



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. FLORA WAHANA
TIRTA KAMPAR**

SKRIPSI

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa 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



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

SOPHIE AKHIRIA
NIM. 11771200072

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. FLORA WAHANA
TIRTA KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasyim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

SOPHIE AKHIRIA

11771200072

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

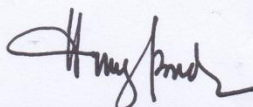
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SOPHIE AKHIRIA
NIM : 11771200072
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT FLORA
WAHANA TIRTA KAMPAR
TANGGAL UJIAN : 14 APRIL 2021

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM

NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



FAKHRURROZI, SE, MM

NIP. 19670725 200003 1 002



- 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 : SOPHIE AKHIRIA
 NIM : 11771200072
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
 (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
 FLORA WAHANA TIRTA KAMPAR

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

MENGETAHUI :

PENGUJI I

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

PENGUJI II

ZULHAIDA, SE, MM
 NIP. 19741204 201411 2 001

ABSTRAK

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA KAMPAR

Oleh:

SOPHIE AKHIRIA
11771200072

Secara umum pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari kecelakaan kerja serta lingkungan kerja yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 96 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Secara simultan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Nilai R Square sebesar 0,543 atau 54,3% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja sementara sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
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
Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Alhamdulillah *rabbi'l'alam*, 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 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar**”.

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 karena 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 terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag MM selaku Dekan 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.

3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM 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.
6. 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.
7. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ibunda Rahma dan Abang-abang dan Kakak-kakak saya yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Terima kasih kepada PT. Flora Wahana Tirta yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Buat seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen B'17, MSDM B, Himapro S1 Manajemen.

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.

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

Pekanbaru, Maret 2021

Penulis

SOPHIE AKHIRIA
NIM. 11771200072



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak atau menyalin dengan cara apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.3 Indikator Kinerja	24
2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	26
2.3.1 Pengertian (K3)	26
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi (K3)	28
2.3.3 Indikator (K3)	31
2.4 Lingkungan Kerja	32
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.4.3 Jenis Lingkungan Kerja	38
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	45
2.5 Pengaruh Antar Variabel	46

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

2.5.1 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.6 Pandangan Islam	48
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	48
2.6.2 Pandangan Islam Tentang K3.....	49
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	50
2.7 Penelitian Terdahulu	51
2.8 Kerangka Penelitian	54
2.9 Konsep Operasional Variabel	56
2.10 Hipotesis	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	60
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	60
3.2.1 Jenis Data	60
3.2.2 Sumber Data	61
3.3 Populasi dan Sampel	61
3.3.1 Populasi	61
3.3.2 Sampel	62
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.4.1 Observasi	63
3.4.2 Angket (Kuesioner)	63
3.4.3 Wawancara	64
3.4.4 Dokumentasi.....	64
3.5 Analisis Data.....	64
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	65
3.6 Uji Kualitas Data	65
3.6.1 Uji Validitas Data.....	65
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	66
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	66
3.7.1 Uji Normalitas	66



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.7.2 Uji Multikolinieritas	67
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	67
3.7.4 Uji Autokorelasi	68
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	68
3.9 Uji Hipotesis	70
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	70
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	71
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	71
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	73
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	73
4.2 Profil Perusahaan	73
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	74
4.4 Struktur Organisasi	75
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
5.1 Karakteristik Responden.....	76
5.1.1 Jenis Kelamin	76
5.1.2 Usia.....	77
5.1.3 Masa Kerja	77
5.1.4 Pendidikan Terakhir	78
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	78
5.2.1 Kinerja Karyawan.....	79
5.2.2 K3	81
5.2.3 Lingkungan Kerja.....	84
5.3 Uji Kualitas Data	86
5.3.1 Uji Validitas	86
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	89
5.4 Uji Normalitas.....	90
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	91
5.5.1 Uji Multikolinearitas	91
5.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	92
5.5.3 Uji Autokorelasi	93



- 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.

5.6 Analisis Data Penelitian.....	94
5.6.1 Regresi Linier Berganda.....	94
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	96
5.6.3 Uji Parsial (Uji T).....	97
5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	98
5.7 Pembahasan	100
5.7.1 Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja....	100
5.7.2 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja.....	101
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	102
BAB VI PENUTUP	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Flora Wahana Tirta Tahun Kampar 2015-2019.....	2
Tabel 1	Tingkat Absensi Karyawan PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019	6
Tabel 1	Data Jumlah Karyawan Yang Keluar PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019	6
Tabel 1	Data Tingkat Kecelakaan Kerja di PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019	7
Tabel 2	Penelitian Terdahulu	51
Tabel 2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	56
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	80
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel K3	82
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 5.8	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	87
Tabel 5.9	Uji Validitas Variabel K3	88
Tabel 5.10	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	89
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	92
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	94
Tabel 5.14	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	95
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	97
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	98
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiptakan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
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.



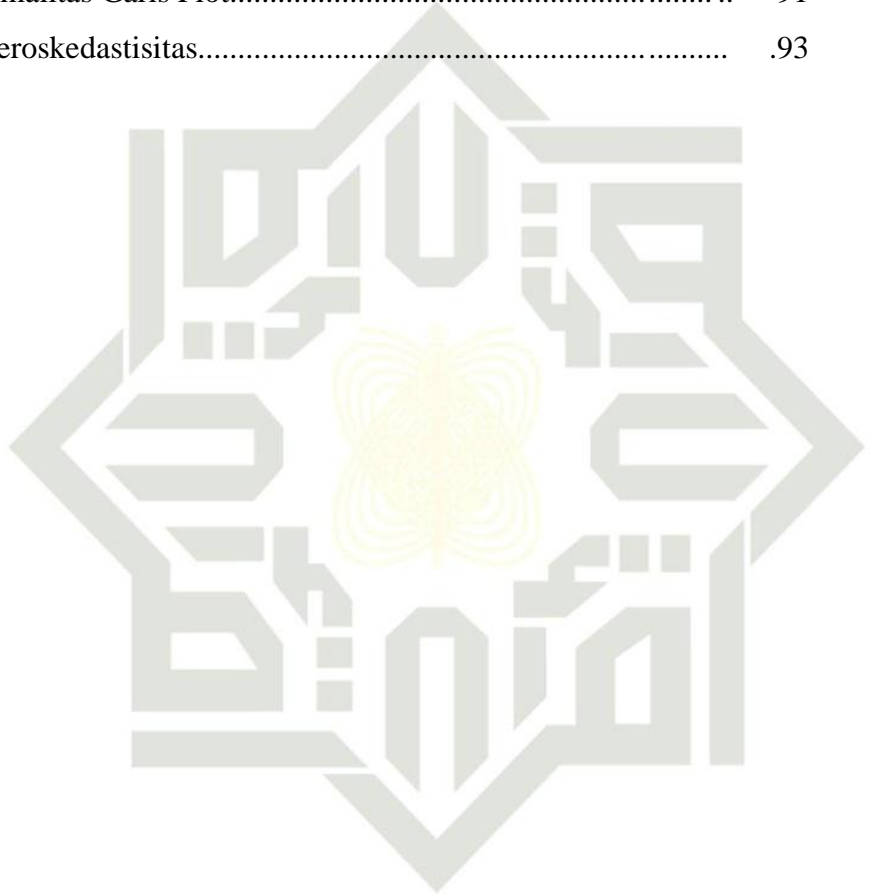
DAFTAR GAMBAR

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak 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

Gambar 1.1	Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Flora Wahana Tirta Kampar	10
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	74
Gambar 5.1	Uji Normalitas Garis Plot.....	91
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	93



UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi/lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Organisasi pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya..

Kinerja karyawan menurut (**Mangkunegara, 2011**) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja 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 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.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Untuk Penilaian kinerja di perusahaan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Flora Wahana Tirta Tahun Kampar 2015-2019

Tahun	Karyawan	Kinerja Karyawan							
		Sangat baik (80-100)		Baik (71-79)		Kurang Baik (61-70)		Tidak Baik (0-60)	
2015	106	36	33,96%	20	18,86%	23	21,69%	27	25,47%
2016	102	25	24,50%	21	20,58%	27	26,47%	29	28,43%
2017	100	26	26%	23	23%	28	28%	23	23%
2018	98	20	20,40%	25	25,51%	22	22,44%	23	23,46%
2019	94	28	29,78%	22	23,40%	24	25,53%	20	21,27%

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar dapat di lihat hasil persentasenya yang mengalami fluktuasi. Dan dari Tabel 1.1 tersebut juga dapat disimpulkan



- 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.

bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik dan tidak baik mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar kurang optimal.

Kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula. Karyawan merupakan penggerak sistem operasional perusahaan yang sangat penting.

Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan salah satu bagian dari upaya perlindungan tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan mengingat keselamatan dan kesehatan kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, setiap sumber produksi dapat diproduksi dan dipergunakan secara aman dan efisien dan proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

Menurut **(Wirawan, 2013)**, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat 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.

Kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja). Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

PT Flora Wahana Tirta merupakan bentuk usaha yang bergerak di bidang pengolahan (produksi) kelapa sawit yang mana hasil produk dari kelapa sawit ini adalah CPO (*Cruide Palm Oil*) di Kec. Gunung sahlan Kampar dan cukup banyak mempekerjakan karyawan. Permasalahan kesehatan serta keselamatan kerja dan lingkungan kerja para karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja terdapat masalah tingkat Kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Flora Wahana Tirta mengalami peningkatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, kebanyakan terjadi dikarenakan oleh pekerja itu sendiri, misalnya pada waktu melaksanakan pekerjaan tidak disiplin dalam hal penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), tidak mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP), dan penggunaan mesin dan peralatan. Seringnya ditemukan sebagian karyawan yang tidak memakai alat pelindung (safety). Alat pelindung kepala (*Headweare*), alat pelindung muka (*Face Sheild*), alat pelindung mata (*Eyes Protection*), alat



- 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.

pelindung pernafasan (*Respiratori Protection*), alat pelindung pendengaran (*Ear Muff*), alat pelindung badan (*Body Protection*), alat pelindung tangan (*Hand Protection*), dan alat pelindung kaki (*safety shoes*). Adapun jenis APD yang ada di PT Flora Wahana Tirta seperti : Topi, Masker, Baju kerja, Sarung tangan, Sepatu kerja, Masker hidung, Tangga pengaman, Kacamata kerja, Safety bell (tali penolong).

Jaminan keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan ini berupa penyediaan alat *safety* kerja bagi karyawan selama menjalankan tugas, adanya prosedur kerja yang aman dan terhindar dari resiko, pemberian diklat yang berkaitan dengan keselamatan dan kecelakaan kerja, sementara untuk jaminan kesehatan, perusahaan menyediakan bantuan berupa asuransi kesehatan untuk karyawan dan keluarga. Asuransi kesehatan ini adalah menanggung biaya pengobatan karyawan untuk keluarganya baik rawat jalan maupun rawat inap dirumah sakit rumah sakit yang telah ditunjuk oleh pihak asuransi PT. Flora Wahana Tirta Kampar.

Berdasarkan data lima tahun terakhir yang didapat dari PT Flora Wahana Tirta terlihat dengan jelas data absensi karyawan. Pada tabel berikut ini kita dapat melihat absensi karyawan PT. Flora Wahana Tirta Kampar yang mengalami penurunan setiap tahunnya.



- 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.

Tabel 1.2 : Tingkat Absensi Karyawan PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/tahun	Absensi			Jumlah absensi pertahun (Orang)
			I	S	A	
2015	106	312	15	20	12	47
2016	102	312	10	16	17	43
2017	100	312	13	10	22	45
2018	98	312	16	17	20	53
2019	94	312	10	11	15	36

Sumber : PT Flora Wahana Tirta 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2015 sebanyak 47 orang, pada tahun 2016 sebanyak 43 orang, pada tahun 2017 sebanyak 45 orang, pada tahun 2018 sebanyak 53 orang, dan tahun 2019 sebanyak 36 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 sebanyak 53 orang sementara tingkat absensi paling sedikit terjadi pada tahun 2019 sebanyak 36 orang.

Tabel 1.3 : Data Jumlah Karyawan Yang Keluar PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan Yang keluar	Karyawan keluar (%)
2015	106	6	5,66
2016	102	5	4,90
2017	100	5	5
2018	98	3	3,06
2019	94	2	2,12

Sumber : PT Flora Wahana Tirta 2020

Pada Tabel 1.3 terlihat jumlah karyawan mengalami penurunan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat keluar yang cukup besar dalam lima tahun terakhir rata-rata dari tahun 2015-2019 sebesar 100 persen.



- 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 adanya penurunan jumlah karyawan maka akan berpengaruh terhadap kecelakaan kerja.

Tabel 1.4 : Data Tingkat Kecelakaan Kerja di PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Meninggal Dunia	Berat	Ringan	
2015	-	-	2	2
2016	-	1	2	3
2017	-	2	2	4
2018	-	4	5	5
2019	-	5	6	6

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 jelas terlihat dari tahun ke tahun Jumlah Kecelakaan kerja pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar mengalami kenaikan tahun ke tahun terutama untuk kecelakaan yang ringan tercatat dari tahun ke tahun terus meningkat dan untuk tahun 2019.

Penyebab yang terjadi dikarenakan kelalaian karyawan itu sendiri dimana karyawan tidak memenuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Kategori kecelakaan berat yaitu, patah tulang sedangkan kecelakaan ringan terjadinya cedera, memar, lecet pada tangan dan kaki, jika masih bisa ditangani/diobati dengan alat P3K perusahaan itu termasuk kecelakaan ringan kalau sudah tidak bisa di obati diperusahaan atau dibawa ke rumah sakit itu termasuk kedalam kecelakaan berat, dan maksud dari kecelakaan yang diklasifikasikan meninggal dunia adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan nyawa hilang seseorang.



- 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.

Bekerja dilapangan karyawan hanya memakai alat pelindung (safety) saat ada pengawas lapangan saja. Sedangkan perusahaan telah memberikan aturan-aturan demi menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adapun dari segi kesehatan kerja berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan disana terdapatnya banyak karyawan yang izin dan sakit ketika bekerja, karena kurangnya istirahat yang cukup dan kurangnya minum air putih pada karyawan.

Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu, berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan manusia atau tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang sehat juga dapat mengganggu tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha-usaha perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemerintah sudah lama merasakan perlunya melaksanakan usaha-usaha perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2010)** menyatakan bahwa “selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan” dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pada umumnya faktor kecelakaan yang terjadi berupa kurangnya konsentrasi dalam bekerja, selain di akibatkan oleh pekerja itu sendiri,



- 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.

kondisi lingkungan kerja juga dapat di akibatkan dari faktor kecelakaan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada PT. Flora Wahana Tirta Kampar harus mendapatkan perhatian agar pekerjaan dapat terlaksana secara optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut **(Sri Ekaningsih, 2012)** Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya sehingga mempengaruhi kinerja. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

(Sedarmayanti, 2009), mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik

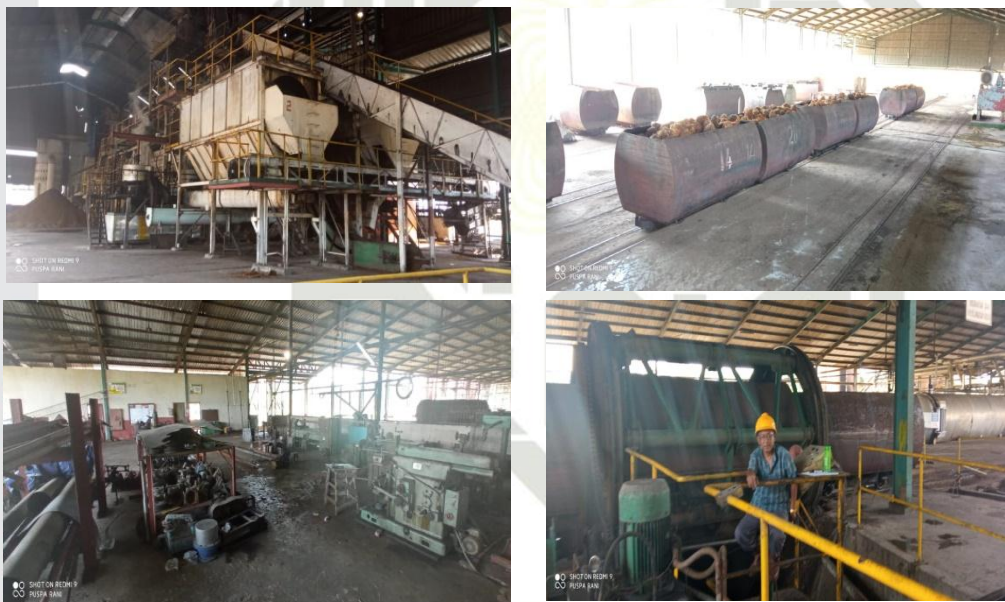


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan 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.

semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan, pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain.

Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Flora Wahana Tirta Kampar.



Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bahwasannya lingkungan kerja PT. Flora Wahana Tirta kurang baik karena tingkat kebisingan yang lumayan tinggi disebabkan oleh mesin yang hidup 24 jam dan polusi udara yang mengganggu kenyamanan bekerja, lingkungan kerja fisik atau benda-benda yang berada disekitar



- 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.

tempat kerja karyawan seperti pencahayaan yang kurang, hal ini dapat mengganggu berjalannya produksi atau pekerjaan para karyawan.

Lingkungan kerja disana juga terdapat bau bauan yang tidak sedap dan mengganggu kenyamanan kerja yang ditimbulkan oleh kotoran yang dihasilkan dari minyak kelapa sawit itu sendiri. Kotoran yang ada apabila dalam kondisi basah akan menyebarkan bau, hubungan atasan dan bawahan terdapat kurangnya interaksi atasan dan bawahan maka tidak tercipta lingkungan yang saling memotivasi sehingga pengaruh yang diterima karyawan yang di hasilkan kurang optimal.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. FLORA WAHANA TIRTA KAMPAR”**

2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah K3 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar?



- 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. Apakah K3 dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui K3 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar.
2. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.
3. Untuk mengetahui K3 dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kesehatan serta keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.



- 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. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya kesehatan serta keselamatan kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

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

Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

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



- 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

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh 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 di hadapi oleh perusahaan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin 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 II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **(Hasibuan, 2013)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif menurut **(Fahmi, 2017)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik menurut **(Sinambela, 2017)**.

Menurut **(Handoko, 2011)** Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.



- 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.

Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan maka kontribusi untuk perusahaan semakin besar.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut (Mulyadi, 2015), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Hasibuan (2016), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu.

Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*) menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012).

Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja seorang karyawan yang bersangkutan.



- 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.



2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pencapaian kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam **Kasmir (2016)** tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik

pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja



- 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.

karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu 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.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau peraaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mppengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang 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.



- 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

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Kasmir (2016:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

- a. Pengetahuan
 - b. Pekerjaan
 - c. Keahlian
 - d. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya
- Menurut **Widodo (2015:133)**, kinerja dipengaruhi oleh:
- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (stress kerja) dan kondisi fisik pegawai.



- 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. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3 Indikator Kinerja

Beberapa literatur kinerja dibagi menjadi dimensi yang berbeda-beda. Indikator adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan **BPKP Abdullah (2014)**.

Menurut **Lohman (dalam Abdullah 2014)**, indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh **Mathis dalam Maykel, et al.(2016)**, sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
 - a. Kuantitas hasil melebihi target
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan



- 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. Kualitas dari hasil
 - a. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas
 - b. Kerapian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
 - c. Meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan
 - d. Mampu melaksanakan inovasi dalam pekerjaan
3. Ketepatan waktu dari hasil
 - a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Kecepatan dalam bertindak
 - c. Keefektifan dan keefisienan dalam menggunakan waktu
4. Kehadiran
 - a. Ketepatan dalam hadir di tempat kerja
 - b. Kedisiplinan jam kerja
5. Kemampuan bekerja sama
 - a. Kemampuan bekerja dalam tim
 - b. Kemampuan bekerja tanpa pengawasan dari pimpinan
 - c. Tidak memaksakan pendapat

Menurut **Dharma (2012)**, mengemukakan bahwa indikator

kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai

6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Suatu perusahaan harus mampu melindungi para karyawan yang bekerja diperusahaannya. Salah satunya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja atau K3. Menurut **Meily (2010)**, Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Menurut **Mathis dan Jackson (2012)**, Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.



Menurut **Rivai (2011)**, Kesehatan dan Keselamatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan.

Menurut **Ryani (2013)**, Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku.

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keberhasilan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut **Sedarmayanti (2011)**, faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah:



- 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

a. Kebersihan

merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

c. Urusan ruang kerja

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan

bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya



- 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.

memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja
Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat 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.

dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.3.3 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Catarina (2011:72)**, Indikator-indikator dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja adalah tingkat dimana seseorang menciptakan kondisi yang aman bagi pekerja dengan memberikan alat pelindung untuk keselamatan kerja.
2. Jaminan keselamatan adalah jaminan yang diberikan pada saat bekerja disuatu instansi untuk menjaga keselamatan.
3. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja adalah tingkat kelengkapan fasilitas sangat mendukung dalam keselamatan kerja.
4. Tingkat kesehatan periodik adalah pemberian perhatian kesehatan periodik sudah baik dengan diadakannya kegiatan-kegiatan seperti medical check up.
5. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan adalah perusahaan menjamin kesehatan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik maupun 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.



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

6. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan adalah kelengkapan yang diutamakan untuk mendukung kesehatan.

Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya, apabila lingkungan kerjanya tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas.

Menurut **Sedarmayanti (2011)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut **Sunyoto (2013)** adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

NitiseMITO (2010) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat

mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menciptakan keberhasilan dalam membentuk lingkungan kerja yang baik maka harus memperhatikan berbagai faktor yang dipengaruhi. Menurut **Sedarmayanti (2011)** Adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.



- 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.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah 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.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.



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.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk 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.



- 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.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

l. Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

m. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

2.4.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2014)** Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan faktor lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

a. Lingkungan Kerja fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indra tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

Menurut **Sedermayanti (2014)** lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut **Nitisimito (2010)** lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas



- 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.

pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekeliling karywan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan kinerja perusahaan akan berkurang. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaran aktivitas perusahaan.

1. Faktor-Faktor lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan



- 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.

suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur



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 gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh



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 dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara



- 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.

mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2014)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. 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.

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan ataupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, kondisi yang hendaknya yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan urain tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa didasarkan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat didasarkan oleh perasaan karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

1. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut **Wursanto (2009)** berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.



- 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.

- c. Sistem pemerian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut **Sedarmayanti (2013)** lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Sedangkan Indikator Lingkungan Kerja menurut **Sedarmayanti (2010:46)** adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja.
3. Kebisingan ditempat 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.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja
5. Keamanan ditempat kerja

Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut **Mathis dan Jackson (2006)**, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.



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.

Maka dari itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ardana (2012) Lingkungan Kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu , di kemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga memaksimalkan kinerja karyawan tersebut.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyaman saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat



- 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.

dan membosankan, sebaliknya apabila pekerja akan melakukan aktivitas dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan,

Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan



- 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.

pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak prosuktif atau ber *performance* rendah.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19).

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Konsep Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al-quran antara lain sebagai berikut: Qs. Al-Qoshosh ayat 77.

وَابْتَغِ فِي مَاءِ آتِنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبِغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah kamu



- 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.

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

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka



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.

lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.

2.7 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Julius simbolon/ Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 1 / (2017)	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara	X1. K3 X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa K3 dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari				





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

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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Maharani Ikaningtyas, dkk/ Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13, No. 3/ (2019)	Pengaruh K3 dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. YTL-Paiton-Jawa Timur	X1. K3 X2. Motivasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa K3 dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT YTL-Paiton-Jawa Timur
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X2 nya menggunakan Motivasi sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja.</p>				
2.	Riana Aprilia, dkk/ Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 1 (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (PERSERO)	X1. Kepemimpinan X2. K3 Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Kepemimpinan dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (PERSERO)
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel interveningnya di tambah dengan kepuasan sedangkan penulis hanya menggunakan variabel Y Kinerja sebagai variabel intervening.</p>				



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

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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5	Gregorius Widiyanti/ Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 17, No. 2 (2019)	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Tom's Silver	X1. K3 X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa K3 dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Tom's Silver
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu pada PT. Tom's Silver sedangkan penulis pada PT. Flora Wahana Tirta.</p>				
5	Sri Harini, dkk/ Jurnal Visionida, Vol. 5, No. 2 (2019)	Pengaruh K3 dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT. XYZ di Bogor	X1. K3 X2. Pengawasan kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa K3 dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ di Bogor
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat Variabel X2 dimana penelitian terdahulu variabel X2 adalah Pengawasan Kerja sedangkan penulis menggunakan variabel X2 adalah Lingkungan Kerja.</p>				
6	Ratih Dwi Kartikasari, dkk. International Journal Of	<i>The effect of work safety and health employers on employee</i>	X1. <i>Safety</i> X2. <i>Health Employee</i> Y. <i>Perfomance</i>	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Keselamatan dan



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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Administrasi Bisnis Vol.44 No.1, 2017	<i>performace (Study On Employers Of The Producation Part of PT. Surya Abbes Cement Gruop Malang)</i>		Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Abbes Cement Gruop Malang)
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana Penelitian terdahulu variabel X2 nya menggunakan Kesehatan kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja.</p>				
2.	Nadira larasati/ International Journal, Vol. 16, No. 3 (20180)	<i>Job Satisfaction As Mediation Variabel In The Relationship Between work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance</i>	X1. <i>Safety And Health (K3)</i> X2. <i>Work Environment</i> Y. <i>Performance</i>	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa K3 dan Lingkungan kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel nya menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan sedangkan penulis hanya menggunakan variabel Y yaitu kinerja.</p>				



- © Hak cipta milik 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.

