

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo)

Muhamad Aliman Khusein¹⁾, Eny Setyariningsih²⁾, Kasnowo³⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Email : alimankhusein123@gmail.com

Abstract

This research was conducted on production employees of PT Indonesia Multi Color Printing Sidoarjo, the purpose of this study was to determine the effect of work environment, work stress, occupational health and work safety on employee work productivity at PT Indonesia Multi Color Printing Sidoarjo. The sample in this study were 98 part production employees and 5 production department leaders who were used as respondents, the data analysis in this study was quantitative using multiple linear regression method and the data were analyzed using SPSS 20.0 for Windows program.

Based on the results of the Multiple Linear Regression Test obtained the equation: $Y = 3.314 + 0.456 X1 + 0.321 X2 + 0.387 X3 + 0.230 X4$, then the results of the test analysis partially (T test) work environment variables obtained count 8.191 with a Sig value of 0.001. This shows that the value of t count > than the table t value of 1.660 and the value of Sig 0.01 < from 0.05. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means that the work environment variable has a significant influence on employee work productivity. Job stress variables obtained were 2,275 with a Sig value of 0.002. This shows that the value of t count > from the value of t table 1.660 and the value Sig 0.02 < from 0.05. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means that work stress variables have a significant influence on employee work productivity. Occupational health variables obtained were 3,917 with a Sig value of 0.001. This shows that the value of t arithmetic > from the table t value of 1.660 and the value of Sig 0.01 < from 0.05. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means that the occupational health variable has a significant influence on work productivity. Work safety variables obtained were calculated from 1.962 with a Sig value of 0.02. This shows that the value of t count > from the value of t table 1.660 and the value of Sig 0.02 < from 0.05. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means that the work safety variable has a significant influence on employee work productivity. Partial test analysis of the work environment, work stress, occupational health and work safety has a positive and significant influence on employee work productivity, then the results of simultaneous analysis get F calculated at 73,890 with a Sig value of 0.02. This shows that the Fcount value > from Ftable 6.610 and the value of Sig 0.02 < from 0.05. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means the work environment, work stress, occupational health and work safety on employee work productivity at PT Indonesia Multi Color Printing Sidoarjo. The R square value is 0.549 or (54.9%). This shows that the percentage of influence on employee work productivity is 54.9%. In other words, the variables of work environment, work stress, occupational health and work safety on employee work productivity at PT Indonesia Multi Color Printing Sidoarjo.karyawan were 54.9%. while the remaining 45.1% is explained or influenced by other variables not examined.

Keywords: *Work Environment, Job Stress, Occupational Health, Work Safety, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang didalam menghasilkan barang atau jasa. Tujuan dari peningkatan hasil kerja karyawan adalah tidak lain adalah supaya karyawan baik mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif. terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat hasil kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya (Sinungan, 2008:64). PT. Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo yang akan dijadikan obyek penelitian, adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan dari logam (kaleng) dan percetakan metal. Sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk berdasarkan pesanan (*made by order*) dengan hampir 50% produknya dijual ke luar negeri dan sisanya dikonsumsi oleh perusahaan lokal. Begitu juga dengan supplier utamanya, untuk memenuhi semuanya itu PT. Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo sangatlah membutuhkan kinerja karyawan yang didalam meningkatkan hasil kerja karyawan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka hasil kerja akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalkan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Masalah sumber daya manusia menjadi permasalahan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Siagian, 2010:62). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam karyawan menyelesaikan karyawannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua hal yakni dan lingkungan kerja non fisik dan lingkungan fisik. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2016) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini senada dengan yang dikatakan Sedamaryanti, (2006:21), bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan (Mangkunegara, 2004:64).

