18,9	21,1
	S	38	40,0	40,0	61,1
	SS	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	4	4,2	4,2	5,3
	CS	20	21,1	21,1	26,3
	S	32	33,7	33,7	60,0
	SS	38	40,0	40,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	18	18,9	18,9	22,1
	S	43	45,3	45,3	67,4
	SS	31	32,6	32,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	3	3,2	3,2	4,2
	CS	20	21,1	21,1	25,3
	S	38	40,0	40,0	65,3
	SS	33	34,7	34,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

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 Ditanggungjawabkan

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.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,3	5,3	5,3
	CS	20	21,1	21,1	26,3
	S	38	40,0	40,0	66,3
	SS	32	33,7	33,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	4	4,2	4,2	5,3
	CS	20	21,1	21,1	26,3
	S	35	36,8	36,8	63,2
	SS	35	36,8	36,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,1	2,1	2,1
	TS	13	13,7	13,7	15,8
	CS	20	21,1	21,1	36,8
	S	30	31,6	31,6	68,4
	SS	30	31,6	31,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5,3	5,3	5,3
	TS	10	10,5	10,5	15,8
	CS	22	23,2	23,2	38,9
	S	29	30,5	30,5	69,5
	SS	29	30,5	30,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



VARIABEL X3

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	CS	21	22,1	22,1	24,2
	S	49	51,6	51,6	75,8
	SS	23	24,2	24,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	24	25,3	25,3	29,5
	S	43	45,3	45,3	74,7
	SS	24	25,3	25,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,3	5,3	5,3
	CS	22	23,2	23,2	28,4
	S	45	47,4	47,4	75,8
	SS	23	24,2	24,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	1	1,1	1,1	2,1
	CS	18	18,9	18,9	21,1
	S	49	51,6	51,6	72,6
	SS	26	27,4	27,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

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 mengumumkannya 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.

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	22	23,2	23,2	27,4
	S	41	43,2	43,2	70,5
	SS	28	29,5	29,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	22	23,2	23,2	26,3
	S	44	46,3	46,3	72,6
	SS	26	27,4	27,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	7	7,4	7,4	8,4
	CS	18	18,9	18,9	27,4
	S	40	42,1	42,1	69,5
	SS	29	30,5	30,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	23	24,2	24,2	28,4
	S	47	49,5	49,5	77,9
	SS	21	22,1	22,1	100,0
	Total	95	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 UN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UN Suska Riau.

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,3	6,3	6,3
	CS	17	17,9	17,9	24,2
	S	48	50,5	50,5	74,7
	SS	24	25,3	25,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	15	15,8	15,8	18,9
	S	53	55,8	55,8	74,7
	SS	24	25,3	25,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	CS	20	21,1	21,1	25,3
	S	44	46,3	46,3	71,6
	SS	27	28,4	28,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	CS	24	25,3	25,3	27,4
	S	40	42,1	42,1	69,5
	SS	29	30,5	30,5	100,0
	Total	95	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.

X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,1	2,1	2,1
	TS	4	4,2	4,2	6,3
	CS	22	23,2	23,2	29,5
	S	48	50,5	50,5	80,0
	SS	19	20,0	20,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	2	2,1	2,1	3,2
	CS	21	22,1	22,1	25,3
	S	46	48,4	48,4	73,7
	SS	25	26,3	26,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	CS	16	16,8	16,8	17,9
	S	47	49,5	49,5	67,4
	SS	31	32,6	32,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



Hak Cipta Ditanggungjawabkan

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

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	CS	16	16,8	16,8	18,9
	S	49	51,6	51,6	70,5
	SS	28	29,5	29,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	14	14,7	14,7	17,9
	S	50	52,6	52,6	70,5
	SS	28	29,5	29,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	4	4,2	4,2	5,3
	CS	18	18,9	18,9	24,2
	S	42	44,2	44,2	68,4
	SS	30	31,6	31,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	CS	21	22,1	22,1	24,2
	S	47	49,5	49,5	73,7
	SS	25	26,3	26,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



Hak Cipta Ditanggungjawabkan

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

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,3	5,3	5,3
	CS	10	10,5	10,5	15,8
	S	50	52,6	52,6	68,4
	SS	30	31,6	31,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	16	16,8	16,8	20,0
	S	49	51,6	51,6	71,6
	SS	27	28,4	28,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,2	3,2	3,2
	CS	17	17,9	17,9	21,1
	S	46	48,4	48,4	69,5
	SS	29	30,5	30,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	CS	21	22,1	22,1	24,2
	S	40	42,1	42,1	66,3
	SS	32	33,7	33,7	100,0
	Total	95	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.