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan.

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
 - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)
 - Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel terikat (dependen)
 - Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

UIN SUSKA RIAU



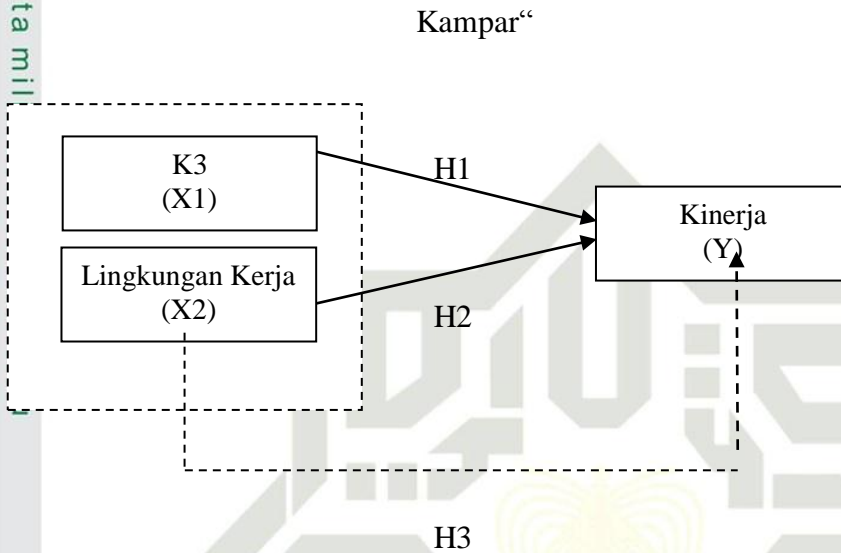
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 ipta mil State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Flora Wahana Tirta



Sumber : Rivai, Nitisimito dan wursanto (2016)

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - - : Hubungan secara simultn

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. (Mulyadi 2015)	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama Mathis dalam Maykel, et al.(2016)	Likert



- 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.

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku. Riyani (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja 2. Jaminan keselamatan. 3. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja 4. Tingkat kesehatan periodik 5. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan Catarina (2011:72)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. (Nitisimito 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau-bauan ditempat kerja 5. Keamanan kerja Sedarmayanti (2010 : 46)	Likert

Sumber: Dikutip dari berbagai sumber

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh



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.

melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini.

Menurut **Anjani (2014)** dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia 47 (Ipmomi) Paiton. Hasil penelitian ini, keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. IPMOMI memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Flora Wahana Tirta.

Menurut **Yoga Eka Anggara Putra (2017)**, dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pentawira Agraha Sakti Tuban, Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pentawira Agraha Sakti Tuban. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Flora Wahana Tirta.

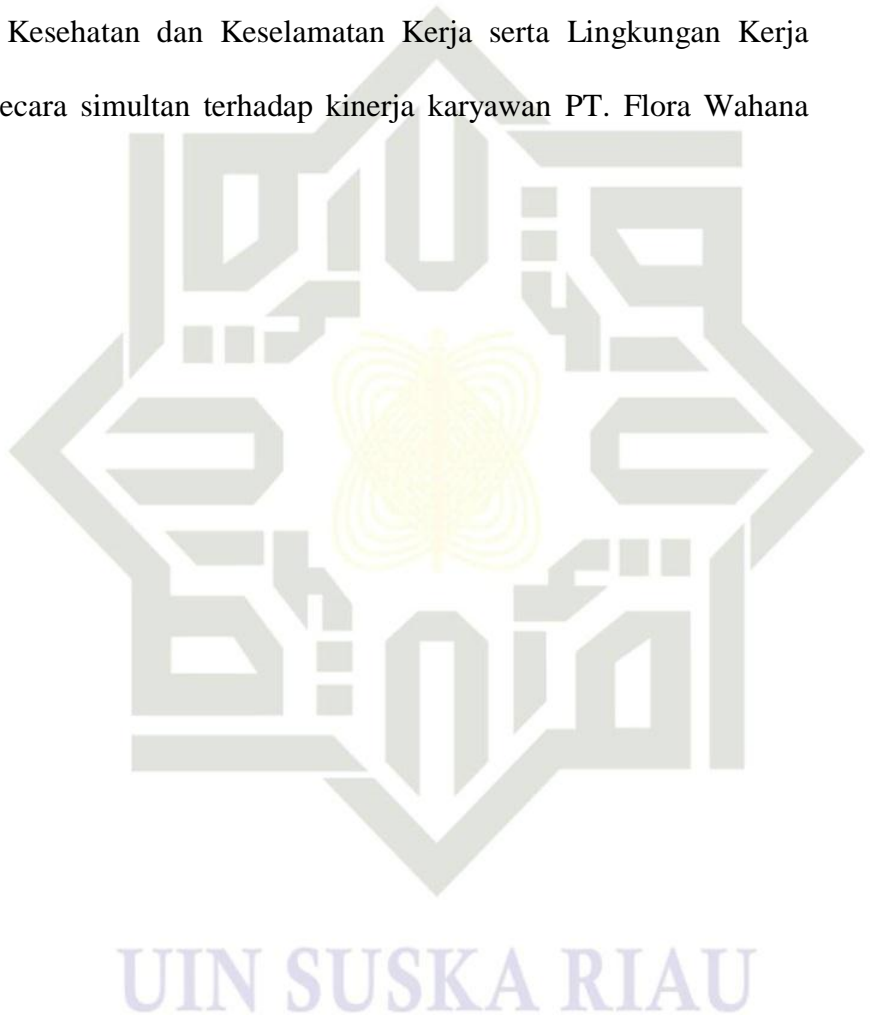
Menurut **Julius dan Nurudin (2017)**, dengan judul Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Flora Wahana Tita.



- 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 menyalin 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 Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar yang beralamat Desa Sungai Lipai, Kec. Gunung Sahilan Kampar. Dan yang menjadi objek penelitian yaitu Bagian Produksi pada Karyawan PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan September 2020 sampai bulan Maret 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data kualitatif

Menurut **Sugiyono (2013:06)**, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

b. Data kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2013:06)**, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.2.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2013:308)**, data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data dari keterangan korespondensi baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2013:308)**, data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui catatan-catatan, dokumen atau data yang disajikan oleh pihak lain.

Menurut **Sugiyono (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja yang didapat langsung dari responden.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta yang berjumlah 96 karyawan.

3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2010)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 96 orang karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta.



- 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.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Observasi

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

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Kesehatan serta Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2011)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

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



- 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.

responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.3 Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan media komunikasi berupa telpon kepada HRD dan karyawan PT Flora Wahana Tirta..

3.4.4 Dokumentasi

Menurut **Sugiyono (2015)** Dokumentasi adalah suatu cara digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angkat dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambar tentang lingkungan kerja, kondisi kerja dan kebersihan ruang kerja.

3.5 Analisis Data

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



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.

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut (Sanusi, 2012) 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 penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

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.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012) 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.



- 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.

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.

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut (Noor, 2011) Uji normalitas dilakukan 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.

3.7.2 Uji multikolinieritas

Menurut **Firdaus (2011)** 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.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Menurut (**Suliyanto, 2011**) 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.



- 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.

3.7.4 Uji Autokorelasi

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

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kesehatan dan Keselamatan 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 Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

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

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution versi 17.00*. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0$$



3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2009) Uji statistic 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_o diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 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.



- 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.

