

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas suatu perusahaan atau industri dapat dikatakan mengalami kemajuan jika ia dapat mengurangi pengorbanan sumber daya, untuk menghasilkan produk yang lebih besar dengan mutu yang lebih baik. Tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam usaha pengadaan barang dan jasa, sebab pada hakekatnya produksi dan teknologi adalah hasil karya tenaga kerja juga.

Gaji adalah salah satu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan (2016:118), Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir permasalahan yang terjadi yaitu masih ada karyawan yang gajinya dibawah UMR. Dengan adanya masalah ini membuat kinerja karyawan menurun.

Kecerobohan akibat kelengahan baik disengaja maupun tidak terhadap keselamatan kerja dapat merugikan tenaga kerja maupun perusahaan, berupa kerugian harta benda, cacat dan kematian, kehilangan waktu kerja, terlambatnya proses produksi dan kerugian-kerugian lain baik langsung maupun tidak langsung serta dikenakanya sanksi pidana yang sesuai peraturan pidana yang berlaku. Dengan adanya akibat-akibat tersebut maka implementasi Keselamatan dan

Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Anwar, 2019:12).

Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai banyak pengaruh terhadap faktor kecelakaan, karyawan harus mematuhi standar K3 agar tidak terjadi hal-hal yang negatif bagi diri karyawan. Terjadinya kecelakaan banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita karyawan tanpa sepengetahuan pengawas K3, seharusnya pengawasan terhadap kondisi fisik di terapkan saat memasuki ruang kerja agar mendeteksi secara dini kesehatan pekerja saat akan memulai pekerjaanya, Anwar 2019:31).

Menurut Amina (2019:5), Keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi sehat seseorang baik jasmani maupun rohani sedangkan keselamatan kerja suatu keadaan dimana para pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, pesawat, alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya juga terjamin.

Apabila para pekerja dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitas kerja akan dapat ditingkatkan. Masalah kesehatan adalah suatu masalah yang kompleks, yang saling berkaitan dengan masalah-masalah lain di luar kesehatan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kesehatan, baik kesehatan individu maupun kesehatan masyarakat, antara lain: keturunan, lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan.

ILO (*International Labour Organization*), sebagai salah satu badan PBB yang fokus pada masalah Pekerja di seluruh dunia, menyebutkan 6 fakta seputar Keselamatan dan Kesehatan kerja yang harus sama sama kita perhatikan.

1. ILO memperkirakan bahwa tiap tahun sekitar 24 juta orang meninggal karena kecelakaan dan penyakit di lingkungan kerja termasuk didalamnya 360.000 kecelakaan fatal dan diperkirakan 1,95 juta disebabkan oleh penyakit fatal yang timbul di lingkungan kerja.
2. Hal tersebut berarti bahwa pada akhir tahun hampir 1 juta pekerja akan mengalami kecelakaan kerja dan sekitar 5.500 pekerja meninggal akibat kecelakaan atau penyakit di lingkungan kerja
3. Dalam sudut pandang ekonomi, 4% atau senilai USD 1,25 Trilyun dari *Global Gross Domestic Product* (GDP) dialokasikan untuk biaya dari kehilangan waktu kerja akibat kecelakaan dan penyakit di lingkungan kerja, kompensasi untuk para pekerja, terhentinya produksi, dan biaya biaya pengobatan pekerja.
4. Potensi bahaya kecelakaan kerja diperkirakan menyebabkan 651.000 angka kematian, terutama di Negara Negara berkembang. Bahkan angka tersebut mungkin dapat lebih besar lagi jika sistem pelaporan dan notifikasinya lebih baik.
5. Data dari sejumlah negara-negara industri menunjukkan bahwa para pekerja konstruksi memiliki potensi meninggal akibat kecelakaan kerja 3 sampai 4 kali lebih besar.