Stress merupakan keadaan dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam keadaan penting dan tidak menentu. Lebih lanjut penyebab stress dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stress yang berasal dari luar yaitu beban kerja yang dialami karyawan, sebagaimana yang dikataka oleh Rice, (2002:12). Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu langkah yang dibuat dilakukan pemerintah yang harus dijalankan dan dipatuhi karywan maupun pengusaha dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Afdifar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem

manajemen keselamatan dan kesehatan. Semetara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan juga masih jauh dari harapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo, (2013:62) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan Saydam (2008:226) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja sebagai suasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan karyawan yang dapat mempengaruhikinerja”. Hal senada Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan “keseluruhan alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan psikologi, social dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Stres Kerja

Charles D Spielberger (dalam Handoko, 2002:63) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan dari luar yang mengenai seseorang. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan Leach, T. and B. Kenny (dalam Marsono 2004:47), berpendapat stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau karyawan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Hal senada juga diungkapkan Handoko (2008:200), yang mengatakan stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. , Dari pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah sesuatu keadaan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan

Keselamatan Kerja

Menurut Malthis (2008: 52), mengatakan bahwa keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan maksud mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan karyawan. Sedangkan Tulus (2009:72) berpendapat bahwa Keselamatan kerja adalah “menjadikan keadaan kerja yang nyaman dengan alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk serta memelihara fasilitas air yang baik”. Dari pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah bagian yang penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi, dimana keselamatan kerja perlu mendapat perhatian yang sama dengan kualitas, jadwal dan biaya. Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting.

Kesehatan Kerja

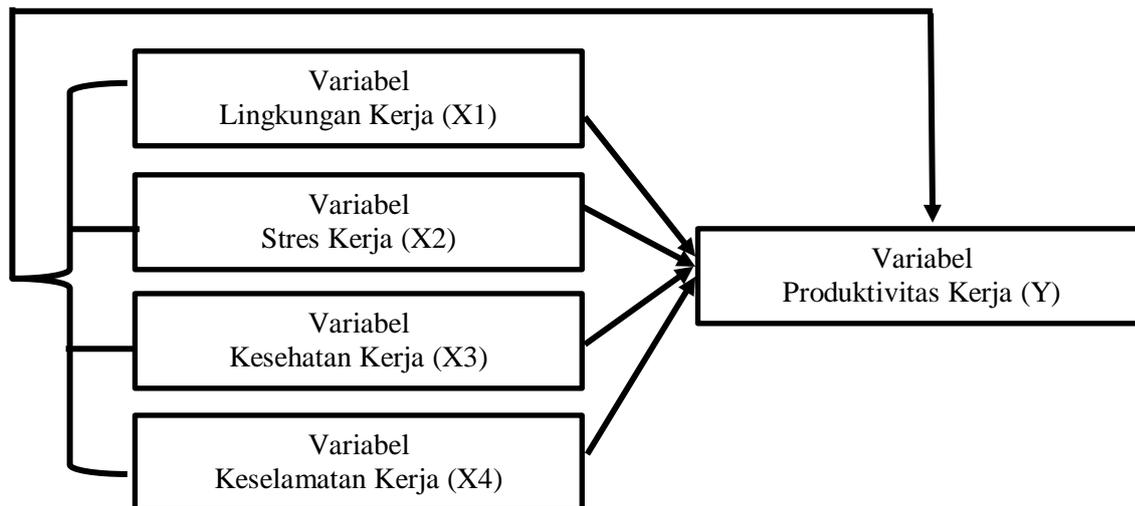
Menurut Lalu Lewa. S, (2005: 62). bahwa kesehatan kerja adalah bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada keadaan fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:82) pengertian kesehatan kerja adalah keadaan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah merupakan sebagai ukuran dari tingkat efisiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber .

Produktivitas Kerja

Menurut Sony Sumarso (2003:63) mengatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Sedangkan Edy Sutrisno (2011:99), berpendapat bahwa produktivitas adalah merupakan efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil output dan input. Greene (2002:290) mendefinisikan bahwa produktivitas merupakan rasio atau nisabah antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah merupakan sebagai ukuran dari tingkat efisiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber yang telah dipergunakan atau seluruh sumber yang dipakai.

