

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. KHALAF
ABADI PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**UIN SUSKA RIAU****Oleh:**

AGUS RAHMAN
NIM. 11970114804

**PROGRAM SI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU**

1445 H/2024 M



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AGUS RAHMAN
 NIM : 11970114804
 PRODI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRAS : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
 KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.
 KHALAF ABADI PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

ILHAM CHANRA PUTRA, S.E., M.M.
 NIP. 19890329 201903 1 008

MENGETAHUI,

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**



DI. IN SMARIT ARNI, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agus Rahman
 NIM : 11970114804
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 04 Januari 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyarni, S.E., M.M

Penguji I
 Dr. Putriana, S.E., M.M

Penguji II
 Meni Sandora, S.E., M.M

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, S.E., M.M

- 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.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : AGUS RAHMAN
 NIM : 11970114804
 Tempat/Tgl. Lahir : BANGKIHANG, 17 AGUSTUS 2001
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

"PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KHALAF ABADI PEKANBARU"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 JANUARI 2024

Yang membuat pernyataan



AGUS RAHMAN
 NIM : 11970114804

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KHALAF ABADI PEKANBARU”**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Jumirin dan Ibunda Ramawati tercinta yang telah mendo’akan, memotivasi dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas IslamNegeri 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.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi,S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Ilham Chanra Putra, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Dr. Juliana, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.



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.

8. CV. Khalaf Abadi Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Semua teman-teman yang telah kebersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, yang telah memberikan dukungan dan selalu membantu penulis untuk kelancaran skripsi ini, memberikan semangat dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripni ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Januari 2024

Agus Rahman
NIM. 11970114804



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. KHALAF ABADI PEKANBARU**

AGUS RAHMAN
NIM. 11970114804

Penelitian ini dilakukan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru yang berjumlah 36 orang dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Hasil R Square menjelaskan menjelaskan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 86,2% terhadap Produktivitas Kerja karyawan sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi dan Produktivitas Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT CV. KHALAF ABADI PEKANBARU

AGUS RAHMAN
NIM: 11970114804

This research was conducted at CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of Occupational Safety and Health (K3) and Compensation on Employee Productivity at CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Respondents in this study were 36 employees of CV. Khalaf Abadi Pekanbaru using the saturated sampling method. the data analysis method in this study is quantitative descriptive analysis method using the Statistic For Product And Service Solution (SPSS) program. The results showed that partially Occupational Safety and Health (K3) had an effect on Work Productivity, Compensation had a partial effect on Work Productivity, while simultaneously Occupational Safety and Health (K3) and Compensation had an effect on Employee Work Productivity at CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. The results of R Square explain that the Occupational Safety and Health (K3) and Compensation variables as a whole have an influence of 86.2% on employee work productivity while the remaining 13.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Compensation and Work Productivity.



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 ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Produktivitas Kerja.....	20
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
D. Kompensasi	29
E. Pandangan Islam	33
F. Penelitian Terdahulu	35
G. Kerangka Berfikir.....	39
H. Konsep Operasional Variabel	40
I. Hipotesis.....	41
BAB III : METODE PENELITIAN	44
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
B. Jenis dan Sumber Data	44
C. Populasi dan Sampel	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Analisis Data	46
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	54
A. Sejarah Singkat Perusahaan	54
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	54
C. Struktur Organisasi Perusahaan	55
D. Tugas dan Tanggungjawab Setiap Bagian	56
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Karakteristik Responden	61
B. Rekapitulasi Jawaban Responden	62
C. Uji Kualitas Data.....	67
D. Uji Asumsi Klasik	71
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
F. Pembahasan.....	80

BAB VI : PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

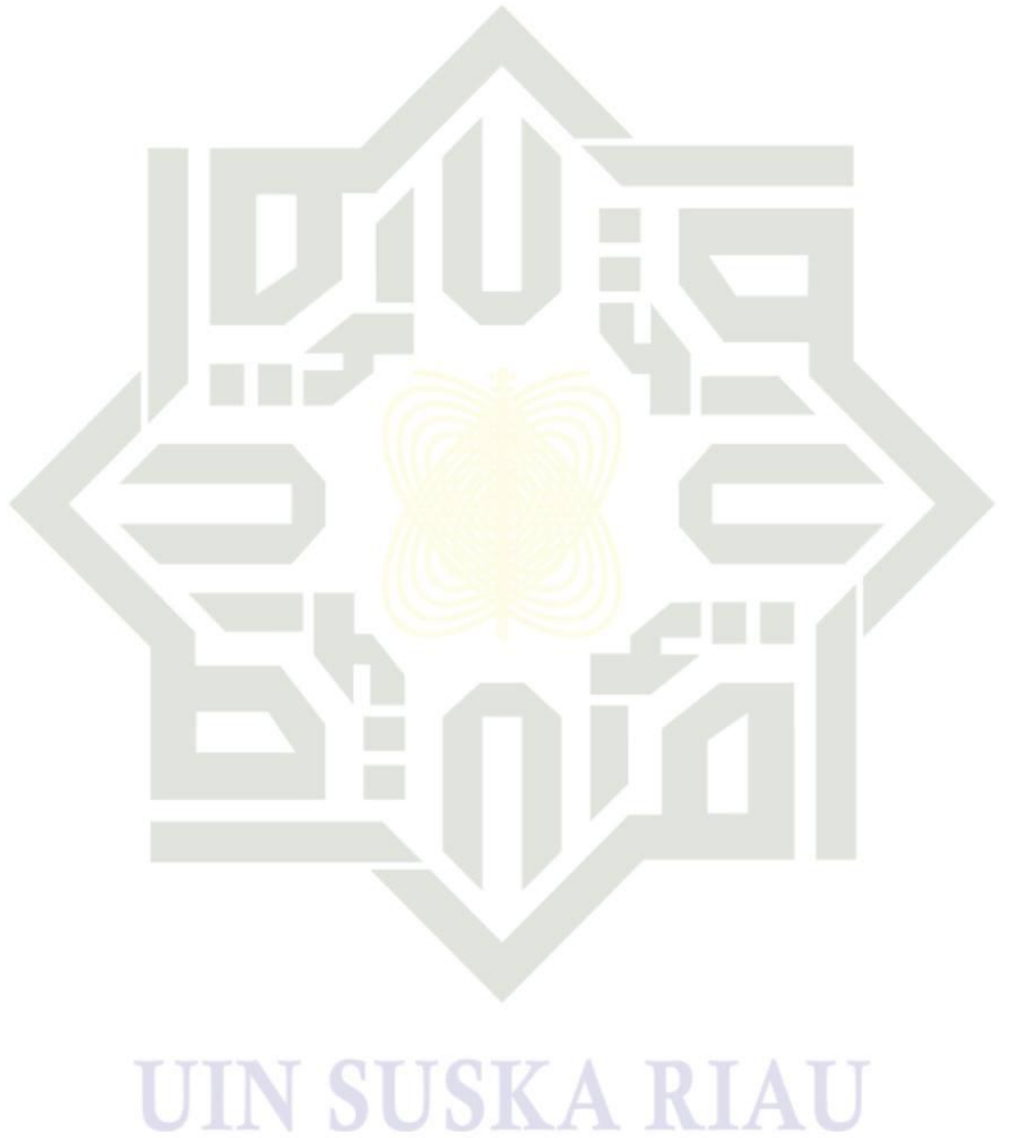
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jenis Pekerjaan Dan Standar Pengerjaan Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru	3
Tabel 1.2	Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru	4
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.....	5
Tabel 1.4	Data Jumlah Kecelakaan CV. Khalaf Abadi.....	7
Tabel 1.5	Jenis Dan Jumlah Persediaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.....	9
Tabel 1.6	Jenis-Jenis Kompensasi Untuk Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru	11
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (Y).....	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)(X1)	64
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi (X2).....	66
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	68
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	69
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	69
Tabel 5.10	Rekapitulasi Uji Reabilitas	70
Tabel 5.11	Uji Normalitas	71
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 5.13	Uji Heteroskedastitas.....	73
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.15	Regresi Linear Berganda	75
Tabel 5.16	Uji Parsial (Uji T).....	77
Tabel 5.17	Uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi (R ²).....	80

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

Skema 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
Skema 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	55



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**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan yang bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Karena manusia adalah aset hidup sebagai penggerak dalam suatu organisasi sehingga harus dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan dan dikelola sebaik mungkin karena keberhasilan dan kegagalan perusahaan ada di karyawan itu sendiri. Maka dari itu dibutuhkan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara terencana, efektif dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti hal yang menjadi perhatian bagi manajer sumber daya di perusahaan ialah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi.

Perusahaan yang baik akan menerapkan K3 dengan baik dan benar, penerapan K3 dengan baik dan benar oleh perusahaan akan membuat Keselamatan dan Kesehatan Kerja terjamin, sehingga karyawan yang bekerja merasa aman dan terhindar dari kecekaan kerja, dengan keadaan seperti ini diharapkan Produktivitas dan loyalitas karyawan tercipta. Oleh karena itu peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah besar.