6. Penyakit paru paru yang terjangkit pada para pekerja di perusahaan minyak dan gas, pertambangan, dan perusahaan perusahaan sejenis, sebagai akibat paparan asbestos, batu bara dan silica, masih menjadi perhatian di negara negara maju dan berkembang. Bahkan kematian akibat kecelakaan kerja dari paparan Asbestos saja sudah mencapai angka 100.000 dan selalu bertambah setiap tahunnya Sedangkan BPJS mencatat sepanjang tahun 2020 terdapat kasus kecelakaan kerja sebanyak 123.000. (Andri, 2020:1).

Keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi perhatian kalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

Bercermin pada beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan, kurangnya kesadaran akan pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi pokok persoalan utama yang harus diselesaikan, maka seharusnya pihak manajer perusahaan perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, serta program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi perusahaan. Perusahaan harus fokus dalam menyusun program-program dan fasilitas keselamatan dan kesehatan, sehingga akan tercipta sebuah desain pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang mampu melindungi

karyawan dari berbagai macam bahaya terkait keselamatan dan kesehatan yang mengancam.

Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang dimilikinya. Melalui program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 86 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Arikunto (2019:18), mengatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan di atas menegaskan bahwa aspek keselamatan, dan kesehatan kerja wajib untuk dilaksanakan disetiap perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko pekerjaan yang dilakukan sehingga mendorong produktivitas kerja karyawan.

Ada berbagai perusahaan dari berbagai sektor yang telah menerapkan keselamatan, kesehatan kerja di Indonesia, khususnya di Rokan Hilir Pekanbaru. Salah satu perusahaan yang sudah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di

Rokan Hilir Pekanbaru adalah PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang energi dimana dalam pelaksanaan yang membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, sehingga mampu mencetak karyawan berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal dan menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja di PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir sudah diterapkan sejak lama dan menjadi tanggung jawab bagian sistem manajemen yang mengontrol mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang ada di kantor pusat maupun kantor cabang. Pada proses penerapan kesehatan menjadi tanggung jawab bagian pelayanan SDM yang mengatur mengenai layanan kesehatan yang diberikan kepada karyawan. Apabila perusahaan mampu menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal, maka akan tercipta kondisi kerja yang nyaman, aman, dan sehat serta proses aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Data produktivitas kerja tahun 2021 dimana data tersebut mengenai lokasi yang dilakukan pada PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir, jam kerja dengan durasi yang berbeda yang jumlah pekerjanya 153 karyawan. Dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.1
Data Produktivitas Kerja Tahun 2021

No.	Lokasi	Jam Kerja		Durasi	Maksimal Durasi	Jumlah Pekerja	Hasil (M)	Produktivitas (M/Orang-Jam)
		Mulai	Selesai	Menit				
1.	Bagan Bakhti	12.48	13.17	29	Menungkinan	100	106.88	36.85
2.	Bagan Jawa	13.17	13.36	19	kurang menungkinan	100	73.99	38.94
3.	Bagan Cempedak	13.36	14.05	29	Menungkinan	100	116.09	40.03
4.	Bagan Punak Pesisir	14.05	14.36	21	Menungkinan	100	84.69	40.32
5.	Bagan Nibung	14.36	15.15	39	Menungkinan	100	160.80	41.23
6.	Bagan Sinembah	15.15	15.34	29	Menungkinan	100	112.32	38.73
7.	Air Hitam	15.34	16.05	31	Menungkinan	100	119.38	38.51
8.	Balai Jaya	16.05	16.29	24	Menungkinan	100	93.84	39.10
9.	Balam Sempurna	16.29	17.01	32	Menungkinan	100	132.22	41.32
10.	Bangko Bakti	17.01	17.28	27	Menungkinan	100	114.40	42.37

Sumber: PTPN V Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir 2022.