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,1	2,1	2,1
	TS	3	3,2	3,2	5,3
	CS	20	21,1	21,1	26,3
	S	42	44,2	44,2	70,5
	SS	28	29,5	29,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	CS	16	16,8	16,8	17,9
	S	47	49,5	49,5	67,4
	SS	31	32,6	32,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,3	6,3	6,3
	CS	10	10,5	10,5	16,8
	S	49	51,6	51,6	68,4
	SS	30	31,6	31,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X1)												PENGAWASAN KERJA (X2)								KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X3)																			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14				
RESPONDEN 1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52	5	5	5	4	5	4	5	3	36	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4				
RESPONDEN 2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	56	4	2	4	4	5	5	5	4	33	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5				
RESPONDEN 3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	54	3	4	4	4	4	5	3	4	31	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3				
RESPONDEN 4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	2	49	5	5	4	4	5	5	3	3	34	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4				
RESPONDEN 5	4	2	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	46	4	4	4	4	5	5	3	2	31	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4				
RESPONDEN 6	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	51	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4				
RESPONDEN 7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	54	5	5	5	5	5	5	3	3	36	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4			
RESPONDEN 8	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
RESPONDEN 9	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	54	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3			
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	2	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	5	5			
RESPONDEN 11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	53	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4	4	2	4	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	3			
RESPONDEN 12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	5	4	4	4	4	4	5	4	34	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2			
RESPONDEN 13	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	54	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4		
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4		
RESPONDEN 15	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	54	3	5	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
RESPONDEN 16	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
RESPONDEN 17	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	52	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5		
RESPONDEN 18	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	49	5	5	5	2	4	4	2	2	29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
RESPONDEN 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
RESPONDEN 20	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	47	4	4	5	5	3	3	4	3	31	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3		
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	5	46	5	5	4	5	5	3	4	4	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
RESPONDEN 22	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	52	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
RESPONDEN 23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
RESPONDEN 24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	4	4	5	5	4	5	4	5	36	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
RESPONDEN 25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	53	3	3	3	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
RESPONDEN 26	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	42	4	4	5	4	4	4	5	5	35	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
RESPONDEN 27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
RESPONDEN 28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	39	3	4	4	3	2	4	2	2	24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
RESPONDEN 29	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
RESPONDEN 30	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	3	3	43	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	56	3	4	3	4	3	4	3	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RESPONDEN 32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RESPONDEN 33	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	3	4	42	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
RESPONDEN 34	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
RESPONDEN 35	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	51	5	1	4	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
RESPONDEN 36	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
RESPONDEN 37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	5	3	3	36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Suska Riau.
Kritik atau tinjauan suatu masalah.

of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dindinggi Undang-Undang



© Hak milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PT. HUTAHAEAN PERKEBUNAN & PABRIK KELAPA SAWIT

Jl. Cempaka No. 61 Pekanbaru-Riau 28123, Telp. +62-761-39555 (Hunting) Fax +62-761-20232
Email : pt_hutahaean_group@hutahaeangroup.com Website : www.hutahaeangroup.com

No : 215/HTH/PERS/XI/2020
Lamp : -
Hal : **Rekomendasi Riset**

Kepada Yth:
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Dengan hormat,

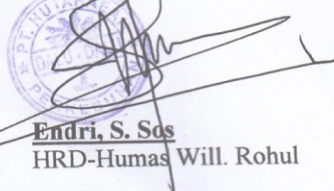
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Abdul Hadi
NIM	: 11671101556
Jurusan	: Management
Program Studi	: Management Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester	: 9 (sembilan)
Alamat	: Kelurahan Tambusai Tengah, Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu-Riau

Dengan judul Skripsi :
" Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Perkebunan PT. Hutahaean Afdeling II di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu".

Demikian Rekomendasi ini kami sampaikan dan dapat digunakan sebagaimana perlunya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Dalu-dalu, 07 Desember 2020
Perk. PT Hutahaean



Endri, S. Sos
HRD-Humas Will. Rohul

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

ABDUL HADI, Lahir di Dalu-dalu pada tanggal 05 Mei 1995. Anak kelima dari delapan bersaudara dari pasangan ayahanda herman dan ibunda Delima.

Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SD Negeri 013 Tambusai, lulus pada tahun 2008. Pada tahun ini juga peneliti juga melanjutkan pendidikan di MTS Negeri Dalu-dalu, dan tamat pada Tahun 2011.

Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Tambusai Kab. Rokan Hulu, dan selesai pada tahun 2014. 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 Kantor Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Giti, Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan hulu 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 Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Dalu-Dalu, Kec. Tmbusai Kab. Rokan Hulu.”**