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi untuk mencapai Produktivitas yang maksimal. Setiap perusahaan tentunya memiliki



target Produktivitas yang harus dicapai karyawannya sehingga dapat memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan dalam rangka pencapaian yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini didapatkan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru yang dirasakan oleh karyawan atas kecelakaan kerja yang dialami perusahaan. Terjadinya kecelakaan kerja yang sering, diakibatkan oleh APD yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan dan lalainya karyawan dalam menggunakan APD. Akibat dari kecelakaan kerja tersebut produktivitas kerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan dapat menurun.

Sedangkan untuk masalah Kompensasi pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru dirasakan karyawan dalam hal gaji yang belum mencapai UMK Kota Pekanbaru dan bonus yang tidak diberikan kepada karyawan tertentu sebab kerugian dalam pengerjaan konstruksi. Hal ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan yang diberikan pada perusahaan.

Menurut **Zulkifli Rusby (2016: 119)**, Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagaimana perbandingan antara luaran (output) dan masukan (input). Adapun menurut **Eni Mahawati, dkk (2021: 12)**, Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang/kelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa Produktivitas Kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta 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.

menjalankan usaha, karena semakin tinggi Produktivitas Kerja berarti laba perusahaan juga akan meningkat.

Oleh karena itu, penting bagi pihak perusahaan untuk selalu memantau Produktivitas Kerja karyawannya melalui berbagai faktor. Hal ini menandakan bahwa keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh Produktivitas Kerja karyawan. Maka dari itu, dalam berbagai kegiatan perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting untuk menghidupkan perusahaan. Berikut ialah tabel jenis pekerjaan dan standar pengerjaan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Tabel 1.1
Jenis Pekerjaan dan Standar Pengerjaan Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru

No	Jenis Bangunan	Volume	Jangka Waktu (Standar Pengerjaan)
1	Jembatan	p: 20m dan l: 4m	90 hari
2	Stadion (renovasi)	k: 400m dan l: 8m	120 hari
3	Bangunan Pasar	p: 20m dan l: 10m	100 hari

Sumber data : CV. Khalaf Abadi Pekanbaru 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jenis pekerjaan dan waktu standar pengerjaan berbeda-beda. Karena setiap pembangunan memiliki jenis material yang berbeda dan tingkat kesulitan dalam pengerjaannya juga berbeda. Maka dari itu perusahaan tidak dapat memastikan selesainya pekerjaan tepat pada waktu sesuai dengan standar pengerjaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pencapaian perusahaan dalam pengerjaan tidak sesuai dengan jangka waktu atau standar waktu yang

ditetapkan. Berikut ialah tabel pencapaian Produktivitas Kerja karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Tabel 1.2
Tabel Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru 2019 - 2022

Tahun	Volume	Jangka Waktu Pekerja	Pencapaian	Bobot	Keterangan
2019	p: 20m dan l: 4m	90 hari	110 hari	81%	Kurang baik
2020	k: 400m dan l: 8m	120 hari	135 hari	88%	Kurang baik
2021	p: 20m dan l: 10m	100 hari	115 hari	86%	Kurang baik
2022	p: 30m dan l: 7m	120 hari	135 hari	88%	Kurang baik

Sumber data :CV. Khalaf Abadi Pekanbaru 2022.

Dari tabel 1.2 diatas dapat kita lihat pencapaian waktu Produktivitas pekerjaan dalam pembangunan masih melampaui batas waktu. Faktor yang menghambat pencapaian pengerjaan bisa disebabkan oleh terlambatnya pengantaran material bahan pembangunan, faktor cuaca juga dapat menghambat pencapaian pengerjaan dan bisa juga diakibatkan kecelakaan ringan, sedang maupun berat. Maka dari itu, perusahaan belum bisa memastikan pekerjaannya akan selesai tepat waktu karena adanya faktor penghambat pencapaian pekerjaan yang tidak terduga. Oleh karena itu, perusahaan CV. Khalaf Abadi akan terus memberikan yang terbaik kepada pemilik atau pemerintah daerah dalam pembangunan tersebut. Berbedanya waktu dalam setiap pembangunan tergantung apa jenis yang akan dibangun seperti: jembatan, pembangunan gor pacu dayung dan stadion. Dalam penelitian ini ada 2 aspek yang dijadikan faktor yang mempengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

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.

Produktivitas Kerja karyawan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi.

CV. Khalaf Abadi Pekanbaru ialah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Bentuk jasa yang ditawarkan berupa pembangunan seperti pembangunan jembatan, stadion dan gor ataupun gedung. CV. Khalaf Abadi Pekanbaru berdiri sejak tahun 2014. Pada tahun 2022 jumlah karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru berjumlah 36 orang. Berikut jumlah karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru 4 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru 2020 - 2022

NO	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2019	31 Orang
2	2020	34 Orang
3	2021	34 Orang
4	2022	36 Orang

Sumber data : CV. Khalaf Abadi Pekanbaru 2022.

Dari data jumlah karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru dapat kita lihat bahwa perusahaan ini terus berkembang dengan adanya peningkatan jumlah karyawan dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2019 dari hasil wawancara diketahui bahwa CV. Khalaf Abadi mengurangi jumlah karyawannya dikarenakan pandemi covid-19 di Indonesia. Pada saat itu merupakan ujian yang berat bagi pelaku usaha di seluruh Indonesia. Namun seiring berjalannya waktu perusahaan ini dapat bangkit dan menambah jumlah karyawan. Maka dari itu perusahaan CV. Khalaf Abadi juga dapat dipercaya oleh pemerintah daerah dan konsumen dalam kegiatan pembangunan.

Taryaman (2016: 137), mengemukakan bahwa keselamatan kerja ialah “keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungan serta melakukan pekerjaan, maupun industri jasa yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti *lift*, *escalator*, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada Produktivitas yang menurun. Tempat kerja yang sehat dan aman ialah idaman setiap karyawan dalam perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Segala upaya telah dilakukan oleh pengusaha diseluruh Indonesia untuk menekan angka kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan mereka, akan tetapi, kasus kecelakaan kerja akan selalu ada. Sesuai dengan data BPJS Ketenagakerjaan yang mana jumlah kasus kecelakaan kerja tiap tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 jumlah kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 234.270 kasus. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan karena pekerjaan yang seharusnya menjadi sumber rezekinya. Namun karena kelalaian dan tidak mematuhi aturan malah menjadi sumber celaka bagi mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 2 Januari 2023, bahwa sebenarnya perusahaan telah menekan semaksimal mungkin untuk menekan angka kecelakaan kerja. Perusahaan selalu menghimbau kepada seluruh karyawan untuk mematuhi peraturan K3. Perusahaan juga menyediakan fasilitas alat pelindung diri (APD) yang dapat digunakan oleh karyawan dan perusahaan juga memberikan rambu-rambu larangan di tempat bekerja. Namun masih ada saja kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian karyawan karena tidak memakai alat pelindung diri (APD). Berikut data jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Tabel 1.4
Data Jumlah Kecelakaan Kerja CV. Khalaf Abadi Pekanbaru
Tahun 2019-2022

Tahun	Tingkat Kecelakaan			Jumlah (orang)
	Ringan (orang)	Sedang (orang)	Berat (orang)	
2019	5	2	2	9
2020	2	3	0	5
2021	5	3	0	8
2022	9	0	1	10
Total	21	8	3	32

Sumber : CV. Khalaf Abadi Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 setiap tahun terjadi kecelakaan kerja dengan faktor kelalaian karyawan itu sendiri. Walaupun yang sering terjadi hanya kecelakaan ringan dan sedang. Selama ini belum pernah terjadi kecelakaan berat yang mengakibatkan cacat fisik atau pun kehilangan nyawa. Kecelakaan dengan kategori ringan yang terjadi yaitu luka gores karena terkena peralatan kerja, terkilir dan kram otot. Untuk kasus kategori sedang yang sering terjadi yaitu terkena palu, tertimpa bahan bangunan, terkena percikan apa gerinda



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

pemotong besi dan terjepit peralatan kerja. Untuk kecelakaan kategori ringan dan sedang dapat ditangani menggunakan P3K yang telah disediakan oleh perusahaan. Akan tetapi untuk kecelakaan kategori sedang jika kecelakaan tersebut membutuhkan jahitan atau sebagainya dapat dilarikan ke klinik terdekat. Hal ini harus mendapat perhatian oleh perusahaan agar dapat meminimalisir kasus kecelakaan kerja dengan melakukan pengawasan kepada setiap karyawan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Terjadinya kecelakaan dalam bekerja dapat disebabkan oleh minimnya penyediaan Alat Pelindung Diri (APD). Karena minimnya alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan dapat mengakibatkan kecelakaan pada karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan juga harus menyediakan alat pelindung diri bagi karyawannya agar terhindar dari kecelakaan dalam bekerja. Oleh karena itu, penyebab terjadinya kecelakaan dalam bekerja bukan hanya disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam memakai alat pelindung diri saja. Namun bisa juga disebabkan karena minimnya alat pelindung diri bagi karyawan perusahaan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Hasil dari wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 2 Januari 2023.