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

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Menurut (Ghozali 2012:97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel indenpenden dalam menyeleaikan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaiknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel indenpenden.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini :

Interprestasi Perhitungan Korelasi

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



- 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 PERUSAHAAN

Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan (produksi) kelapa sawit hasil produksi perusahaan ini adalah Crude Palm Oil (CPO) yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi. yang beralamat di Desai Sungai Lipai, Kecamatan Kampar Kiri Tengah dan Kecamatan Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 28 Januari 1987. Pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta berada pada naungan perkebunan PT. Bukit Barisan Indah Prima yang merupakan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan sawit untuk di olah ke pabrik PT. Flora Wahana Tirta.

PT. Flora Wahana Tirta Memiliki Perkebunan kelapa sawit yang tidak jauh dari pabrik nya yang berjarak sekitar ± 33 KM atau setengah jam perjalanan dengan menggunakan transportasi darat.

4.2 Profil Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta (PT. FWT) sebagai unit pengolahan (produksi) perkebunan kelapa sawit .

Nama Perusahaan	: PT FLORA WAHANA TIRTA
Jenis Badan Hukum	: Perseroan Terbatas
Lokasi Pabrik	: Kecamatan Gunung Sahilan, Kampar, Riau
Lokasi Perkebunan	: Kecamatan Kampar Kiri, Kampar, Riau



UIN SUSKA RIAU

Luas Kebun	: 3.208 Ha (HGU)
Akta Pendirian Perusahaan	: Tanggal 28 Januari 1987
Sistem Pemodalannya	: PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri)

Visi Misi Perusahaan

A. Visi

“Untuk menjadi salah satu Perusahaan Industri Perkebunan Kelapa Sawit yang mempunyai tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan”

B. Misi

1. Memberikan keuntungan kepada pemegang saham dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan nilai positif kepada seluruh pemangku kepentingan.
2. Menerapkan sistem Best Management Practice yang terintegrasi dan berkesinambungan.
3. Menjalankan bisnis perusahaan dengan menjunjung tinggi integritas, motivasi, dan kompetensi kerja.

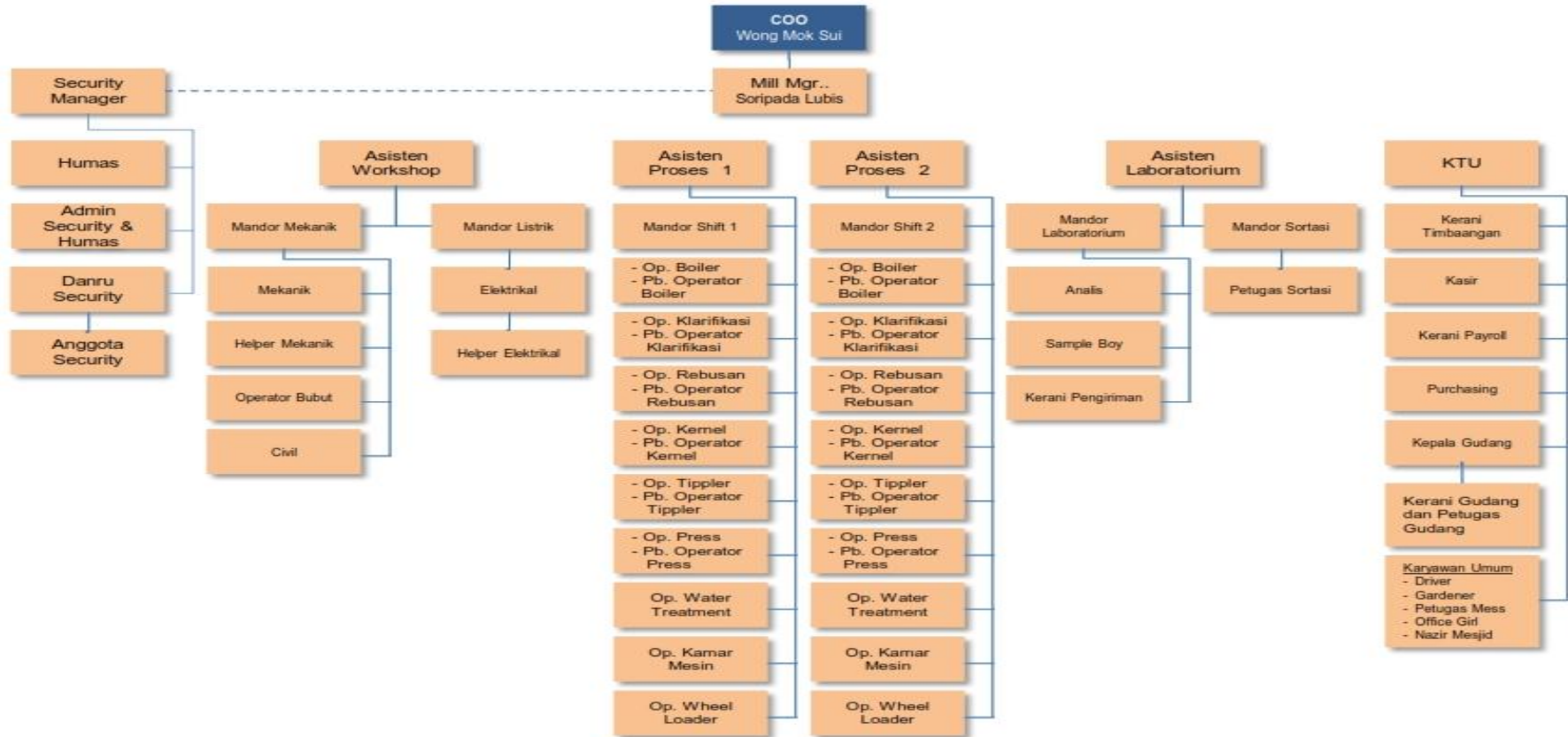
4.4 Struktur Organisasi PT. FLORA WAHANA TIRTA

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Adapun struktur organisasi PT Flora Wahana Tirta Bagian Produksi dapat dilihat pada gambar berikut:

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.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi
Pabrik Kelapa Sawit Flora Wahana Tirta



of Sultan Syarif Kasri
kritik atau tinjauan suatu ma
N Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

6.2 Saran

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

1. Dari hasil penelitian Kesehatan dan keselamatan kerja, agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin terjaga, maka perusahaan harus memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan, agar karyawan yang bekerja akan merasa terjaga diri mereka dan kinerja yang diberikan juga akan semakin optimal.

2. Dari hasil penelitian Lingkungan kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, dan dapat memberikan lingkungan yang lebih nyaman dan terjaga agar karyawan merasa kenyamanan saat mereka bekerja dan mereka akan memberikan kinerja yang lebih baik dan terjaga, maka semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin baik pulak kinerja di perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

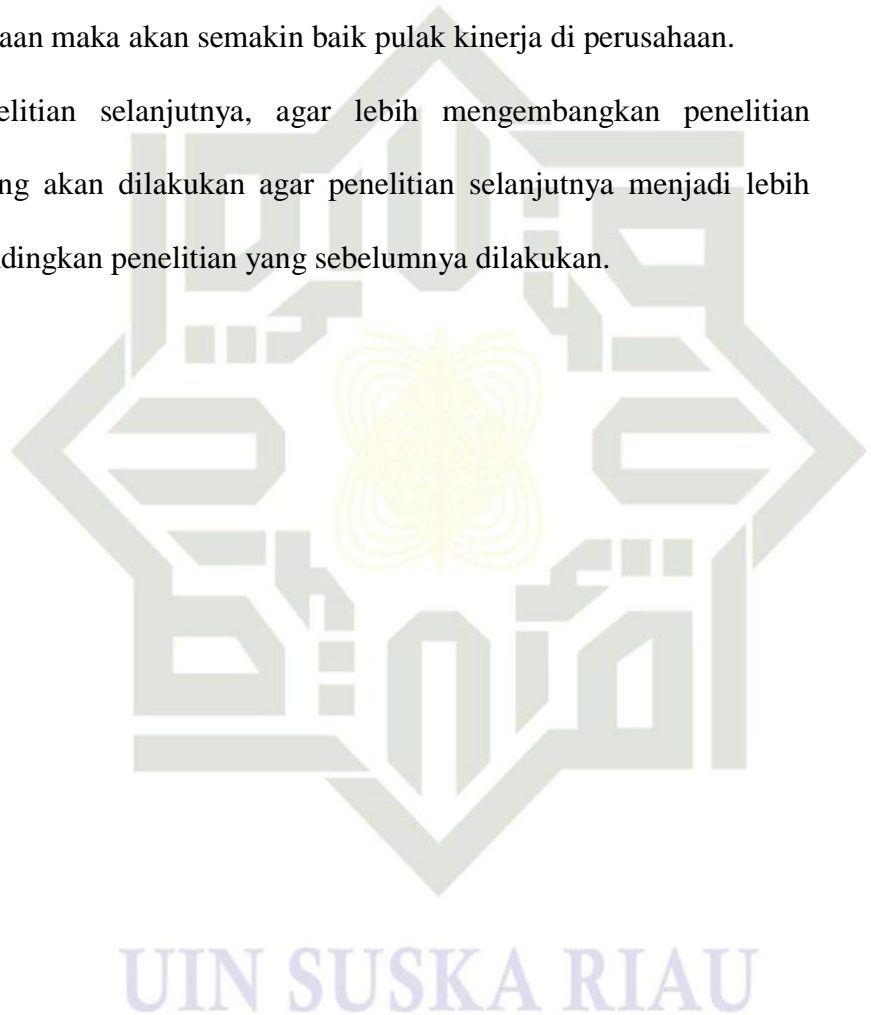
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Al-Qur'an. (n.d.). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Kaarina, C. (2011). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap prestasi kerja karyawan (PT. PLN (Persero) APJ Semarang*. Semarang: Skripsi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro.
- Ahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan Belas. PT. Bumi Aksara .
- Sulius, N. (2017). *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara*. Universitas Islam Indonesia.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniadjaja, L. M. (2010). *Teori dan aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia .
- Mangkunegara, C. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. &. (2006). *Human Resource Management, 10th edn, (D. Angelica, Penerj)*. Jakarta: Salemba Empat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.



Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.

Mathis, R. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.

Mulyasa, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia 47 (Ipmoni) Paiton . *Jurnal Administrasi Bisnis S1* , Universitas Brawijaya.

Mulyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.

Mulyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.

Nitisimito, A. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta.: Kencana.

Noor, J. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.

Putra, Y. E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pentawira Agraha Sakti Tuban* . Malang: Undergraduate (S1) thesis, University of Muhammadiyah .

Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu .

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta .: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

_____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.

_____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.

_____. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

_____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.



Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Cetakan kedua, PT Bumi Aksara.

Erkaningsih, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Socioscientia Jurnal ilmu-ilmu Sosial*, Volume 4 No1, 19-30.

Suryono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2015). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung : Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi offset.

Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Wexley, K. &. (2012). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.



DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA

Sebelum ini adalah daftar pertanyaan dan hasil wawancara antara pihak peneliti dengan pihak perusahaan, pada:

Hari/tanggal : Kamis, 11 Februari 2021

Tempat : PT. FLORA WAHANA TIRTA

Desa Sungai Lipai, Kec. Gunung Sahilan, Kab. Kampar

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bergerak dalam bidang apakah perusahaan ini?

Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan (produksi) kelapa sawit yang mana hasil produk dari kelapa sawit ini adalah CPO (*Cruide Palm Oil*).

2. Apakah perusahaan mampu memberikan rasa aman terhadap karyawan?

Perusahaan ini sudah mampu memberikan rasa aman terhadap karyawan yang ditandai dengan ketersediaannya sarana dan prasarana serta alat pelindung diri (APD) yang lengkap.

3. Apa saja alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan?

Ada beberapa alat pelindung diri yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu:

Alat pelindung kepala (*Headwear*), alat pelindung muka (*Face shield*), alat pelindung mata (*Eyes protection*), alat pelindung pernafasan (*Respiratori protection*), alat pelindung pendengaran (*Ear muff*), alat

- 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.

pelindung badan (*Body protection*), alat pelindung tangan (*Hand protection*), dan alat pelindung kaki (*Safety shoes*).

4. Apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?

Ketika karyawan merasa aman dan menjaga keselamatan dari kecelakaan kerja dan berbagai penyakit maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal sehingga K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Apakah karyawan merasa terganggu dengan kebisingan suara mesin?

Terdapat beberapa pihak yang merasa terganggu atas kebisingan suara mesin yang lumayan tinggi disebabkan oleh mesin yang hidup 24 jam ditambah lagi dengan polusi udara yang mengganggu kenyamanan pekerja.

6. Apakah lingkungan kerja di perusahaan sudah dikatakan baik?

Sejauh ini kondisi lingkungan kerja perusahaan belum bisa dikatakan baik dikarenakan ada beberapa faktor yaitu: terdapat bau limbah pabrik yang dihasilkan oleh pengolahan kelapa sawit, kebisingan mesin dalam memproduksi minyak kelapa sawit, dan terdapat polusi udara yang mencemari disekitar lingkungan pabrik.

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan baik, maka karyawan akan merasa aman dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh juga akan meningkat.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Saya Sophie Akhiria Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu dan saudara/i isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar”** pada program studi **Manajemen**.

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu dan saudara/i berikan saya ucapkan terimakasih.

Perilah anda centang (☐) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : < 3 Bulan 1-2 Tahun
 3-12 Bulan > 2 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 D3 S1 Lainnya (.....)

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

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai.
2. Berilah tanda ceklis () pada jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Jawaban :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh					
2	Saya bisa melakukan tugas yang diberikan dengan baik					
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan lebih dari ditargetkan.					
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
5	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang diberikan					
6	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja					
8	Saya bisa memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik					
9	Saya aktif dalam berdiskusi dengan pimpinan					
10	Saya mampu bekerja sama dalam sebuah tim atau kelompok					

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. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya memiliki tingkat pemahaman yang baik tentang pemakaian alat keselamatan kerja.					
2	Saya selalu memakai alat keselamatan kerja saat bekerja.					
3	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada setiap karyawan yang bekerja.					
4	Jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					
5	Saya selalu menggunakan alat perlengkapan keselamatan kerja.					
6	Perusahaan melakukan pemeriksaan pada waktu karyawan pertama kali bekerja.					
7	Kelengkapan alat keselamatan kerja sudah sesuai dengan standar.					
8	Saya selalu melaporkan kesehatan secara periodik setiap bulan.					
9	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					
10	Saya merasa terlindungi karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.					
11	Perusahaan menyediakan kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.					
12	Saya melihat kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan sudah memadai.					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya selalu merasa suasana kerja di perusahaan kurang baik					
2	Pencahayaan ditempat kerja yang kurang terang					
3	Kebisingan suara di tempat kerja merupakan hal yang wajar dan tidak mengganggu konsentrasi bekerja saya					

