

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang.**

Pengembangan di Indonesia yang telah berlangsung saat ini dihadapkan pada berbagai situasi di tanah air serta kondisi yang terjadi di tingkat global baik secara politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, dan lain-lain, termasuk adanya fenomena alam. Perkembangan regional, nasional, dan global menunjukkan adanya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang memberi manfaat sekaligus memberi dampak negatif.

Dampak positif yang kita rasakan saat ini adalah terciptanya kemudahan bagi kita dalam melakukan aktivitas sehari-hari baik itu dalam hal transportasi, teknologi, maupun komunikasi. Dunia industri juga sedikit banyak terbantu dengan adanya kemajuan ini. Industri saat ini telah termoderenisasi dengan adanya mesin-mesin canggih serta teknologi terbaru, namun tidak bisa dipungkiri juga ada dampak negatif yang selalu menyertai disetiap kemajuan yang telah dicapai. Beberapa hal diantaranya meliputi ketenagakerjaan, dimana dengan adanya mesin-mesin baru yang lebih canggih ini berarti ada penggantian dari tenaga manusia menjadi tenaga mesin, yang menyebabkan adanya pengurangan tenaga kerja. Jikapun tidak dikurangi berarti perusahaan harus melatih kembali ataupun menyediakan sumber daya manusia agar lebih kompeten dan dapat beradaptasi dengan mesin-mesin tersebut jika ingin proses produksi tetap lancar.

Saat ini dunia industri dan manufaktur telah berkembang sedemikian pesatnya di berbagai belahan duinia. Pusat-pusat industri dan manufaktur tumbuh

menjamur untuk memenuhi permintaan konsumen yang begitu besar. Hal tersebut telah membuat persaingan yang begitu tinggi dikalangan bisnis. Berbagai macam strategi mereka terapkan agar barang yang mereka produksi dapat bersaing di pasaran. Peningkatan mutu produksi telah mereka lakukan. Namun masalah besar yang selalu timbul dan menjadi dampak dari persaingan didunia industri dan manufaktur adalah kecelakaan kerja dan penyakit ditimbulkan dari suatu pekerjaan. Kedua hal ini dapat menjadi penghambat laju produktivitas bagi perusahaan, selain itu kecelakaan kerja dan penyakit dapat menjadi beban tambahan bagi perusahaan. Tidak bisa dipungkiri kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun sayangnya tidak semua perusahaan rela begitu saja menyisihkan sebagian dari biaya untuk menanggulangi kecelakaan serta penyakit yang ditimbulkan sebagai dampak negatif dari suatu pekerjaan. Padahal apabila kedua masalah tersebut tidak ditanggulangi secara cermat dapat membawa berbagai akibat buruk bahkan fatal bagi karyawan ataupun perusahaan itu sendiri. Idealnya di tiap perusahaan terdapat program-program dan aturan-aturan yang mendukung terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja, dimana program-program dan aturan-aturan tersebut harus mengacu dan berlandaskan pada ketentuan hukum kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku.

Kerugian yang ditimbulkan oleh kelalaian dalam mengelola manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak pada terganggunya produktivitas kerja karyawan baik itu secara langsung ataupun secara tidak langsung. Adapun perusahaan yang mampu mengelola manajemen keselamatan

dan kesehatan kerja dengan baik mampu memaksimalkan potensi sumberdaya yang ada serta meminimalkan potensi resiko yang mampu menghambat dalam pencapaian produktivitas perusahaan.

Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas. Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Kerja (KK) di kalangan petugas kesehatan dan non kesehatan di Indonesia belum terekam dengan baik. Jika kita pelajari angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja di beberapa negara maju (dari beberapa pengamatan) menunjukkan kecenderungan peningkatan prevalensi. Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai.

Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia. Dalam penjelasan Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan telah mengamanatkan antara lain, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Salah satu komponen yang dapat meminimalisir kecelakaan dalam kerja adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan mempunyai kemampuan untuk menangani korban dalam kecelakaan kerja dan dapat memberikan penyuluhan kepada masyarakat untuk menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Keberlangsungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas bergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola perusahaannya baik dari segi perencanaan, teknis, dan lain-lain. Dalam hal teknis, perusahaan selalu mengupayakan adanya perbaikan sumber daya manusia perusahaan dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawannya sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Detik Finance (Oktober 2012).

Beberapa fenomena yang terjadi di Indonesia seperti unjuk rasa digelar oleh buruh dari berbagai daerah seperti Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, Bandung, Jogjakarta, Medan dan daerah lainnya yang meluapkan dan menyampaikan rasa kegelisahan dan aspirasi mereka melalui wakil mereka di

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Unjuk rasa tersebut bentuk penolakan revisi UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan. Mereka menganggap, banyak pasal dalam revisi UU itu merugikan buruh. Pasal yang memberikan perlindungan (kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan) terhadap tenaga kerja justru dihapus. Mereka melihat tindakan pemerintah untuk merevisi UU ini hanyalah akal-akalan pengusaha investor asing untuk menghanguskan hak-hak pekerja maupun menelantarkan nasib para buruh. ([www.acehforum.or.id](http://www.acehforum.or.id) 12 Mei 2006)

Beberapa fenomena yang telah dijelaskan di atas menunjukkan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan masih rendah sehingga dapat menghambat produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, salah satu cara untuk menyikapinya adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. Danggur Konradus (2006:118) mengemukakan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan (*Zero Accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitarnya.

PT. PINDAD (Persero) merupakan salah satu perusahaan strategis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang produk militer dan produk komersil. Kegiatan utama PT. PINDAD (Persero) mencakup desain pengembangan, rekayasa, perakitan, dan pabrikan serta perawatan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ruddy Triyady Kepala Departemen Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) pada tanggal 22 Juli 2014 bahwa selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 masih terjadi kecelakaan dalam hubungan kerja yang terjadi pada PT. PINDAD (Persero) Bandung. Sehingga salah satu target yang ingin dicapai perusahaan dalam rangka perbaikan yang berkesinambungan (*continual improvement*) yaitu menurunkan angka kecelakaan sampai dengan angka kecelakaan nihil belum tercapai. Kecelakaan yang terjadi ini menyebabkan jumlah hari hilang yaitu hilangnya jumlah hari kerja disebabkan terjadinya kecelakaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Jumlah Kecelakaan Dalam Hubungan Kerja**  
**dan Jumlah Hari Hilang PT. PINDAD (Persero) Bandung**  
**Tahun 2002 – Tahun 2013**