Kerangka Pikir Penelitian



Variabel bebas atau variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja

Variabel terikat atau variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo.
3. Diduga bahwa lingkungan kerja dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilaksanakan adalah jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif paradigma berganda dengan empat variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dengan tidak melakukan intervensi terhadap variabel yang bersangkutan dengan menggunakan analisis data-data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka. Data kuantitatif dapat ditafsirkan sama oleh semua orang (Sugiyono, 2010:23).

Berdasarkan judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan dan keselamatan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi P.T Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo, maka variabel yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independen*) atau sering disebut sebagai variabel stimulus. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010: 61). variabel bebas dalam penelitian ini adalah X1 (lingkungan kerja), X2 (stres kerja), X3 (kesehatan kerja) dan X4 (keselamatan kerja)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent*) atau sering disebut variabel output, Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010: 61). dilambangkan dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Populasi adalah kumpulan obyek yang akan diteliti dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan, Sugiyono (2014 :123). Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua pimpinan dan karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo (shift 1) yang berjumlah 140 orang.

Sampel adalah Sampel adalah *sebagian dari populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik random sampling* seperti yang diungkapkan Sugiyono (2010: 62), *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Terdapat banyak cara maupun rumus untuk menentukan jumlah sampel pada teknik teknik *random sampling*, salah satunya adalah menggunakan rumus Slovin (Amirin T, 2009:57). Secara matematis, rumus slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan: n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi
e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel (5%).

Berdasarkan rumus di atas, besarnya sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,05)^2}$$

$$n = 103$$

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi Operasional variabel untuk masing-masing dan indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi dalam lingkungan oleh seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

2. Stres Kerja (X2)

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kecemasan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, serta keadaan seseorang stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut: a) Menolak perubahan. b) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang. c) Kehilangan motivasi, d) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan , c) Tidak menyukai tempat bekerja

3. Kesehatan Kerja (X3)

Menurut Mangkunegara (2011:82) pengertian kesehatan kerja adalah keadaan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja, kesehatan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut: a). Tempat Kerja , b) Mesin dan Peralatan

4. Keselamatan Kerja (X4)

Menurut Malthis (2008: 52), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan karyawan, keselamatan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut a) Keadaan dan Keadaan Karyawan , b) Lingkungan Kerja ,c) Perlindungan Karyawan

5. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sony Sumarso (2003:63) produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut a) Kemampuan karyawan melaksanakan tugas. b) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai..c) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya. d) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalam koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda serta uji t dan uji F.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesahihan atau validitas instrumen adalah kesesuaian antara alat ukur dengan tujuan yang diukur. Suatu instrumen dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Sebagaimana yang dinyatakan Arikunto (2006: 168) tentang uji validitas adalah sabagai berikut, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul terhadap menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat

mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tersebut tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti.

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006: 178). Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbachs Alpha* (*Cronbach's Alpha Reliability Coefficients*) dari indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2012: 160).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 (Ghozali, 2012: 105).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 139).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh upah karyawan dan insentif terhadap produktivitas karyawan. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 277) :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + b_4 X_4$$

Keterangan :