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

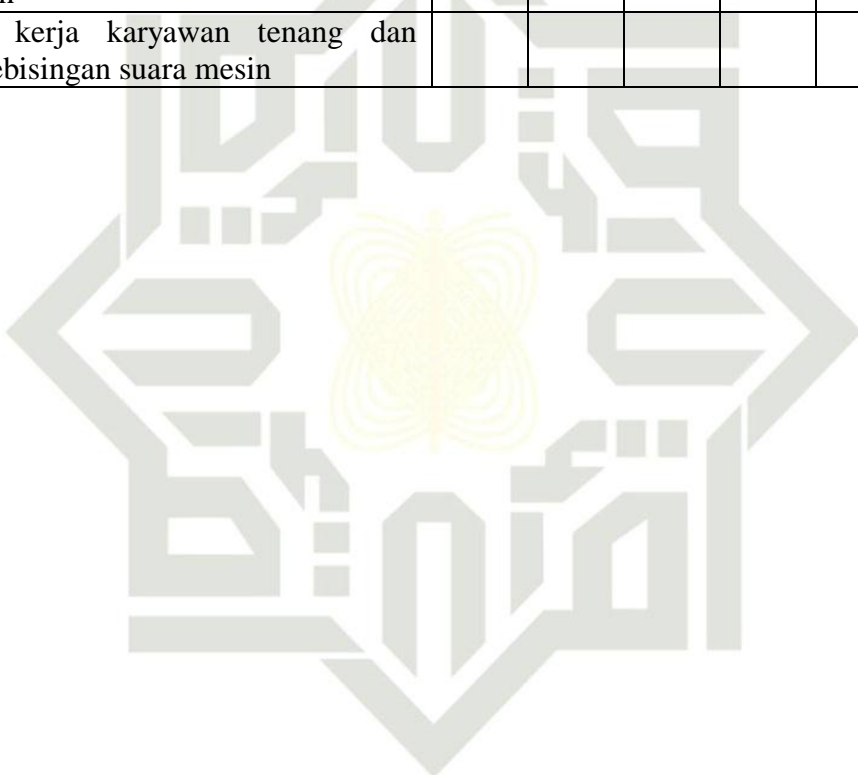


UIN SUSKA RIAU

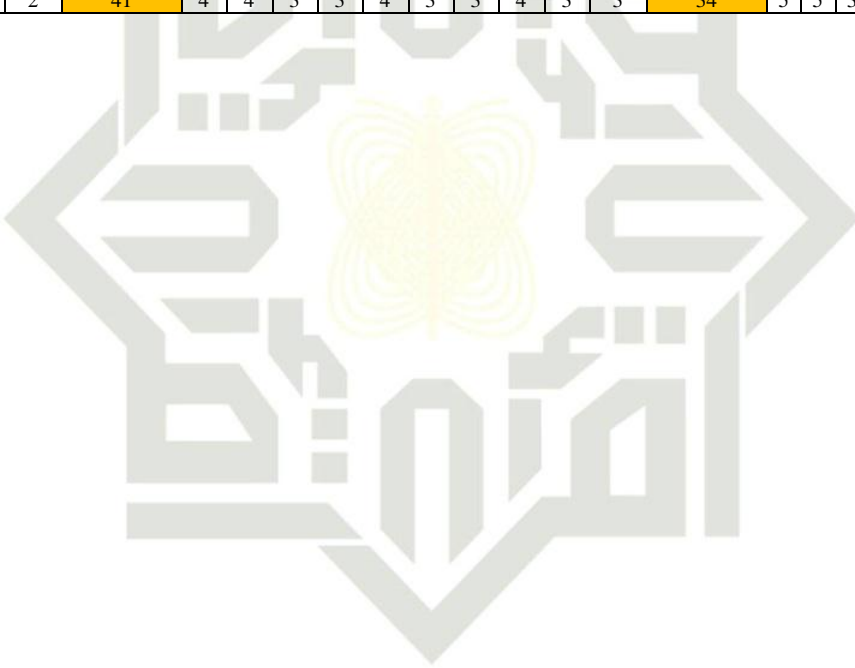
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4	Kurangnya kenyamanan pada saat bekerja dalam ruangan						
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja						
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman						
1	Facilitas yang disediakan oleh perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
1	Saya merasa karyawan belum mendapat perlakuan secara adil						
1	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain						
10	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara mesin						



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

RESPONDEN 85	4	4	3	3	4	3	3	4	4	40	4	4	3	4	3	4	3	3	35	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46		
RESPONDEN 86	5	4	4	3	4	3	4	3	2	41	5	4	4	4	3	3	3	4	3	36	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	42	
RESPONDEN 87	5	4	4	3	3	4	3	4	4	45	5	4	3	4	3	2	3	4	3	34	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43	
RESPONDEN 88	4	5	4	3	3	3	3	4	3	41	5	4	3	3	2	3	4	3	4	2	33	5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	36
RESPONDEN 89	5	4	2	3	4	3	3	4	3	42	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	32	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	39
RESPONDEN 90	5	4	3	2	3	4	4	3	3	40	4	4	4	5	3	2	2	4	3	2	33	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	38
RESPONDEN 91	5	4	3	3	2	3	2	4	3	38	4	4	3	5	2	3	4	4	3	2	34	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	37
RESPONDEN 92	4	3	2	3	3	4	3	3	4	39	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	35	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	36
RESPONDEN 93	4	3	3	2	4	3	4	3	3	40	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	40	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	43
RESPONDEN 94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 95	4	4	3	2	3	4	3	4	3	40	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 96	4	4	3	4	3	4	3	4	2	41	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34	5	5	3	3	4	3	4	3	2	3	35

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk tujuan komersial, promosi, iklan, pengumpulan data, atau untuk tujuan lain yang melanggar hak cipta.
 Dilarang mengutip atau menyalin 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	1	1,0	1,0	1,0
	C	4	4,2	4,2	5,2
	S	33	34,4	34,4	39,6
	SS	58	60,4	60,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	C	6	6,3	6,3	7,3
	S	50	52,1	52,1	59,4
	SS	39	40,6	40,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	C	20	20,8	20,8	24,0
	S	37	38,5	38,5	62,5
	SS	36	37,5	37,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	4	4,2	4,2	5,2
	C	22	22,9	22,9	28,1
	S	33	34,4	34,4	62,5
	SS	36	37,5	37,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

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



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

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	C	19	19,8	19,8	21,9
	S	47	49,0	49,0	70,8
	SS	28	29,2	29,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,3	6,3	6,3
	C	26	27,1	27,1	33,3
	S	32	33,3	33,3	66,7
	SS	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	11,5	11,5	11,5
	C	25	26,0	26,0	37,5
	S	27	28,1	28,1	65,6
	SS	33	34,4	34,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	C	12	12,5	12,5	16,7
	S	47	49,0	49,0	65,6
	SS	33	34,4	34,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

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

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	C	28	29,2	29,2	33,3
	S	32	33,3	33,3	66,7
	SS	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7,3	7,3	7,3
	C	22	22,9	22,9	30,2
	S	39	40,6	40,6	70,8
	SS	28	29,2	29,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	1	1,0	1,0	2,1
	C	27	28,1	28,1	30,2
	S	33	34,4	34,4	64,6
	SS	34	35,4	35,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	15,6	15,6	15,6
	C	29	30,2	30,2	45,8
	S	29	30,2	30,2	76,0
	SS	23	24,0	24,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	9	9,4	9,4	9,4
	S	31	32,3	32,3	41,7
	SS	56	58,3	58,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	1	1,0	1,0	2,1
	C	10	10,4	10,4	12,5
	S	46	47,9	47,9	60,4
	SS	38	39,6	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	C	26	27,1	27,1	30,2
	S	32	33,3	33,3	63,5
	SS	35	36,5	36,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	C	14	14,6	14,6	16,7
	S	43	44,8	44,8	61,5
	SS	37	38,5	38,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

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

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

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,2	5,2	5,2
	C	30	31,3	31,3	36,5
	S	30	31,3	31,3	67,7
	SS	31	32,3	32,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	11,5	11,5	11,5
	C	24	25,0	25,0	36,5
	S	29	30,2	30,2	66,7
	SS	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	13,5	13,5	13,5
	C	25	26,0	26,0	39,6
	S	30	31,3	31,3	70,8
	SS	28	29,2	29,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	10,4	10,4	10,4
	C	21	21,9	21,9	32,3
	S	39	40,6	40,6	72,9
	SS	26	27,1	27,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

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

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	C	31	32,3	32,3	36,5
	S	32	33,3	33,3	69,8
	SS	29	30,2	30,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	18,8	18,8	18,8
	C	22	22,9	22,9	41,7
	S	29	30,2	30,2	71,9
	SS	27	28,1	28,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	3,1	3,1	3,1
	S	39	40,6	40,6	43,8
	SS	54	56,3	56,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	4	4,2	4,2	4,2
	S	53	55,2	55,2	59,4
	SS	39	40,6	40,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	



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

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	14	14,6	14,6	14,6
	S	40	41,7	41,7	56,3
	SS	42	43,8	43,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	12	12,5	12,5	12,5
	S	47	49,0	49,0	61,5
	SS	37	38,5	38,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	14	14,6	14,6	14,6
	S	44	45,8	45,8	60,4
	SS	38	39,6	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	C	16	16,7	16,7	17,7
	S	40	41,7	41,7	59,4
	SS	39	40,6	40,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	C	19	19,8	19,8	20,8
	S	44	45,8	45,8	66,7
	SS	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	



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

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	C	21	21,9	21,9	24,0
	S	43	44,8	44,8	68,8
	SS	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	C	21	21,9	21,9	25,0
	S	43	44,8	44,8	69,8
	SS	29	30,2	30,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,2	4,2	4,2
	C	29	30,2	30,2	34,4
	S	29	30,2	30,2	64,6
	SS	34	35,4	35,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

IDENTITAS RESPONDEN

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

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 TAHUN	8	8,3	8,3	8,3
	30-39 TAHUN	41	42,7	42,7	51,0
	40-49 TAHUN	29	30,2	30,2	81,3
	>50 TAHUN	18	18,8	18,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	80	83,3	83,3	83,3
	PEREMPUAN	16	16,7	16,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 TAHUN	2	2,1	2,1	2,1
	1-2 TAHUN	7	7,3	7,3	9,4
	>2 TAHUN	87	90,6	90,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	64	66,7	66,7	66,7
	D3	3	3,1	3,1	69,8
	S1	29	30,2	30,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

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

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.