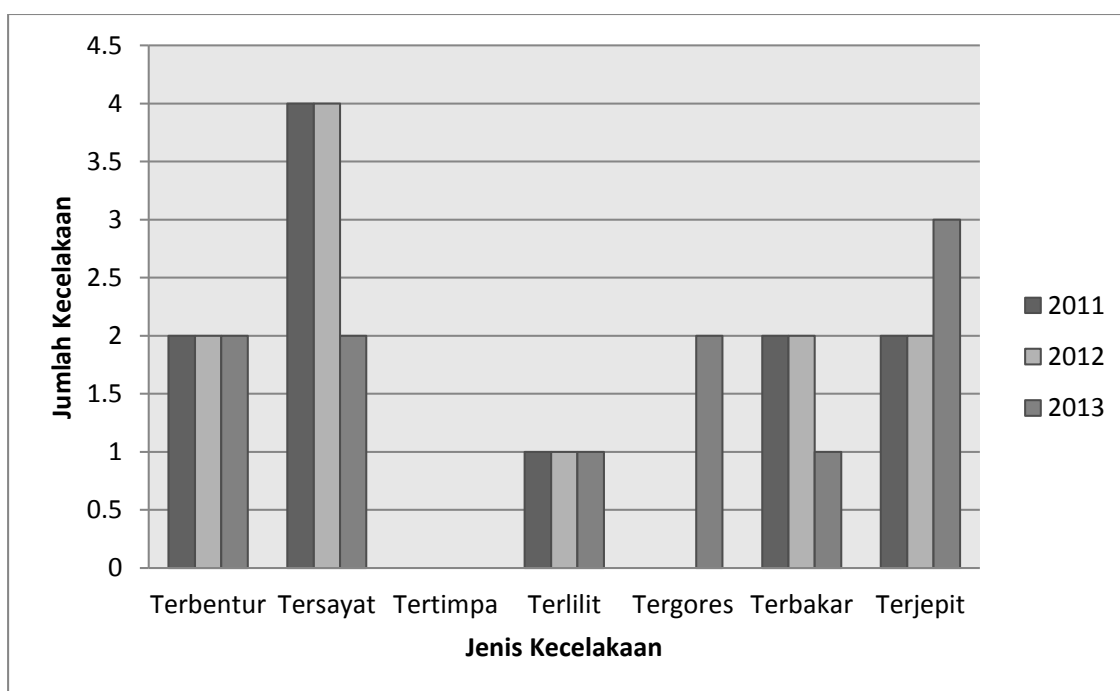
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Kecelakaan</b>	<b>Jumlah Hari Hilang</b>
<b>2011</b>	<b>11 Kecelakaan</b>	<b>19 Hari</b>
<b>2012</b>	<b>11 Kecelakaan</b>	<b>19 Hari</b>
<b>2013</b>	<b>9 Kecelakaan</b>	<b>14 Hari</b>

*Sumber: Departemen K3LH PT. PINDAD (Persero) Bandung.*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan kegiatannya di PT PINDAD (Persero) Bandung masih terjadi kecelakaan dalam hubungan kerja. Kecelakaan terjadi pada tahun 2011 dan tahun 2013 yaitu berjumlah 11 kecelakaan dan jumlah hari yang hilang 19 hari, dan pada tahun 2012 kecelakaan terjadi berjumlah 9 kecelakaan dan jumlah hari yang hilang 14 hari. Meskipun terjadi penurunan jumlah kecelakaan pada tahun selanjutnya, namun hal ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Jenis

kecelakaan yang terjadi pada PT. PINDAD (Persero) Bandung dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

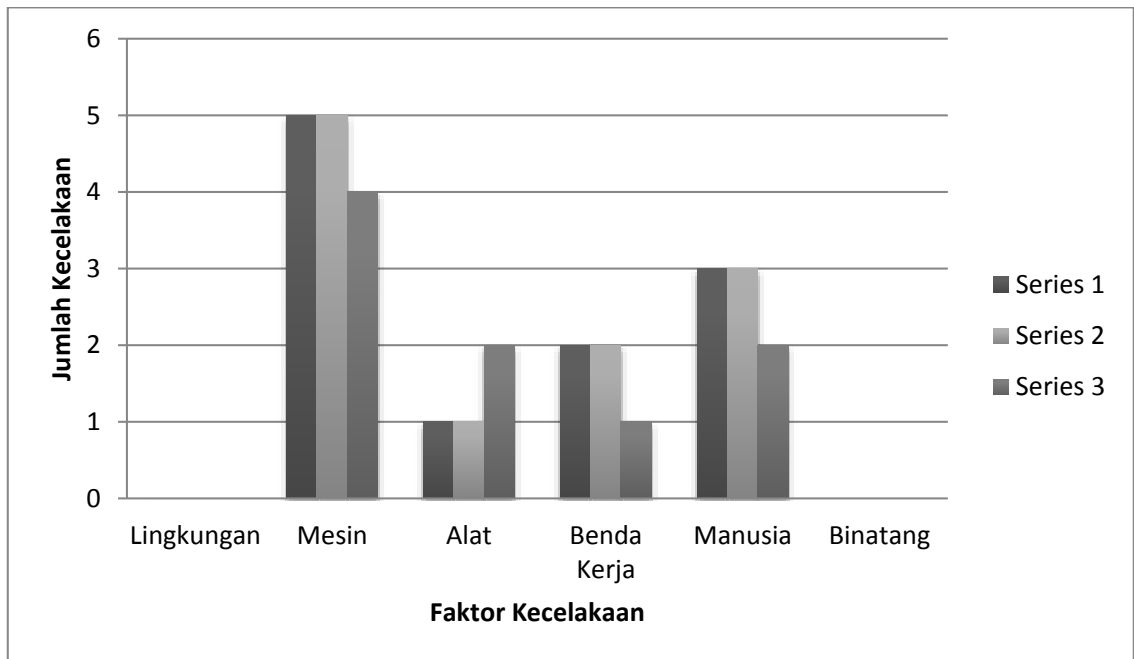
**Gambar 1.1**  
**Data Grafik Jenis Kecelakaan Pada PT. PINDAD (Persero) Bandung**  
**Tahun 2011 – Tahun 2013**