Beliau mengatakan bahwa persediaan alat pelindung diri yang kami sediakan masih belum mencukupi kebutuhan karyawan. Oleh sebab itu masih sering kami dapati karyawan mengalami kecelakaan yang diakibatkan lalainya dalam memakai Alat Pelindung Diri (APD) dan minimnya persediaan Alat Pelindung Diri (APD). Namun, kami akan berusaha untuk selalu

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.

mengingatkan *first safety* kepada karyawan agar terhindar dari kecelakaan dalam bekerja. Dan juga terjadinya kecelakaan dalam bekerja yaitu kurangnya dalam pengawasan kerja karyawan. Karena disaat karyawan melakukan pekerjaannya pengawas lapangan sering tidak memantau kerja karyawannya dan juga pengawas hanya sekedar memerintahkan dan mengingatkan agar karyawan memakai alat pelindung diri dan setelah itu pengawas pergi sampai pekerjaan karyawan selesai pada hari itu juga. Oleh karna itu lalainya dalam pengawasan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja bagi karyawan. Berikut jenis dan jumlah alat pelindung diri yang disediakan oleh perusahaan CV.

Khalaf Abadi Pekanbaru.

Tabel 1.5
Jenis dan Jumlah Persediaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru

No	Jenis Alat Pelindung Diri (APD)	Jumlah Tersedia	Jumlah Karyawan	Kekurangan APD
1	Helmet	5	13	8
2	Sepatu	5	10	5
3	Sarung tangan	4	13	9
Jumlah		14	36	22

Berdasarkan tabel 1.5 dapat kita ketahui bahwa Alat Pelindung Diri masih belum mencapai dari setengah jumlah karyawan. Maka dari itu akan sering terjadi kecelakaan karena kurangnya penyediaan Alat Pelindung Diri. Sesuai dengan adanya Undang-Undang Permenaker No. 8 Tahun 2010 Pasal 2 tentang Alat Pelindung Diri yaitu: (1) Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh ditempat kerja; (2) APD sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus sesuai dengan standar nasional (SNI) atau standar yang berlaku; (3) APD sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 wajib diberikan oleh

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

pengusaha secara cuma-cuma. Berdasarkan Undang-Undang yang telah ditetapkan Permenaker tentang APD bagi pengusaha wajib menyediakan persediaan Alat Pelindung Diri dengan standar nasional dan memberikan secara cuma-cuma. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut **Siti Mujanah (2019: 1)**, Kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaanyang telah dilakukan dalam suatu organisasi. **Purwonto dan Wulandari (2016: 7191-7218)**, menyatakan jika karyawan memperoleh peningkatan gaji, insentif yang bagus, bonus dan mendapat gaji tepat waktu akan meningkatkan Produktivitas karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut membuktikan bahwa Kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Tingginya tingkat Produktivitas Kerja karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang di ketahui pada hari Senin, 2 Januari 2023, Kompensasi sangat berpengaruh pada Produktivitas Kerja karyawan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Namun apabila tingkat penghasilan tidak memadai maka tingkat konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki malah menurunkan Produktivitas Kerja. Maka dari itu perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya agar tidak mengalami tingkat penghasilan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

rendah. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengeluarkan gaji atau upah yang sesuai dengan lingkungan kehidupannya. Berikut jenis Kompensasi yang terdapat pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Tabel 1.6
Jenis-Jenis Kompensasi Untuk Karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru

No	Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
1	Upah	100.000 / hari
2	Insentif	Gaji pokok + bonus
3	Tunjangan	100% gaji pokok (THR)
4	Fasilitas	Kendaraan perusahaan

Sumber : CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa Kompensasi yang berikan perusahaan terdiri dari upah harian yang diterima oleh karyawan setiap hari bekerja, tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan pada saat cuti bersama dalam rangka memperingati bulan ramadhan, insentif atau bonus diperusahaan ini tidak diberikan kepada seluruh karyawannya melainkan hanya karyawan yang pekerjaannya berbeda ataupun kinerjanya. Maka dari itu bonus hanya diberikan kepada karyawan tertentu. Serta fasilitas juga diberikan kepada karyawan tertentu yaitu berupa kendaraan yang memang dalam pekerjaannya menggunakan kendaraan tersebut dan tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas kendaraan. Pemberian Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk baik itu finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif. Sedangkan Kompensasi non-finansial tidak langsung, dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non-finansial merupakan Kompensasi

yang tidak berbentuk uang, melainkan suatu hal yang secara langsung tidak dirasakan oleh karyawan.

Adapun Pasal 81 Angka 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No. 11/2020) menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang Kompensasi kepada karyawan apabila perjanjian kerja berakhir dikarenakan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Undang-Undang yang mengatur Kompensasi karyawan yaitu UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan Pasal 61 A Ayat 1 tercantum “dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pada Pasal 61 Ayat 1 huruf b dan c, pengusaha wajib memberikan uang Kompensasi kepada pekerja atau buruh”. Oleh karena itu, tingkat penghasilan menjadi faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan sehingga pemberian Kompensasi juga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja. Dengan demikian apabila karyawan memandang bahwa bila Kompensasi tidak memadai maka Produktivitas, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

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

Hak Cipta 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

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu dalam merealisasikan antara teori yang didapat selama bangku kuliah dengan praktek yang ada dalam dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat yang di dapat perusahaan dalam penelitian ini adalah diharapkan bisa sebagai sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan masukan mengenai pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang tidak hanya untuk mendapatkan informasi tetapi juga bermanfaat dalam ilmu pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

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

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat Perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

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

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan, inti pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, dan mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam menanggulangi permasalahan yang dihadapi serta daftar pustaka.

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 II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Abd. Rohman (2017: 10)**, manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sementara itu, **Stoner dalam Herry et. al., (2019: 4)**, menyebutkan bahwa manajemen adalah serangkaian proses dalam menetapkan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya untuk pencapaian suatu tujuan.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu proses dan seni. Dimana proses dapat di artikan sebagai langkah-langkah yang sistematis untuk pencapaian tujuan dan dikatakan seni ketika proses atau langkah-langkah tersebut dijalankan dengan benar. Jadi manajemen bukan sekedar mencapai tujuan yang telah ditetapkan saja melainkan harus bersifat efisien (tepat guna) hingga mampu menjadi efektif (tepat sasaran).

Adapun menurut **Zulkifli Rusby (2016: 1)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja

lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

Sedangkan menurut **Susan (2019: 264)**, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya menekankan pada bagaimana seorang manajer menggali dan mengetahui potensi yang dimiliki anggota organisasinya, tetapi diperlukan seni dalam mengarahkan anggota organisasi agar bisa bekerja sama secara efisien, dengan cara mendesain sebuah formulasi agar anggota organisasi dapat mengeluarkan semua potensi yang dimiliki. Oleh sebab itu Manajemen Sumber Daya Manusia dikatakan juga sebagai ilmu dan seni dalam mengkaji dan menganalisa pemikiran mengenai cara menggerakkan manusia agar produktif.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut **Kasmir (2016: 14)**, dalam praktiknya fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

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. Analisis jabatan (*Job Analysis*);
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*);
- c. Penarikan pegawai (*Recruitment*);
- d. Seleksi (*Selection*);
- e. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*);
- f. Evaluasi kinerja (*Performances Evaluation*);
- g. Kompensasi (*Compensation*);
- h. Hubungan industrial (*Industrial Relation*);
- i. Jenjang karir (*Career Path*);
- j. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and Health*);
- k. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Marbawi Adamy (2016: 6)**, tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

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. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tidak berharga jika Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- d. Tujuan personal, ditujukan untuk membangun karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Sementara itu, menurut **Schuler** dalam **Dr. Edy Soetrisno, n.d., (2017: 8)**, setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas;
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja;
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

4. Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Supriyadi et. al., (2020: 264)**, manajemen tidak bisa dipisahkan dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan. Sehingga manajemen terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan. Sedangkan Susan (2019: 264) mengatakan bahwa pada prinsipnya hal yang sangat berperan penting dari perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dengan optimal adalah dengan memulai dari hal yang sangat menunjang untuk terwujudnya tujuan yang sudah ditentukan perusahaan, yaitu Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting pada perusahaan, oleh karena itu dibutuhkannya Manajemen Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut Zulkifli Rusby (2016: 2), pentingnya MSDM dapat dinilai dan dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan politik;
- b. Pendekatan ekonomi;
- c. Pendekatan hukum.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 173), Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Kartawan, dkk (2018: 176), Produktivitas secara umum dapat

didefinisikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input).