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa peneliti melakukan penelitian dilapangan yang berlokasi di PTPN V Perkebunan Kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir dimana jam kerja yang dilakukan karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir setiap harinya berbeda-beda dengan durasi menit berbeda-beda, dan dapat dilihat pada tabel diatas mengenai produktivitas kerja karyawan tersebut.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tetapi

juga harus didukung oleh faktor-faktor lain yaitu, pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, system imbalan, motivasi dan kepuasan kerja

Perusahaan yang menyadari pentingnya produktivitas kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan salah satunya program gaji, keselamatan dan kesehatan. sejalan dengan pemikiran-pemikiran yang ada dewasa ini menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia bekerja. Pemikiran ini dilandasi oleh filosofi manusia sebagai motor penggerak atau titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik, baik material maupun spiritual.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaji dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Kab. Rokan Hilir”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah kegiatan untuk mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan dan mencatat data-data informasi dari serangkaian fenomena fakta teori yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Gaji yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR)
2. Kurangnya kesadaran akan pentingnya memperhatikan sikap, yang hubungan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan

perilaku kerja seseorang PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir.

3. Menurunnya kondisi fisik karyawan PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir akibat pentilasi terlalu sedikit.
4. Masih rendahnya penggunaan pelindung diri di PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir.
5. Masih rendahnya salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu aspek dalam persaingan dunia industri perkebunan kelapa sawit.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kerja karyawan. Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini agar pembahasan yang dilakukan tidak terlalu luas, sehingga pada penelitian ini yang akan dibahas tentang pengaruh gaji dan keselamatan Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir?
2. Bagaimana keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir?

3. Bagaimana gaji dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui gaji dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis dan berbagai pihak secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

- a. Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai tinjauan gaji, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Dari segi praktis bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan menjadi penelitian ilmiah yang dapat dijadikan laporan serta tugas akhir Strata 1

(satu) Prodi manajemen serta menjadi referensi untuk kajian-kajian keilmuan berikutnya kemudian diharapkan hasil penelitian ini memperluas khazanah keilmuan bagi tokoh masyarakat dan tokoh agama yang akan menambah wawasan ilmu tentang gaji dan keselamatan Kesehatan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Anwar (2019: 127), Mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Menurut Burhanuddin (2022: 159), Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Menurut Casico (2021: 199), produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Menurut Timpe (2022: 130), Yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran. Artinya, suatu sistem dapat

dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran.

Menurut Ravianto (2020;2), Bahwa produktivitas sebagai efisiensi dari pengembangan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran (output) terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Lebih spesifik, produktivitas adalah volan yang semakin besar.

Menurut Anwar (2019: 25), Produktivitas adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap input-input tenaga kerja, bahan baku dan peralatan. Andri (2020: 160), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*).

Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah penggunaan sumber daya manusia, keterampilan, teknologi dan manajemen untuk memperbaiki kehidupan agar menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Anwar (2019:22), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, gizi dan kesehatan, tingkat

penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Arikunto (2019:30), Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

Menurut Shikdar (2019:564), Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, keselamatan (*safety*) dan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Peningkatan produktivitas tidak akan tercapai jika dalam proses kerjanya terjadi kecelakaan atau kerusakan yang dapat mengakibatkan kualitas menurun dan kapasitas produksi tidak tercapai. Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam menjamin keamanan dalam proses produksi, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai, Ridley (2018; 57).

2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Arikunto (2019:24), Mengemukakan aspek-aspek produktivitas kerja karyawan, terdiri atas:

1. Efektivitas

Seberapa baik (besar) dihasilkan keluaran dan masukan sumber daya yang ada, dengan kata lain seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Efektivitas berfokus pada keluaran.

2. Efisiensi

Seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Efisiensi berfokus pada masukan.

Menurut Flippo (2021:179), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja

Merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/ organisasi.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau aktivitas yang dihasilkan.

3. Sikap kerja

Merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas- tugasnya.

Menurut Vincent (2018:5), Alat ukur produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Burhanuddin (2021:10), Produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.2 Gaji

2.2.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Menurut Ambar (2016:117), gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Widodo (2015:155), gaji adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Menurut Mulyadi (2013:373), Gaji adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.2.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Ambar (2016:121), tujuan pemberian gaji (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib

membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
4. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
5. Displin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajiban.

2.2.3 Fungsi Pemberian Gaji

Menurut Burhanuddin (2021:56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi yang lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang

2.2.4 Peranan Gaji

Menurut Poerwono (2013:66) menyatakan bahwa peranan gaji ditinjau dari dua aspek, yaitu:

1. Aspek pemberian kerja (majikan) Manager gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.
2. Aspek penerima gaji Aspek penerima kerja adalah gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk lebih bersemangat.