\hat{Y} = Produktivitas kerja karyawan

b_0 =Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Keselamatan Kerja

X_4 = Kesehatan Kerja

4. Uji Hipotesis

- a. Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi – variasi dependen (Ghozali, 2012:98)
- b. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012: 98). Selanjutnya proses analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)20,0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebagaimana yang dinyatakan Arikunto (2010: 168) tentang uji validitas adalah sabagai berikut, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Adapun pengujian validitas variabel lingkungan kerja, variabel X2 (stres kerja), variabel X3 (kesehatan kerja), variabel X4 (keselamatan kerja) dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menggunakan *Pearson Correlation*, yakni dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Hasil uji validitas variabel disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Total Korelasi Product Moment Karl Pearson (r hitung) | Konsultasi r hitung Dengan r tabel (0,05) | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|---|---|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0.506 | 0.506 > 0.444 | Valid |
| | X1.2 | 0.756 | 0.756 > 0.444 | Valid |
| | X1.3 | 0.692 | 0.692 > 0.444 | Valid |
| | X1.4 | 0.538 | 0.538 > 0.444 | Valid |
| | X1.5 | 0.585 | 0.585 > 0.444 | Valid |
| | X1.6 | 0.464 | 0.464 > 0.444 | Valid |
| | X1.7 | 0.542 | 0.542 > 0.444 | Valid |
| Stres kerja (X2) | X2.1 | 0.712 | 0.712 > 0.444 | Valid |
| | X2.2 | 0.540 | 0.540 > 0.444 | Valid |
| | X2.3 | 0.469 | 0.469 > 0.444 | Valid |
| | X2.4 | 0.553 | 0.553 > 0.444 | Valid |
| | X2.5 | 0.675 | 0.675 > 0.444 | Valid |
| | X2.6 | 0.723 | 0.723 > 0.444 | Valid |
| | X2.7 | 0.558 | 0.558 > 0.444 | Valid |
| Kesehatan kerja (X3) | X3.1 | 0.578 | 0.578 > 0.444 | Valid |
| | X3.2 | 0.819 | 0.819 > 0.444 | Valid |
| | X3.3 | 0.844 | 0.844 > 0.444 | Valid |
| | X3.4 | 0.767 | 0.767 > 0.444 | Valid |
| | X3.5 | 0.722 | 0.722 > 0.444 | Valid |
| Keslamatan Kerja (X4) | X4.1 | 0.755 | 0.755 > 0.444 | Valid |
| | X4.2 | 0.702 | 0.702 > 0.444 | Valid |
| | X4.3 | 0.604 | 0.604 > 0.444 | Valid |
| | X4.4 | 0.669 | 0.669 > 0.444 | Valid |
| | X4.5 | 0.837 | 0.837 > 0.444 | Valid |
| | X4.6 | 0.593 | 0593 > 0.444 | Valid |

| | | | | |
|----------------------------------|-----|-------|---------------|-------|
| Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.736 | 0.736 > 0.444 | Valid |
| | Y.2 | 0.831 | 0.831 > 0.444 | Valid |
| | Y.3 | 0.728 | 0.728 > 0.444 | Valid |
| | Y.4 | 0.728 | 0.728 > 0.444 | Valid |

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keandalan, maksudnya uji pada penelitian yang bertujuan untuk mengukur keandalan dan ketangguhan suatu instrumen sebagai suatu alat ukur cocok dan sesuai untuk suatu objek penelitian. Maksudnya uji reliabilitas adalah tes yang berhubungan dengan kepercayaan ketepatan hasil tes atau angket. Semakin banyak dan ketepatan dalam butiran tes atau angket, maka akan menunjukkan tingginya instrumen. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dan gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen yang reliabel, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha Based On Standartized</i> | Kesimpulan |
|---------------------|-------------------------|---|------------|
| Lingkungan Kerja | 0.649 | 0.593 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0.729 | 0.691 | Reliabel |
| Kesehatan Kerja | 0.794 | 0.751 | Reliabel |
| Keselamatan Kerja | 0.786 | 0.753 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja | 0.771 | 0.715 | Reliabel |

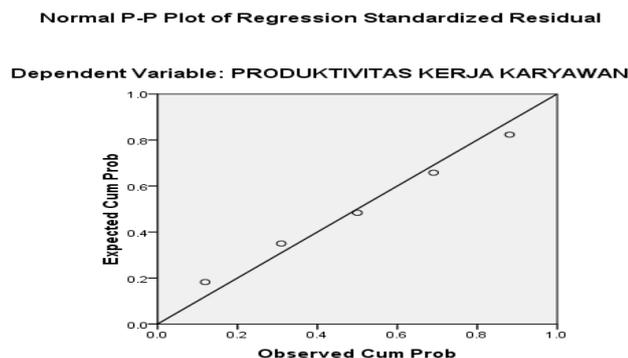
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