Kartawan, dkk (2018: 177), juga menyatakan bahwa Produktivitas Kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas pekerjaan yang maksimal dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Anoraga dalam Eni Mahawati, dkk (2021: 112)**, faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan adalah hal-hal yang diinginkan karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Penghayatan atau maksud dan makna pekerjaan
- e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (instansi)
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
- i. Disiplin kerja yang keras.

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. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik Produktivitas Kerja karyawan. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian Produktivitas. Penilaian Produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut **Edy Sutrisno (2021: 18)**, indikator Produktivitas antara lain:

- a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas;
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai;
- c. Semangat kerja;
- d. Pengembangan diri;
- e. Mutu;
- f. Efisiensi.

Adapun menurut **Wartama (dalam Sisca, et.al., 2020: 60)**, indikator Produktivitas Kerja sebagai pegawai yakni:

- a. Kemampuan memotivasi diri
- b. Mengembangkan rasa percaya diri
- c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- d. Menyenangi pekerjaan
- e. Mampu mengatasi permasalahan
- f. Memberikan kontribusi yang positif
- g. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Sinambela (2016: 364)**, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Menurut **Mahmudah Enny (2019: 1)**, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerjaserta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Adapun *International Labour Organization (ILO)* menyebutkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja atau *Occupational Safety and Health* adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya. **Rahayu, L and Juliani (2019: 3).**

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam praktiknya tujuan dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut **Mahmudah Enny (2019: 3)**, adalah sebagai berikut:

a. Membuat karyawan merasa aman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

b. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

c. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Artinya dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

d. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada, dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan, agar dapat dipahami oleh seluruh karyawan.

e. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki

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.



sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada Surat Izin Mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatnya.

f. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya menekan biaya, dengan adanya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini disebabkan dengan adanya program K3, maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan.

g. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena karyawan lalai menggunakan peralatan pengamanan dalam bekerja.

h. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program K3 ini maka tuntutan karyawan akan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diminimalisir, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah memahami resiko yang akan dihadapinya.

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. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Mahmudah Enny (2019: 8)**, faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

- a. Kelengkapan peralatan kerja;
- b. Kualitas peralatan kerja;
- c. Kedisiplinan karyawan;
- d. Ketenagakerjaan pimpinan;
- e. Semangat kerja;
- f. Motivasi kerja;
- g. Pengawasan;
- h. Umur alat kerja.

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan menurut **Mahmudah Enny (2019: 11)**, yaitu:

- a. Udara;
- b. Cahaya;
- c. Kebisingan;
- d. Aroma berbau;
- e. Layout ruangan.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2016: 112-115)**, faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Kebersihan;

- b. Air minum dan kesehatan;
- c. Urusan rumah tangga;
- d. Ventilasi, pemanas dan pendingin;
- e. Tempat kerja, ruangan kerja dan tempat duduk;
- f. Pencegahan kecelakaan;
- g. Pencegahan kebakaran;
- h. Gizi;
- i. Penerangan/cahaya, warna dan suara bising di tempat kerja.

4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Sunyoto** (dalam **Nuril 2019: 16**), indikator dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Pembiayaan kesehatan;
- b. Pelayanan kesehatan;
- c. Perlengkapan;
- d. Prosedur;
- e. Tempat penyimpanan barang;
- f. Wewenang pekerjaan;
- g. Kelalaian.

Sedangkan dalam sumber lain **Mangkunegara (2016: 161)**, menyebutkan ada beberapa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja:
- b. Pengaturan udara:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Pengaturan penerangan:
- d. Pemakaian peralatan kerja:
- e. Kondisi fisik dan mental karyawan:

D. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **Afandi (2021: 191)**. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kompensasi adalah bentuk balas jasa berupa finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan agar selalu meningkatkan Produktivitas kerjanya.

Secara umum Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung. **Mahmudah Enny (2019: 37)**.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan Kompensasi. Sebagaimana menurut **Hasibuan** dalam jurnal **Ni Kadek, et. al., (2018: 115)**,

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.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut **Akbar, et.al., (2021: 125)**, Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan dan kesejahteraan anggota organisasi yang pada akhirnya berdampak kepada keberhasilan perusahaan karena memiliki karyawan yang produktif.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam praktiknya pemberian dan penentuan jumlah Kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan. Oleh karena itu, wajib bagi perusahaan untuk memberikan Kompensasi yang wajar dan sesuai. Adapun tujuan Manajemen Kompensasi yang efektif menurut **Mahmudah Enny (2019: 37)**, meliputi:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif karena pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompetensi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi di dalam 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.

- c. Menjamin keadilan
Manajemen Kompensasi selalu berupaya memberikan keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pemberian Kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku masa depan.
- e. Mengendalikan biaya
Sistem Kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen Kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

Adapun **Hasibuan (2016: 121)**, mengemukakan bahwa tujuan dari Kompensasi antara lain adalah sebagai motivasi yaitu jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Adapun menurut **Milkovich & Newman** dalam **Siti Mujanah (2019: 13)**, tujuan pemberian Kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, *fairness* (keterbukaan) dan untuk memenuhi aturan Undang-Undang yang berlaku. Yang dimaksud efisiensi adalah:

- a. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan *stockholders* (pemegang saham);

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. Untuk mengendalikan biaya tenaga kerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi menurut **Hasibuan (2020: 127)**, yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesedian perusahaan
- c. Produktivitas kerja pegawai atau karyawan
- d. Biaya hidup
- e. Kondisi perekonomian nasional.

4. Indikator Dalam Kompensasi

Menurut **Afandi (2018: 194)**, mengemukakan bahwa indikator-indikator Kompensasi diantaranya:

- a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan Kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

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.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari Kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sedangkan indikator Kompensasi menurut **Onsardi, dkk (2020:**

16), terdiri atas:

- a. Gaji dan insentif;
- b. Tunjangan;
- c. Penghargaan.

E. Pandangan Islam

1. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Islam benar-benar menaruh perhatian terhadap Produktivitas Kerja seorang muslim sebab ada hubungan konstan antara keimanan, kerja dan pahala, satu sama lainnya tidak dapat dipilah-pilah. Allah SWT menegaskan dalam Q.S. At-Taubah (9): 105:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena kecelakaan saat bekerja dapat berakibat buruk bagi muslim itu sendiri. Dalam Islam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yakni keselamatan untuk diri sendiri telah di jelaskan dalam Q.S. Al-An'am (6): 17:

وَإِن يَمَسُّنَكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِن يَمَسُّنَكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya:

“Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. Dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu”.

3. Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Tentang Kompensasi, Islam memiliki konsep yang lebih komprehensif sebab Kompensasi dalam konsep Islam tidak terbatas hanya berupa imbalan materi duniawi seperti gaji, upah atau harta kekayaan. Melainkan dalam Islam juga ada imbalan yang bersifat *ukhrawiy* berupa pahala, kebaikan, amal shalih dan surga. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Mu'minun (23): 72:

أَمْ تَسْأَلُهُمْ خَرْجًا فَخَرَجَ رَبُّكَ خَيْرٌ وَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Artinya:

“Atau kamu meminta upah kepada mereka?, maka upah dari Tuhanmu adalah lebih baik, dan Dia adalah Pemberi rezeki Yang Paling Baik”.

F. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Anindya Novita Kusuma <i>Dalam Jurnal Ilmu Manajemen</i> Volume 5 Nomor 1 (2017).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian sistem distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya sebesar 51,5%. Sedangkan sebesar 48,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
2.	Faizal Ramadhan <i>Dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i> Volume 6 Nomor 12 (2017).	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading .	1) Kompensasi, Lingkungan Kerja dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. 2) Variabel Kompensasi, lingkungan kerja dan K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
3	Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanio <i>Dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi</i> Volume 12 Nomor 1 (2018).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai R-Square sebesar 67,9%.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti/ Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	Ullhaq Asshidiqi <i>Dalam</i> Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 7 Nomor 10 (2018).	Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Selamat Barokah.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sukses Selamat Barokah. Variabel Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai kontribusi sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.	Lokasi penelitian, letak variabel serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
5.	Ni Putu Cindiana Claudia Santoni, I Wayan Suasana <i>Dalam</i> E-Jurnal Manajemen UNUD Volume 7 Nomor 10 (2018).	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan sampel yang digunakan dalam penelitian.
6.	Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra <i>Dalam</i> Jurnal Manajemen Volume 4 Nomor 2 (2018).	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD. Yuri Desa Pangkung Buluh	Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara 1) simultan dari Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja, 2) parsial dari Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dan 3) parsial dari lingkungan kerja	Lokasi penelitian, salah satu variabel yang digunakan serta dan jumlah sampel yang digunakan dalam

© 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.