2.2.5 Indikator Gaji

Menurut Mulyadi (2013:373), indikator gaji sebagai berikut :

1. Upah Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.3 Keselamatan Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Anwar (2019:543), Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta perusahaan/organisasi perlu melakukan manajemen keselamatan kerja yang merupakan bagian integrasi dari manajemen perusahaan/organisasi.

Zakson (2021:196), Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Arikunto (2019:90), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia. Dengan demikian komitmen dan tanggung jawab itu sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja, Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.
3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan disetiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, dimana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.
4. Komite keselamatan kerja, Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja dimasa mendatang.
5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan, Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja

perusahaan atau oleh coordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja, Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja. Menurut Gary (2018:10), Ada tiga alasan perlunya program-program

keselamatan kerja:

1. Moral, para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkan ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

Menurut Gary (2018:56), Terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama yaitu sebagai berikut:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.

2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:

- a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.

- b. Peralatan yang rusak.
 - c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan.
 - d. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan di dalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
 - e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
 - f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).
3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:
- a. Tidak mengamankan peralatan.
 - b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan.
 - c. Membuang benda sembarangan.
 - d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan).
 - e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
 - f. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
 - g. Mengambil posisi yang tidak aman di bawah beban yang tergantung.
 - h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu/ menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

Mulyadi (2013:21), menyatakan keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan terjadi di tempat kerja,

yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Mondy (2018:82), Program kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu untuk bekerja lebih lama. Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Dalam hal ini sehetan sangat diperlukan di setiap perusahaan termasuk pada PTPN V Perkebunan kelapa sawit.

Menurut Jackson (2021:245), Menyatakan bahwa kesehatan merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum, dan

Menurut Swasto (2019:107), kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Dari berbagai teori di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Ridley (2018;131), Terdapat beberapa teknik baku yang dapat digunakan dalam pemeliharaan kesehatan pekerja. Ini meliputi pengambilan keputusan pencegahan penyakit, yang memberikan sarana-sarana untuk mencegah pekerja berkontak dengan substansi-substansi berbahaya, dan memastikan bahwa jika para pekerja terluka, cederanya dirawat dengan benar.

Menurut Mulyadi (2013:543), Kesehatan Kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesehatan kerja berkaitan dengan penyakit yang diderita oleh seseorang pekerja sebagai akibat aktivitas melaksanakan pekerjaannya .

Menurut Zakson (2021:210), Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah upaya dari perusahaan, pemerintah dan para pekerja/buruh sendiri untuk mencegah para pekerja/buruh mendapatkan penyakit karena melaksanakan pekerjaannya.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992, Pasal 23 tentang Kesehatan disebutkan bahwa Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja secara optimal yang meliputi pelayanan kesehatan pencegahan penyakit akibat kerja.

Menurut Zakson (2021:297), Pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dengan meningkatkan kesehatan pegawainya, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran tersebut dan meningkatkan keuntungan mereka. Penyakit akibat kerja dapat menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja maupun perusahaan, antara lain:

1. Produktivitas saat bekerja menurun karena penyakit
2. Gangguan produksi karena ketidakhadiran dan tingkat keluar masuk pegawai

3. Tingkat asuransi yang meningkat

Menurut Robert (2022:4), Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah Kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

1. Merokok ditempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada

akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres.