1. Dikaji

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	43,96	53,051	,316	,923
X1.2	44,18	51,558	,477	,918
X1.3	44,40	48,115	,647	,912
X1.4	44,47	46,504	,705	,910
X1.5	44,45	48,608	,678	,911
X1.6	44,56	46,270	,732	,908
X1.7	44,65	44,652	,777	,906
X1.8	44,36	48,318	,676	,911
X1.9	44,54	45,998	,789	,906
X1.10	44,58	47,046	,687	,910
X1.11	44,48	46,800	,727	,909
X1.12	44,88	45,584	,708	,910

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	35,41	39,149	,336	,904
X2.2	35,66	36,754	,545	,894
X2.3	35,86	34,055	,740	,881
X2.4	35,70	36,045	,629	,889
X2.5	35,99	33,337	,774	,879
X2.6	36,04	33,009	,716	,883
X2.7	36,14	33,024	,707	,883
X2.8	36,05	34,660	,615	,890
X2.9	36,00	34,968	,631	,888
X2.10	36,22	32,257	,730	,882

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	37,54	25,261	,341	,903
Y.2	37,71	23,767	,621	,889
Y.3	37,78	22,931	,598	,889
Y.4	37,81	22,764	,672	,885
Y.5	37,82	22,674	,655	,886
Y.6	37,85	22,168	,668	,885
Y.7	37,96	22,167	,673	,884
Y.8	38,02	21,705	,707	,882
Y.9	38,05	21,124	,771	,877
Y.10	38,10	20,747	,713	,882

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	12

VARIABEL X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10

VARIABEL Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

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

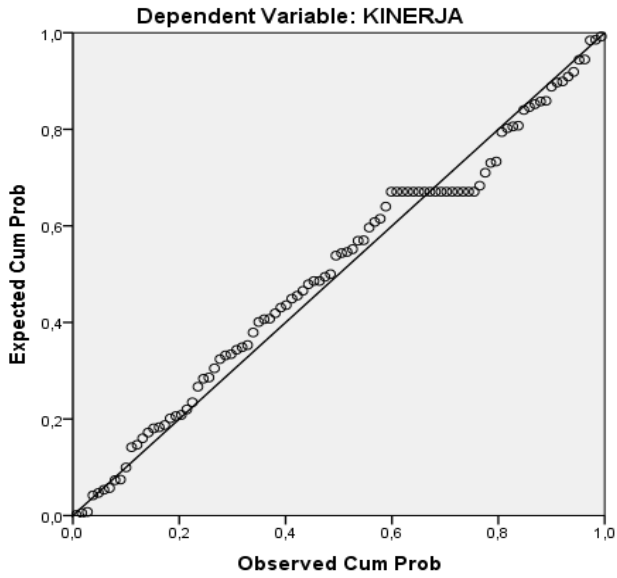
ASUMSI KLASIK

ASUMSI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

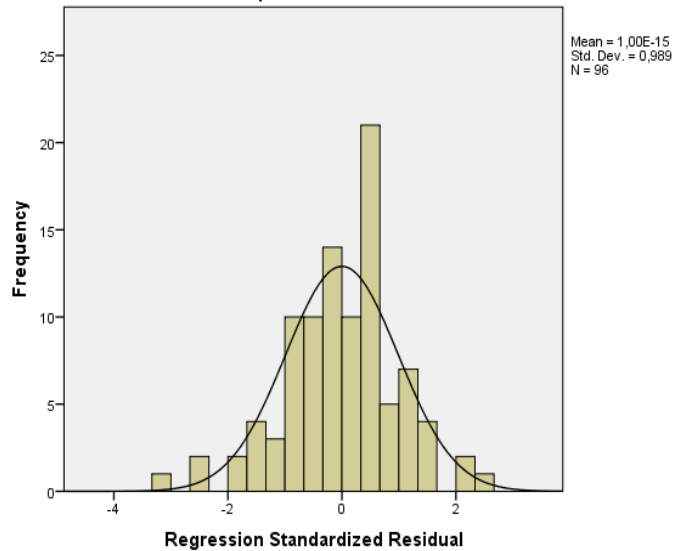
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: KINERJA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip 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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,54528792
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,079
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,279	2,497		6,518	,000		
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	,241	,076	,346	3,183	,002	,417	2,399
	LINGKUNGAN KERJA	,353	,087	,438	4,036	,000	,417	2,399

a. Dependent Variable: KINERJA

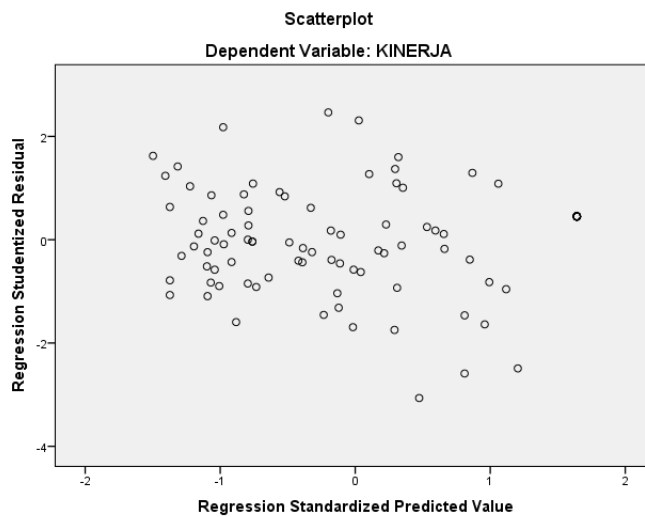
UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,737 ^a	,543	,533	3,583	1,800
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

UJI HETEROSKEDASTISITAS

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.



ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,279	2,497		6,518	,000
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	,241	,076	,346	3,183	,002
	LINGKUNGAN KERJA	,353	,087	,438	4,036	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418,428	2	709,214	55,237	,000 ^b
	Residual	1194,061	93	12,839		
	Total	2612,490	95			

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

UJI PARSIAL (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,279	2,497		6,518	,000
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	,241	,076	,346	3,183	,002
	LINGKUNGAN KERJA	,353	,087	,438	4,036	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,533	3,583

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

b. Dependent Variable: KINERJA

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



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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/4359/2020 Pekanbaru, 18 Desember 2020 M
Sifat : Biasa 3 Jumadil Awwai 1442 H
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Flora Wahana Tirta
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sophie Akhiria
NIM. : 11771200072
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana
Tirta". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan
yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



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



PT. FLORA WAHANA TIRTA

Kantor Cabang Jln. Lintas Pekanbaru-Taluk Kuantan Km. 54 Desa Sungai Lipai
Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar
RIAU 28471

Sungai Lipai, 29 Januari 2021

Nomor : 013 / HRD_Riset / FWT / I / 2021
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Menerima Izin Riset

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial UIN Suska Riau
Di_
Pekanbaru

Dengan hormat,

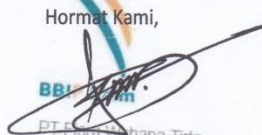
Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tentang Izin Riset, dengan ini kami dari PT. Flora Wahana Tirta Menerima Izin Riset Mahasiswa/i tersebut atas nama:

Nama Lengkap : Sophie Akhiria
NIM : 11771200072
Program Studi : Manajemen
Judul : "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar".

Bersama ini kami sampaikan bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di perusahaan kami pada bulan Januari 2021 dengan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


PT. Flora Wahana Tirta
Yang Putra Utama
HRD

PT. Flora Wahana Tirta
Regional Office Riau
Jl. Lintas Pekanbaru – Taluk



BIODATA PENULIS

SOPHIE AKHIRIA, Lahir pada tanggal 17 Juli 1999, beralamat di Desa Kotabaru, Kecamatan Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Terlahir sebagai anak kandung dari H. Supuk dan Hj. Rahmah. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SD Negeri 006 Kotabaru, lulus pada tahun 2013. Pada tahun ini juga peneliti juga melanjutkan pendidikan di MTS Nurul Huda Kotabaru, dan tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN 1 INHIL dan selesai pada tahun 2017.

Pada tahun ini juga 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 Dinas PUPR PKPP Provinsi Riau selama 6 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2020 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN DR PLUS) di Desa Pulau Palas, Kecamatan Tembilahan Hulu, Kabupaten Inhil pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

Pada tanggal 14 April 2021 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive pada fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.**