No	Peneliti/ Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.	terhadap Produktivitas Kerja.	penelitian.
7	Effendi Sinuhaji <i>Dalam</i> Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 (2019).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pruduktivitas Kerja Karyawan.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
8.	M. Fajar Nugroho, Rakhmat Haryono <i>Dalam</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Volume XI Nomor 3 (2020).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Secara parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Secara parsial keselamatan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Produktivitas Kerja dibandingkan dengan kesehatan kerja.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan sampel yang digunakan dalam penelitian.
9	Rizka Apriliyani <i>Dalam</i> Jurnal BIMA Volume 4 Nomor 2 (2022).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Surya Kencana Food.	1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan; 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja	Lokasi penelitian, variabel yang digunakan pada X2 dan sampel yang digunakan dalam penelitian.

No	Peneliti/ Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.	
10	Pipid Ari Wibowo, Brilian Swastika, Zaenal Abidin <i>Dalam Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, Volume 11 Nomor 2 (2022).</i>	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap Produktivitas Kerja karyawan dan 42,6% dipengaruhi faktor lainnya.	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan sampel yang digunakan dalam penelitian.
11	Hayatun, Sri Miftahul, Ernawati. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. <i>Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE). Vol. 1., o. 2.</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.	1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial kabupaten bima, 2) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial kabupaten bima, 3) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial kabupaten bima.	Lokasi penelitian, variabel yang digunakan pada X2 dan sampel yang digunakan dalam penelitian
12	Gusmita, Emily. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Nilai Ha diterima secara signifikan dan $(0,05) > 0,05$ (signifikacy) artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keselamatan kerja dan	Lokasi penelitian, jumlah variabel dan sampel yang digunakan dalam

© 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.

No	Peneliti/ Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh. Jurnal Adminitrasi Nusantara (JAN). Vol. 1., No. 2.	Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.	kesehatan (K3) terhadap produktivitas pegawai pada Bencana daerah kota sungai penuh badan manajemen. Maka t-hitungnya adalah 9,399> sedangkan t-tabelnya adalah 1,988.	penelitian.

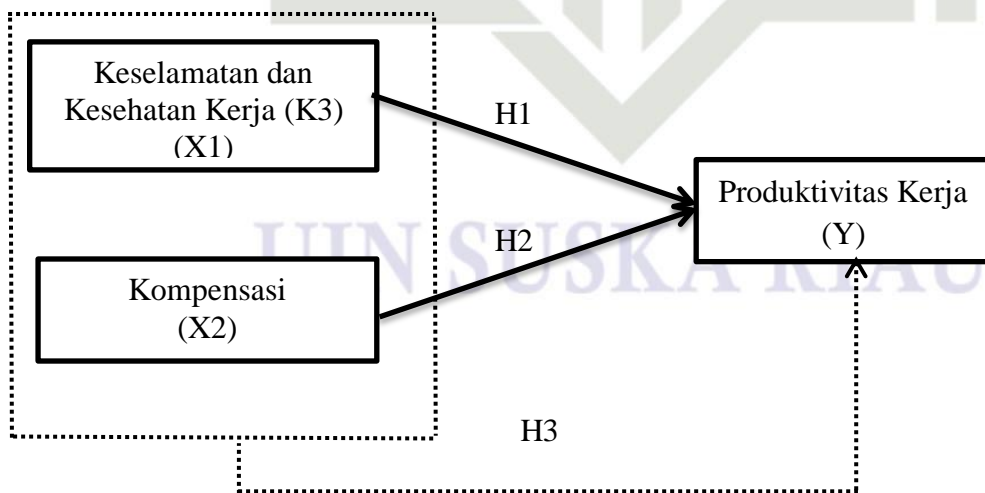
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

G. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada CV. Khalaf Abadi Pekabaru. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam skema sebagai berikut:

Skema 2.1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Keterangan:

→ : Pengaruh Secara Parsial.

→ : Pengaruh Secara Simultan.

H. Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Kompensasi (X2).
- Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno (2016: 173).	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan untuk melaksanakan tugas - Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisiensi. Sutrisno (2021: 18).	Likert
2.	Keseleamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya	<ul style="list-style-type: none"> - Keadaan tempat lingkungan kerja - Pengaturan udara - Pengaturan 	Likert

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

© 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.

		kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerjaserta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Mahmudah Enny (2019: 1).	penerangan - Pemakaian peralatan kerja - Kondisi fisik dan mental karyawan. Mangkunegara (2016: 161).	
	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2021: 191).	- Upah dan gaji - Insentif - Tunjangan - Fasilitas. Afandi (2018: 194).	Likert

I. Hipotesis

Menurut **Sri Hartati (2021: 9)**, Hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Penelitian ini dilakukan pada 36 orang karyawan CV. Khalaf Abadi dipekanbaru. Variabel dalam peneltian ini terdiri dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi dan Produktivitas Kerja. Data dikumpulkan dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner.

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

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Hasil penelitian Anindiya Novita Kusuma (2017) di Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian sistem distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya sebesar 51,5%. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi. Secara umum Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan

mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian dari Hayatun Miftahul, Sri Ermawati (2022) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hepotesis sebagai berikut:

Ha : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah uraikan dengan variabel yang berkaitan maka dirumuskan hepotesis dari peneliti adalah sebagai berikut:

Ha: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta 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

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mempermudah mendapatkan data dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada CV. Khalaf Abadi yang berlokasi di Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari sampai dengan penelitian ini selesai dilaksanakan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Data yang diperoleh dalam penelitian yaitu dari observasi, wawancara, maupun kepustakaan.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari hitungan kuesioner yang dilakukan. Data ini menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.

2. Sumber Data

- a. Menurut **Sugiyono (2016: 308)**, menyatakan bahwa data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari

sumber pertama, data ini bisa didapatkan melalui hasil wawancara, dan kuesioner terhadap responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. **Sugiyono (2018: 456).**

C Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2019: 126)**, menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Dari pengertian di atas maka dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. **Sugiyono (2019: 127)**. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh karyawan pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru yaitu sebanyak 36 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi kecil.

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

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. **Sugiyono (2017: 142)**. Dalam penelitian ini penulis akan membagikan angket secara langsung kepada karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru dengan tujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi dan Produktivitas Kerja.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat di konstuksikan makna dalam suatu topik tertentu. **Sugiyono (2017: 231)**. Wawancara ini dilakukan agar dapat memperoleh data tentang variabel-variabel yang diteliti. Pada penelitian ini penulis dapat memperoleh data dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan CV. Khalaf Abadi Pekanbaru.

E. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2018: 13)**, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik

sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Pada penelitian ini suatu data akan dianalisa secara deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang ada tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti **Sugiyono (2017: 145)**. 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. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- a. Uji validitas dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai r positif dengan α 0,05. Maka, suatu butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid, sehingga instrument tersebut tidak dapat digunakan dalam 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.

b. Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2017: 127)**, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Kapasitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh risiko alpha bila diterima sedikit risiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) artinya butir-butir kuesioner semakin reliabel.

Penelitian ini penulis lakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dan akan di uji menggunakan software SPSS.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mnegkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak **Sugiyono (2017: 239)**. Uji normalitas dapat dilakukan dengan *Analisis Histogram* dan *Normal Probability Plots* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data yang ada pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar pada sekitar garis normal dan mengikuti pada garis normal grafik, hal ini menunjukkan distribusinya normal sehingga model permasalahan regresi dapat memenuhi asumsi uji normalitas. Namun, jika data menyebar

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.

jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah suatu garis diagonal grafik, maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal dari permasalahan model regresi sehingga tidak memenuhi asumsi uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. **Santoso (2019: 195)**. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai *Tolerance Value* lebih $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2017: 121)**, menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Adapun ada atau tidaknya gejala tersebut dapat dilihat dengan tes statistik Durbin-Watson, 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.

membandingkan antara nilai Durbin-Watson (DW) hitung dengan nilai Durbin-Watson tabel. Adapun pengujian data dengan Durbin Watson menggunakan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka DW dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif;
- b) Jika angka DW diantara (-2) sampai (2) berarti tidak terdapat autokorelasi;
- c) Jika angka DW di atas (2) berarti terdapat autokorelasi negative.

4) Uji Heteroskedastisitas

Munurut **Gunawan (2020: 128)**, uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan dan pengamatan lain.

Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Korelasi Spearman*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola titik pada *Scatterplot*.

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.

d. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

1. Uji Parsial (T-Test/Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y. **Sugiyono (2017: 250)**. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

a) Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka:

- H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan;
- H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b) Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka:

- H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan;
- H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Mulyono (2018: 133)**, uji F adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit.

Kriteria pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima;
- b) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Febri dan Teofilus (2020: 92)**, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat (Y).

Pada penelitian ini regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Sehingga dapat ditunjukkan dengan permasalahan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien Regresi (Parsial)

X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Kompensasi

e = Tingkat Kesalahan (error)

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. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali** (dalam **Mulyono 2018: 112**), uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti (dependen).