Sumber: Departemen K3LH PT. PINDAD (Persero) Bandung.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa jenis kecelakan yang terjadi pada PT. PINDAD (Persero) Bandung, pada tahun 2011 dan tahun 2012 jenis kecelakaan yang sering terjadi yaitu 4 kecelakaan yang tersayat oleh benda kerja, dan pada tahun 2013 jenis kecelakaan yang sering terjadi yaitu 3 kecelakaan terjepit oleh benda kerja. Data lain yang penulis peroleh, mengenai faktor terjadinya kecelakaan dapat dilihat pada gambar sebagai beriku:

**Gambar 1.2**  
**Data Grafik Faktor Kecelakaan Kerja Pada PT. PINDAD (Persero) Bandung**  
**Tahun 2011 – Tahun 2013**



Sumber: Departemen K3LH PT. PINDAD (Persero) Bandung.

Berdasarkan gambar diatas, kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor yakni lingkungan, mesin, alat, benda kerja, manusia, dan binatang. Berdasarkan data yang diatas, faktor kecelakaan kerja yang sering terjadi disebabkan oleh penggunaan mesin. Dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan pentingnya keselamatan kerja.

Salah satu divisi di PT. PINDAD (Persero) Bandung yang bergerak dalam bidang produk komersil adalah Divisi Tempa dan Cor. Berdasarkan wawancara hasil dengan Ibu Sri Murtini Kepala Sub Departemen Administrasi Keuangan dan Personal (KSDMINKU dan PERS) menerangkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada Divisi Tempa dan Cor belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.



Berikut tingkat kehadiran karyawan tetap padroa PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Persentasi Kehadiran Karyawan Tetap**  
**PT. PINDAD (Persero) Bandung Divisi Tempa dan Cor Bandung**  
**Bulan Januari – Mei Tahun 2014**

<b>Keterangan</b>	<b>Januari</b>	<b>Pebruari</b>	<b>Maret</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>
<b>Kehadiran</b>	<b>88,6%</b>	<b>85,5%</b>	<b>89%</b>	<b>90,1%</b>	<b>92%</b>
<b>Mangkir</b>	<b>4,9 %</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,7%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,2%</b>
<b>Sakit</b>	<b>3,5 %</b>	<b>5,6%</b>	<b>2.9%</b>	<b>4%</b>	<b>2,3%</b>
<b>Ijin</b>	<b>3 %</b>	<b>2,7%</b>	<b>3,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,5%</b>

*Sumber: Departemen Administrasi dan Keuangan Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung*

Berdasarkan data diatas, terlihat persentase absensi yang berubah-ubah terutama dalam kemangkiran dan sakit yang cenderung tinggi, sedangkan mengenai keterlambatan dan pulang sebelum waktunya dapat diketahui dari fenomena dimana karyawan datang terlambat menuju unit kerja dan karyawan sudah tidak berada di unit kerja sebelum waktu pulang. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung belum optimal. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana sebab produktivitas karyawan sebagai perilaku sosial bukan merupakan konsep diri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel yang mempengaruhinya.