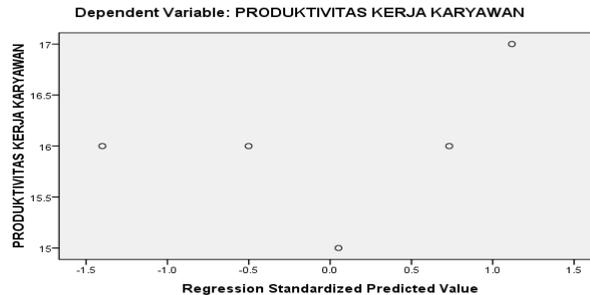
Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 Uji Normalitas



b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Pengujian ini bisa dibuktikan melalui gambar dibawah ini



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *Scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi penelitian ini.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dalam model ini bisa dilihat pada hasil uji SPSS berikut

Tabel 3 Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan Kerja | 0.897 | 1.434 |
| | Stres Kerja | 0.693 | 1.218 |
| | Kesehatan Kerja | 0.794 | 1.157 |
| | Keselamatan Kerja | 0.655 | 1.274 |

Pada tampilan *VIF* dan *Tolerance* mengindikasikan tidak terdapat multikolonieritas yang serius. Nilai *VIF* tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *Tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel Uji t (Parsial)

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|-------|---------------------------|
| Lingkungan Kerja | 8.191 | 1.660 | 0.002 | Ha diterima/ sig. pada 5% |
| Stres Kerja | 2.275 | 1.660 | 0.001 | Ha diterima/ sig. pada 5% |
| Kesehatan Kerja | 3.917 | 1.660 | 0.001 | Ha diterima/ sig. pada 5% |
| Keselamatan Kerja | 1.962 | 1.660 | 0.001 | Ha diterima/ sig. pada 5% |

Berdasarkan tabel uji-t menunjukkan bahwa X1 (lingkungan kerja) memiliki nilai t-hitung sebesar 8.191 dengan signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($8.191 > 1.660$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.02 < 0.05$), maka secara parsial X1 (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Produktivitas kerja) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) secara parsial terbukti atau dapat **diterima**.

Berdasarkan tabel uji-t menunjukkan bahwa stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.275 dengan signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{hitung} > t\text{ tabel}$ ($2.275 > 1.660$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.01 < 0.05$), maka secara parsial stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (produktivitas kerja) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial terbukti atau dapat **diterima**.

Berdasarkan tabel uji-t menunjukkan bahwa kesehatan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3.917 dengan signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{hitung} > t\text{ tabel}$ ($3.917 > 1.660$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.01 < 0.05$), maka secara parsial kesehatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (produktivitas kerja) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial terbukti atau dapat **diterima**.

Berdasarkan tabel uji-t menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 1.962 dengan signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{hitung} > t\text{ tabel}$ ($1.962 > 1.660$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.01 < 0.05$), maka secara parsial keselamatan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (produktivitas kerja) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial terbukti atau dapat **diterima**.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

| Variabel | F hitung | F tabel | Sig. | Keterangan |
|---|----------|---------|-------|--|
| Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bagian Produksi PT Indonesia Multi Colour Printing | 12.187 | 6.610 | 0,002 | Ha diterima/ signifikan. pada 5% |

Berdasarkan tabel uji F menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 12.187 dengan signifikansi sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ ($12.187 > 6.610$) atau $\text{Sig } F < 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel X1 (lingkungan kerja), variabel X2 (stres kerja), variabel X3 (kesehatan kerja), dan variabel X4 (keselamatan kerja), berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) . Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X1 (lingkungan kerja), variabel X2 (stres kerja), variabel X3 (kesehatan kerja), dan variabel X4 (keselamatan kerja).berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) secara bersama-sama atau simultan terbukti atau dapat **diterima**.