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

A. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Khalaf Abadi adalah sebuah perseroan komanditer yang berkedudukan dan berkantor pusat di Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan pada hari Rabu tanggal 19 November 2014 dengan direktur Elvi Sherina Hazri dan penanggung jawab Utari Antika, S. Pada tanggal 28 September 2016 Bapak Sutadji diangkat sebagai wakil direktur dan turut bertanggung jawab dalam segala hal mengenai perusahaan. Pada 17 Juni 2019 CV. Khalaf Abadi mengangkat Eby Suherly sebagai wakil direktur untuk menggantikan Bapak Sutadji yang mengundurkan diri. Pada tanggal 02 Januari 2021 CV. Khalaf Abadi berpindah tangan kepada Bapak Andry Permata Wineddy sebagai direktur perusahaan sampai sekarang.

CV. Khalaf Abadi adalah perusahaan yang beralamat di Jl. Rawa Indah, Arifin Ahmad Kec. Marpoyan Kota Pekanbaru. CV. Khalaf Abadi didirikan dengan maksud dan tujuan sebagai perusahaan yang berusaha dalam bidang konstruksi jembatan, stadion, dan gor/gedung.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi mitra/patner dalam pembangunan yang handal bagi customer menuju terbentuknya sebuah perusahaan yang sehat yang berstandar nasional.

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

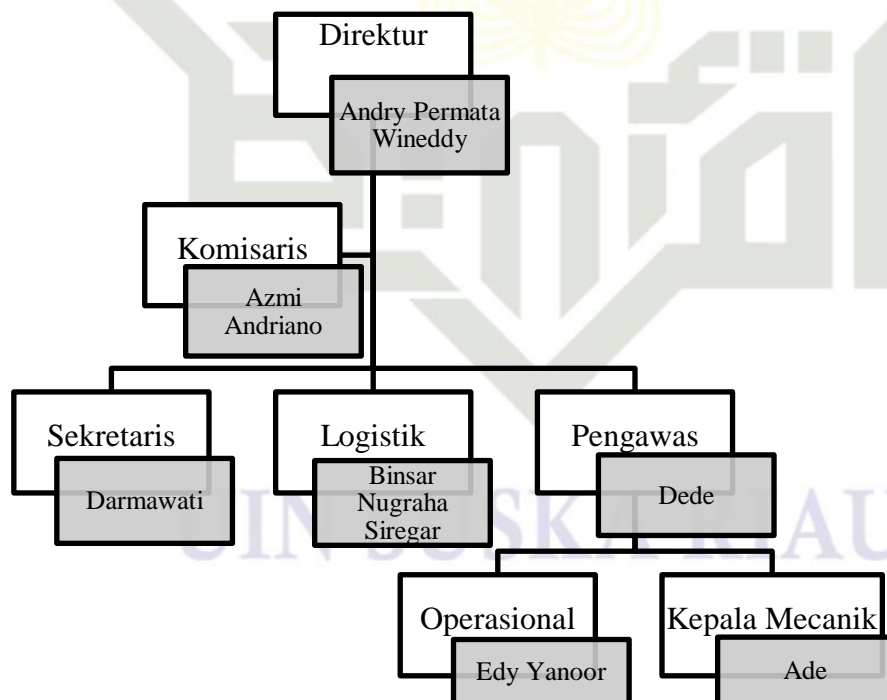
2.

Misi

- a. Menghasilkan nilai tambah bagi kedua belah pihak baik dari pemilik dana maupun stake holder secara berkesinambungan.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dengan selalu menjaga keamanan lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.
- c. Menciptakan hubungan kerja dengan melakukan komunikasi yang efektif dan efisien.
- d. Melaksanakan proyek-proyek tepat waktu.

C. Struktur Organisasi CV. Khalaf Abadi

Skema 4.1.
Struktur Organisasi CV. Khalaf Abadi





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

D. Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bagian

Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing masing anggota organisasi yang tergabung dalam organisasi CV. Khalaf Abadi Pekanbaru Riau yaitu:

1. Direktur

Direktur adalah seseorang dari sekelompok manajer yang memimpin atau mengawasi bidang tertentu dari sebuah perusahaan.

Direktur bertanggung jawab atas:

- a. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.
- b. Mengelola dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan.
- c. Mengadakan rapat dengan semua jajaran perusahaan terkait perkembangan perusahaan.
- d. Menerapkan visi dan misi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Komisaris

Komisaris adalah jabatan yang ditunjuk atau dipilih untuk mengawasi semua kegiatan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kebijakan dan manajemen perusahaan. Komisaris bertanggung jawab atas:

- a. Melakukan pengawasan segala pelaksanaan dan tanggung jawab direksi.
- b. Memberi nasehat atau arahan kepada direksi sesuai ketentuan dan tujuan 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.

- c. Komisaris memiliki tanggung jawab atas kinerja sebuah perusahaan kepara pemilik saham.

3. Sekretaris

Sekretaris adalah seorang yang membantu pimpinan untuk melakukan pekerjaan kesekretarian dalam kegiatan tulis menulis, catat mencatat, menyusun laporan untuk rapat dan menyusun jadwal rapat.

Tugas dan tanggung jawab dari sekretaris antara lain:

- a. Menyambut klien bisnis dan tamu.
- b. Menjawab dan mengarahkan panggilan telepon.
- c. Staf pengawas dan karyawan baru.

4. Logistik

Logistik adalah sejumlah orang yang bertanggung jawab atas arus keluar masuknya bahan baku yang diperlukan oleh proyek tersebut.

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian Logistik adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan barang yang dibutuhkan untuk pelaksanaan proyek.
- b. Menentukan dan mengelola lokasi penyimpanan.
- c. Mencatat barang yang keluar masuk dari tempat penyimpanan.
- d. Memastikan distribusi barang berjalan dengan baik.

5. Pengawas

Pengawas adalah seseorang yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan konstruksi yang berfungsi sebagai wakil atau mediator dari pemilik proyek. Adapun tugas dan tanggung jawab dari Pengawas adalah 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.

- a. Memeriksa dan mempelajari dokumen untuk pelaksanaan konstruksi yang akan dijadikan dasar dalam pengawasan pekerjaan di lapangan.
- b. Mengawasi pemakaian bahan, peralatan dan metode pelaksanaan, serta mengawasi ketepatan waktu dan biaya pekerjaan konstruksi,
- c. Mengawasi kepatuhan pelaksana pekerjaan terhadap pemenuhan syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan oleh pelaksana.
- d. Melaksanakan pengawasan pekerjaan di lapangan, sehingga tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana kerja dan syarat/spesifikasi teknis pelaksanaan pekerjaan.

6. Operasional

Bagian operasional adalah bagian/tim yang melakukan tahapan dimana ide yang awalnya di atas kertas diproses menjadi bangunan nyata.

Tugas dan tanggung jawab dari Manager Operasional Proyek adalah:

- a. Mengendalikan dan memastikan pelaksanaan proyek telah sesuai dengan perencanaan awal, biaya, mutu, tenggat waktu, serta standar keselamatan kerja yang telah ditentukan.
- b. Memberikan dorongan ataupun pengarahan untuk membina anak buah atau bawahannya agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan proyek sesuai target.
- c. Mengembangkan kedisiplinan para bawahannya untuk menunjang kinerja mereka.



7. Kepala mekanik

Bagian kepala mekanik yaitu mengepalai tim mekanik dan membawahi supervisor dan junior mekanik dan memeriksa hasil yang dikerjakan oleh mekanik dan junior mekanik. Tugas dan tanggung jawab dari kepala mekanik adalah:

- a. Memberikan tugas kerja kepada mekanik atas dasar keahlian, hasil kerja dan azas keadilan.
- b. Mengawasi kinerja mekanik sehari-hari dibandingkan terhadap prosedur kerja yang ada.
- c. Memberikan solusi terhadap masalah teknis yang tidak bisa dipecahkan oleh mekanik.
- d. Bertanggung jawab pada pengelolaan dan manajemen peralatan dan perlengkapan.
- e. Bertanggung jawab atas hasil kerja mekanik dan melakukan fungsi kontrol.
- f. Bertanggung jawab pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan luar.

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.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Sebagaimana diketahui $t_{hitung} (11,065) > t_{tabel} (2,034)$ atau $Sig. (0,000) < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Sebagaimana diketahui $t_{hitung} (2,689) > t_{tabel} (2,034)$ atau $Sig. (0,011) < 0,05$.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru. Sebagaimana diketahui bahwa $F_{hitung} (103,319) > F_{tabel} (3,28)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$.