Oleh karena itu, agar produktivitas kerja tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satu kebutuhan karyawan adalah kebutuhan berupa keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Benneth NB. Dan Rumondang B. Silalahi, (1991:8) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus lahir dari doktrin yang menyatakan bahwa manajemen yang berhasil mensukseskan seluruh komponen industri.

Karyawan adalah aset perusahaan harus dilindungi dari segala risiko bahaya yang dapat mengganggu tingkat keselamatan dan kesehatan selama melaksanakan pekerjaannya, sementara kualitas karyawan yang sehat juga merupakan persyaratan pokok yang harus dipenuhi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mewujudkan kedua hal tersebut dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja.

Melalui melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang optimal diharapkan dapat menurunkan angka terjadinya kecelakaan dan penurunan kondisi kesehatan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga tingkat motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab, dan prestasi kerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung”**.

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti perlu mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya adalah :

1. Perusahaan perlu menyediakan ruangan yang luas untuk proses produksi serta penerangan yang cukup di tempat kerja.
2. Adanya persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan yang lain, maka dalam hal ini perlu meningkatkan produktivitas kerja.
3. Kesehatan para karyawan yang buruk mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah.
4. Penggunaan teknologi tinggi di PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung menimbulkan kemungkinan bahaya yaitu adanya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa rumusan masalah yang ada dalam latar belakang penelitian di atas, diantaranya:

1. Bagaimana keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung?
2. Bagaimana kesehatan kerjaberpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung?

3. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Terdapat beberapa rumusan masalah yang ada dalam latar belakang penelitian di atas, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung.
3. Untuk Mengetahui secara simultan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan merupakan bahan kajian bagi penulis untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diperoleh selama proses belajar, juga diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai literature bagi rekan-rekan akademisi yang akan mengadakan penelitian dalam mata kuliah

manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penelitian yang sesuai dengan penelitian yang penulis teliti.

2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
3. Dengan adanya penelitian diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah intelektual bersama.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan perusahaan.
2. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola kegiatan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
3. Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan, serta merupakan suatu sumbangsih dari penulis bagi para pembaca umumnya, dan khususnya dapat menjadi masukan bagi para pengambil keputusan di perusahaan atau organisasi.

#### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2009:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.

Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja, karena merupakan faktor intern yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

Maka variabel di dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan keselamatan serta kesehatan sebagai variabel independen. Sehingga dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1.3**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas**  
**Kerja Karyawan**



### 1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- H0 : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H0 : Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H0 : Tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.



## 1.7. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Skripsi	Variabel		Hasil Penelitian
			Variabel (X)	Variabel (Y)	
1	Ishardian Tahun 2010 FE Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang.	Variabel X1 yang salah satunya menggunakan Keselamatan Kerja dan Variabel X2 yaitu (Kondisi Kerja)	Variabel Y (Kepuasan Kerja), dan berbeda objek penelitiannya.	Kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 9,063 + 0,409$
2	Saputra Tahun 2012 FE IPB	Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia.	Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja)	Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dan Objek penelitian yang berbeda.	Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil analisis <i>rank spearman</i> , memiliki hubungan positif, kuat dan nyata. dengan koefisien korelasi sebesar 0,545 dan derajat keeratan hubungan berada pada kategori kuat.
3	Sulistyarini Tahun 2006 FE STAIN	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Sahabat di Klaten.	Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja)	Variabel Y (Produktivitas karyawan) dan objek penelitian.	Variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil F hitung 7,485 yaitu lebih besar dari nilai F tabel 4,17