Menurut Gary (2018:12), Stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu "daftar kekhawatiran".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Yang bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan social yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2.3.2 Usaha Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Mulyadi (2013: 544), Pekerjaan banyak jenisnya, ada yang risikonya tinggi, sedang atau rendah yang mengakibatkan para pekerja/butuh mendapatkan mendapatkan penyakit yang tidak dikehendaknya. Usaha kesehatan kerja meliputi:

1. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan fisik dan jiwa bagi para pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya.
2. Mengobati penyakit yang diderita para pekerja baik yang disebabkan oleh melaksanakan pekerjaan dan akibat kehidupan di lingkungan social.
3. Memelihara dan mengembangkan kesehatan para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.
4. Mencegah akibat buruk dari pekerjaan yang dapat menimbulkan penyakit bagi para pekerja dengan menggunakan alat-alat dan mesin-mesin yang aman.
5. Menyesuaikan kemampuan fisik dan jiwa pekerja dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Mirwan (2019: 599), Pengukuran kesehatan kerja dapat dilakukan dengan:

1. melihat aspek lingkungan kerja fisik.
2. Baik Infrastruktur perusahaan yang memadai, perlengkapan dan
3. Peralatan juga harus lengkap untuk menunjang kesehatan para karyawan.
4. Sarana dan pelayanan kesehatan.
5. Sarana rekreasi dan

6. Peraturan kesehatan kerja.
7. Kelengkapan dari peraturan kesehatan yang ada pada perusahaan.

2.3.3 Indikator Keselamatan Kesehatan kerja

Menurut Swasto (2019:110), bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
 - a. Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - b. Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - c. Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
2. Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian

serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut ini akan diuraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

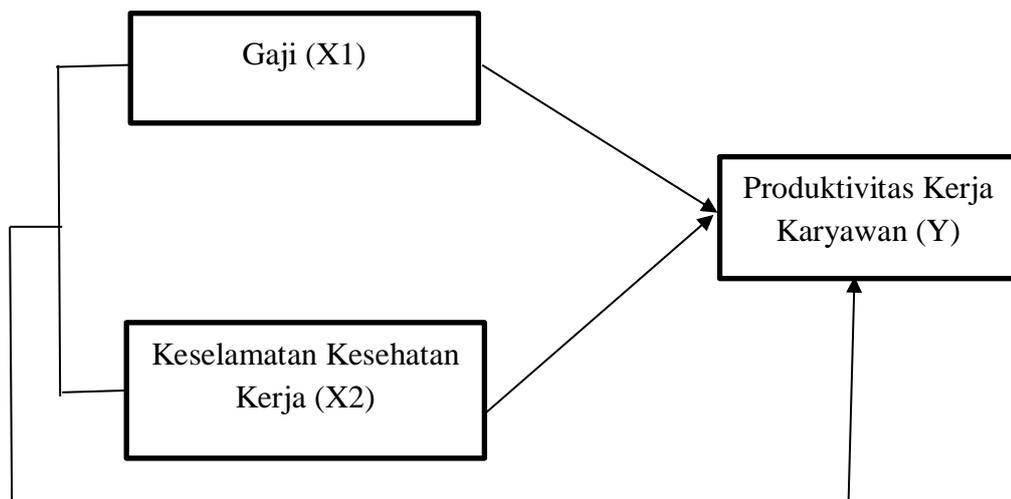
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	Dellia Pansiang, Victor P.K., Lengkong Greis M. Sendow, Universitas Gajah Mada (UGM), 2012.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horiguchi sinar insane	Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani.	Persamaan penelitian ini yaitu peneliti sama-sama Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
2.	Widya Rendhi, Universitas Yogyakarta, 2014	Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja untuk produktivitas kerja (studi kasus:CV. Rigen Sarana Muktk Karanganyar, Surakarta).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program yang metode dalam penelitian ini menggunakan ANOVA, data diperoleh dari hasil observasi, wawancara, literatur dan kuesioner.	Persamaan penelitian ini yaitu peneliti sama-sama Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
3.	Andi Adam Saputra, Universitas UNUSIA Jakarta, 2017.	Pengaruh program Kesehatan dan keselamatan kerja K3 terhadap produktivitas kerja pada PT.PLN Persero cabang pinrang.	Mengetahui bahwa program Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan penelitian ini yaitu Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
4.	Nurul, 2018	Pengaruh Gaji terhadap	Mengetahui bahwa gaji	Persamaan penelitian ini

		Produktivitas Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Medan	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	yaitu Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif
--	--	---	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan gaji, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan khusus PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. H_1 : Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H_0 : Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

- b. H_2 : Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H_0 : Keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

- c. H_3 : Gaji dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H_0 : Gaji dan keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.