Berdasarkan penelitian nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,862 atau 86,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 86,2% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat melengkapi Alat Pelindung Diri (APD) agar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan dapat terjamin serta perusahaan diharapkan dapat menaikkan gaji karyawan agar Produktivitas Kerja Karyawan dapat meningkat.
2. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pemeriksaan berkala terhadap ketersediaan APD serta perusahaan diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan saat bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan dapat melakukan penelitian yang berbeda dengan obyek yang berbeda guna melihat hasil penelitian yang lebih lengkap yang belum terdapat dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an & Terjemah. Kementerian Agama RI. Jakarta Timur: Ummul Qura. 2019.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Alfiana, Fina, et.al., 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibangor Banyumas. *Rural Tourism And Creative Economy To Develop Sustainable Wellness*.
- Agustini, Ni Kadek Ira. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8., No. 1. h. 7191-7218.
- Andriani, Citra. 2020. *Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. Penelitian FEB UIN. Bengkulu.
- Apriliani, Cici, et. al., 2022. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Apriliyani, Rizka. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Surya Kencana Food. *Jurnal BIMA*. Vol. 4., No. 2.
- Asyhidiqi, Ullhaq. 2018. Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Selamat Barokah. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 7., No 10.
- Dharmang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Duggio, Maryam, dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4., No.1.
- Endy, Mahmuda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gusmita, Emilya. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan



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.

Bencana Daerah Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi nusantara* (JAN). Vol. 1., No. 2.

Hayatun, Miftahul, Sri Ernawati. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* (JAMANE). Vol. 1., No. 2.

Huda, M. dan Shony Azar, M.A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 13., No. 2. pp. 160–172.

Indrastuti, Sri. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Edisi Revisi. Pekanbaru: UR Press.

Kartawan, Dkk. 2018. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Jawa Barat: LPPM Universitas Siliwangi.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Krisnandi, Herry, et. al., 2019. *Pengantar Menajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.

Kusuma, Anindya Novita. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5., No 1.

Labudo, Yusritha. 2013. Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No. 3. h. 55-62.

Madjidu, A., Usu, I. and Yakup, Y. 2022. Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. Vol. 5., No 1, pp. 444-462.

Mahawati, Eni, Dkk. 2021. “*Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*”. Semarang: Yayasan Kita Menulis.

Mafi, Achmad Rizki dan Hawignyo. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mesindo Teknnesia. *Journal Of Management*. Vol. 5., No. 3. h. 263-271.

Majanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).


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.

- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, M. Fajar, Rakhmat Hariono. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. XI., No. 3.
- Prawiyogi, A.G. et al., 2021. Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, Vol. 5., No. 1. pp. 446–452.
- Rohman, Abd. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sanahati, Kevin Rei. 2020. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alihdaya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 8., No. 1. h. 351-360.
- Santoni, Ni Putu Cind yana Claudia dan I Wayan Suana. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7., No. 10.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Ed.1, Cet.1. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinuhaji, Effendi. 2019. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7., No. 2. h. 11-15.
- Suwayono. 2013. *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwayono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwayanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suwisno, Edy n.d. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



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.

Syafriz, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintah Dalam Negri (IPDN) Press.

Syakri, M. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang*. pp. 200-227.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi Wiwin Hartanto. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 12., No 1.

Wibowo, Pipid Ari, Brilian Swastika, Zaenal Abidin. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Vol. 11., No. 2.

Yuliandari, Ni Kadek, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD. Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4., No 2.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
PADA CV. KHALAF ABADI PEKANBARU**

Bersama ini, saya mohon kesedian anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian anda, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Saudara/i dimohon menjawab setiap pertanyaan dengan memilih satu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat yang paling benar.
2. Kejujuran dari saudara/i dalam memberikan jawaban sangat kami hargai.
3. Jawaban saudara/i kami jamin kerahasiaannya.
4. Berikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang dipilih.

DATA RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

Keterangan skor penilaian:

SS = Sangat Setuju (Skor = 5)
S = Setuju (Skor = 4)
C = Cukup Setuju (Skor = 3)
TS = Tidak Setuju (Skor = 2)
ST = Sangat Tidak Setuju (Skor = 1)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu memberikan kemampuan terbaik yang saya miliki untuk melaksanakan tugas yang diberikan.					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan saya selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dari yang sebelumnya.					
3.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya selalu memberikan inovasi baru sebagai wujud dari kemampuan pengembangan diri yang saya miliki.					
5.	Saya selalu memperhatikan mutu dari pekerjaan saya dan kualitas hasil yang dicapai.					
6.	Dalam melaksanakan tugas saya selalu berusaha untuk mencapai target dan menggunakan waktu secara efisien.					

2. VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
a. keadaan tempat lingkungan kerja						
1.	Penyimpanan alat berbahaya ditempat saya bekerja sudah diperhatikan keamanannya.					
2.	Ruang kerja ditempat saya bekerja luas					
3.	Pembuangan sampah ditempat saya bekerja sudah pada tempatnya.					
b. pengaturan udara						
4.	Udara ditempat saya bersih.					
5.	Suhu udara ditempat saya bekerja sudah disesuaikan dengan baik.					
c. pengaturan penerangan						
6.	Pengaturan penerangan ditempat saya kerja sudah disesuaikan dengan baik.					
7.	Cahaya ruangan saya bekerja sudah sangat 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.

d. pemakaian peralatan kerja					
8	Pengamanan peralatan kerja ditempat saya bekerja sudah sangat baik.				
9	Penggunaan peralatan pekerjaan ditempat saya bekerja sudah mempunyai pengaman yang baik.				
e. kondisi fisik dan mental karyawan					
10	Stamina saya dalam bekerja sangat stabil.				
11	Emosi saya ditempat saya bekerja sangat stabil.				

3. VARIABEL KOMPENSASI

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan.					
2	Tempat saya bekerja memberikan tunjangan profesional sesuai keahlian saya.					
3	Tempat saya bekerja memberikan tunjangan tidak tetap sesuai kehadiran karyawannya.					
4	Insentif ditempat saya bekerja diberikan sesuai dengan usaha tambahan yang dikerjakan karyawannya.					
5	Saya memperoleh asuransi kesehatan sebagai tunjangan yang menjamin kesehatan saya selama bekerja.					
6	Tempat saya bekerja memberikan dana pensiun bagi karyawannya setelah masa kerjanya usai.					
7	Tempat saya bekerja memberikan kesempatan liburan bagi karyawannya sebagai apresiasi dari kinerja yang telah dilakukan.					

LAMPIRAN II
TABULASI DATA

R	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
R1	4	4	4	3	4	4	23
R2	4	4	4	5	5	5	27
R3	5	5	5	5	5	5	30
R4	5	5	5	5	4	5	29
R5	4	5	4	4	4	4	25
R6	5	5	4	4	5	5	28
R7	5	5	4	5	5	5	29
R8	4	5	4	5	5	5	28
R9	5	5	5	5	5	5	30
R10	5	5	5	5	5	5	30
R11	5	5	5	5	4	5	29
R12	5	5	5	5	5	5	30
R13	5	5	5	5	5	5	30
R14	5	5	5	5	5	5	30
R15	5	5	5	5	5	5	30
R16	4	5	4	3	5	5	26
R17	5	5	5	4	5	5	29
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	5	5	5	4	5	5	29
R20	4	4	3	3	5	4	23
R21	4	4	5	3	5	4	25
R22	5	5	4	4	5	4	27
R23	4	4	4	4	4	4	24
R24	4	3	4	3	4	4	22
R25	4	4	4	5	4	5	26
R26	4	4	4	3	4	4	23
R27	5	5	5	4	5	5	29
R28	5	5	5	3	5	5	28
R29	5	5	5	5	5	5	30
R30	4	4	4	3	4	4	23
R31	5	4	4	5	4	4	26
R32	4	4	5	4	4	5	26
R33	5	5	5	4	4	4	27
R34	4	4	4	5	4	4	25
R35	4	4	5	5	4	4	26
R36	3	4	4	5	5	5	26

- 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.



KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA X1

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL X1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	44
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	47
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	51
4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	51
3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	37
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	48
4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	37
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	51
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	40
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	45
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	48
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	40
5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41

1. Dianggap melanggar sebagai atau sebagai pelanggaran hak cipta atau hak kekayaan intelektual.
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Uji Validitas
Produktivitas Kerja**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN III
UJI STATISTIK

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	22.50	4.543	.646	.760
Y.2	22.44	4.368	.738	.739
Y.3	22.53	4.713	.565	.777
Y.4	22.72	4.321	.418	.835
Y.5	22.42	5.107	.461	.798
Y.6	22.39	4.644	.709	.751

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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	43.11	27.130	.785	.906
X1.2	43.08	27.279	.756	.907
X1.3	43.03	27.228	.770	.906
X1.4	43.11	27.130	.785	.906
X1.5	43.11	27.130	.785	.906
X1.6	43.64	23.952	.766	.906
X1.7	43.36	26.523	.670	.910
X1.8	43.81	24.561	.688	.912
X1.9	43.17	27.971	.528	.916
X1.10	43.28	26.663	.584	.915
X1.11	43.14	27.952	.577	.914



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.

Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.47	7.342	.772	.822
X2.2	27.31	7.761	.795	.821
X2.3	27.17	9.514	.403	.869
X2.4	27.28	8.949	.471	.863
X2.5	27.31	7.761	.795	.821
X2.6	27.47	7.342	.772	.822
X2.7	27.67	7.829	.493	.873

Uji Reabilitas

Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	6

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	11

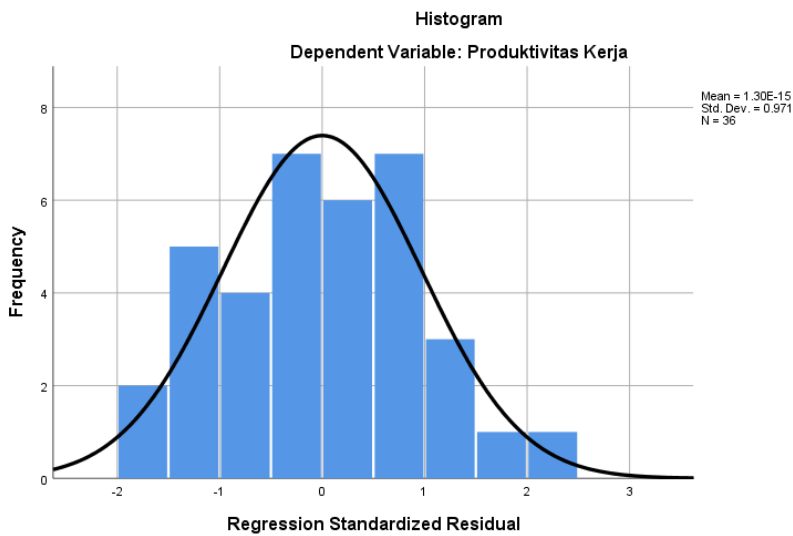
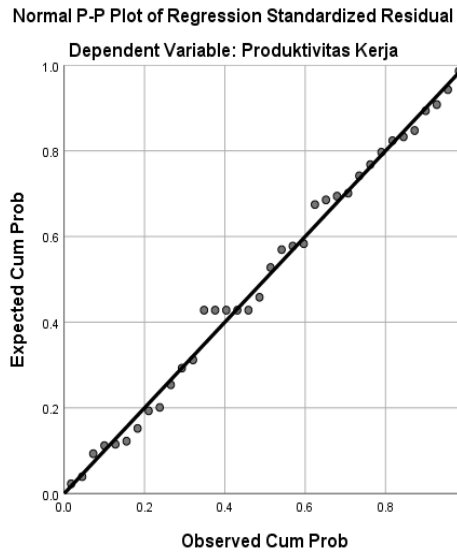
Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	7

Uji 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.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93879215
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.056



Negative	-0.093
Test Statistic	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

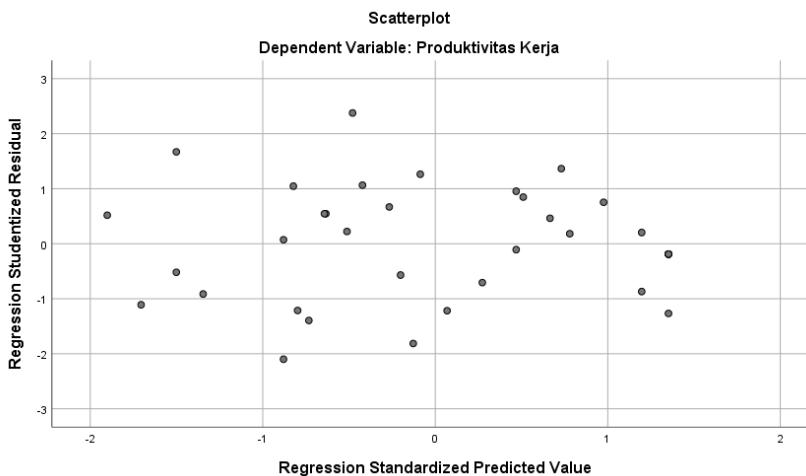
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Constant)	4.732	1.744		2.714	.010		
	Kesehatan dan keselamatan kerja	.365	.033	.816	11.065	.000	.767	1.303
	Kompensasi	.154	.057	.199	2.698	.011	.767	1.303

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Heteroskedasitas



RIAU

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.732	1.744		2.714	.010
	Kesehatan dan keselamatan kerja	.365	.033	.816	11.065	.000
	Kompensasi	.154	.057	.199	2.698	.011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.732	1.744		2.714	.010		
	Kesehatan dan keselamatan kerja	.365	.033	.816	11.065	.000	.767	1.303
	Kompensasi	.154	.057	.199	2.698	.011	.767	1.303

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.153	2	96.577	103.319	.000 ^b
	Residual	30.847	33	.935		
	Total	224.000	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kesehatan dan keselamatan kerja

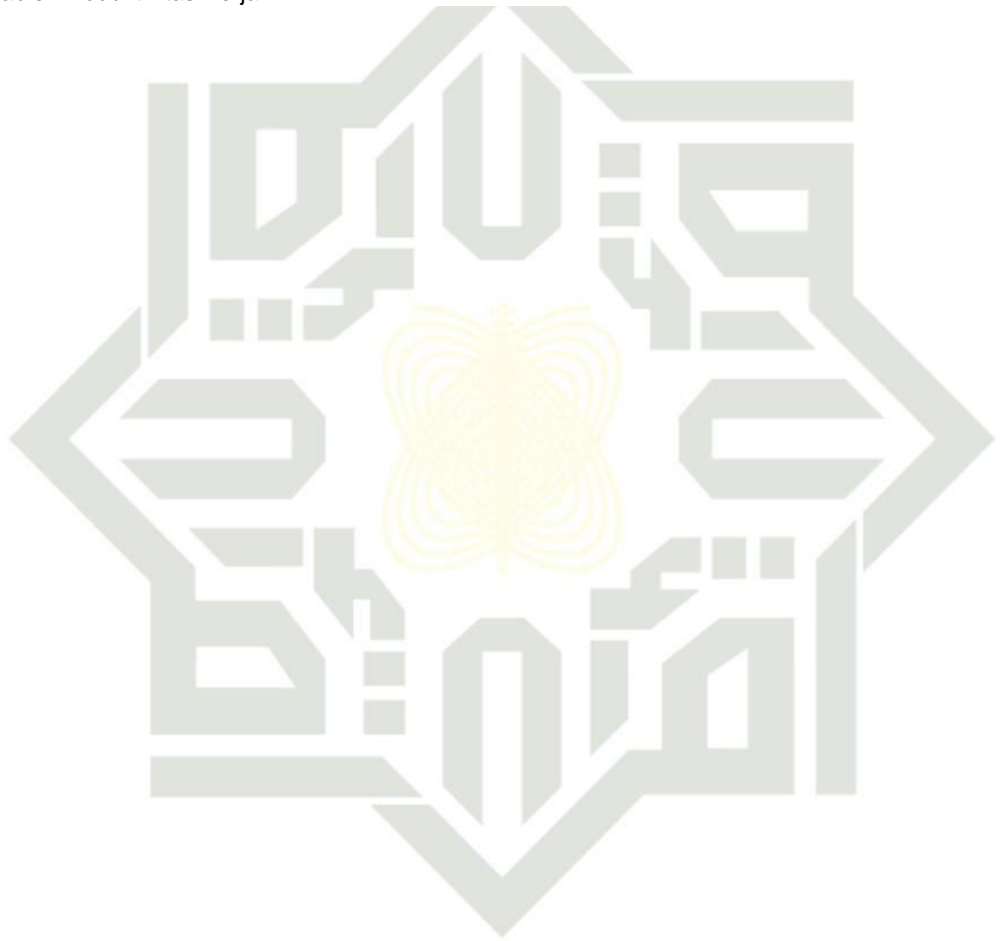
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.854	.96682

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kesehatan dan keselamatan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



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.

LAMPIRAN IV TABEL T STATISTIK

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

- 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.

LAMPIRAN V
TABEL F STATISTIK

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

- 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.

LAMPIRAN VI TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

- 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.



BIOGRAFI PENULIS

Agus Rahman, lahir di Bangkinang pada tanggal 17 Agustus 2001. Penulis merupakan anak bungsu dari pasangan Bapak Jumirin dan Ibu Ramawati dari tiga bersaudara. Abang bernama Ramadhani dan kakak bernama Seni Anggraini, S.H.

Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SDN 010 Siabu, Kecamatan Salo Kabupaten Kampar (2007-2013). Kemudian melanjutkan pendidikan ke Pondok Pesantren Anshor Al-Sunnah Air Tiris, Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar (2013-2019). Setelah menamatkan pendidikan di pondok Pesantren, pada tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Program Studi Manajemen S1 dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

Pada bulan Januari-Maret 2022 penulis melaksanakan Magang di CV. Khalaf Abadi Pekanbaru, Provinsi Riau. Selanjutnya pada bulan Juli-Agustus 2022 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Koto Aman Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian *munaqasah* pada hari Kamis, 04 Januari 2024 dengan judul skripsi **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Khalaf Abadi Pekanbaru”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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