3. Uji Hipotesis (Dominan)

Berdasarkan tabel Uji t menunjukkan bahwa koefisien (r^2) variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0.431 yang artinya bahwa 43,1% dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y), koefisien (r^2) variabel stres kerja (X2) adalah

0.329 yang menunjukkan bahwa 32,9% dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y), koefisien (r^2) variabel kesehatan kerja (X3) adalah 0.363 yang menunjukkan bahwa 36,3% dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y), koefisien (r^2) variabel keselamatan kerja (X4) adalah 0.271 yang menunjukkan bahwa 27,1% dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) lebih dominan dalam mempengaruhi Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yakni sebesar 43,1%. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja dominan pengaruh terhadap produktivitas kerja terbukti atau dapat **diterima**.

PEMBAHASAN

Pembahasan pengaruh pada masing-masing variabel akan dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t yang telah dilakukan peneliti, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dibandingkan variabel yang lain. Hal ini menjadikan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat dijadikan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

Dengan adanya lingkungan kerja yang dinamis dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari produktivitas kerja khususnya karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t yang telah dilakukan peneliti, dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Hal ini menjadikan stres kerja sebagai variabel yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja Bagian Produksi PT Indonesia Multi Colour .

Stres kerja yang terjadi dalam suatu organisasi membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan membuat produktivitas kerja menjadi menurun. Artinya jika karyawan terjadi stres kerja, mengakibatkan produktivitas kerja juga ikut menurun. Keberadaan stres kerja sangat penting untuk di cegah pada diri karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang dinamis dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja khususnya karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t yang telah dilakukan peneliti, dapat dijelaskan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Hal ini menjadikan kesehatan kerja sebagai variabel yang

dapat dijadikan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari produktivitas kerja khususnya karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

4. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t yang telah dilakukan peneliti, dapat dijelaskan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Hal ini menjadikan keselamatan kerja sebagai variabel yang dapat dijadikan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja karyawan merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari produktivitas kerja khususnya karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerjabagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo , ditemukan semua variabel tersebut memiliki pengaruh. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini dapat dipakai dalam memprediksi produktivitas kerja khususnya bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo .

6. Variabel Yang Paling Dominan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo

Dilihat dari hasil uji t dan hasil uji F maka terlihat bahwa nilai koefisien dari lingkungan kerja pada hasil uji t, adalah lebih besar dibandingkan dengan variabel stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo yaitu nilai t hitung yang jauh lebih besar dari t hitung variable stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Pada interpretasi pada uji t, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan t-hitung variabel lingkungan kerja paling besar dari pada t-hitung variabel stres kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling Dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas sertaberdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yangtelah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Simultan
Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo
2. Secara Parsial
Terdapat pengaruh positif secara parsial lingkungan kerja, stres kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo
3. Secara Dominan
Variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo adalah variabel lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan penulis antara lain :

1. Bagi PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo
Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo, hendaknya perusahaan lebih menciptakan keadaan yang mendukung kenyamanan dan lingkungan untuk kenyamanan kerja karyawan, agar tingkat efisien kerja bisa meningkat, variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dengan tidak terlalu memberi beban karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan, variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dalam hal kesehatan dengan memberikan jaminan kesehatan dan melakukan pemeriksaan kesehatan berkala pada karyawannya, dan variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan keselamatan karyawan dalam bekerja dengan cara seperti: memberikan pelatihan terhadap setiap karyawannya untuk bertindak aman, memeberikan petunjuk metode petunjuk kerja yang dapat mempermudah karyawan, agar tingkat efisien kerja meningkat dan produktivitas kerja karyawan bisa maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti yang hendak melakukan penelitian sejenis sebaiknya menambahkan variabel baru yang belum dimasukkan dalam penelitian ini misalnya pengaruh, disiplin kerja, etos kerja dan sebagainya. Selain itu diharapkan untuk menambah jumlah pernyataan dan responden dalam penelitian tersebut yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang M. 2009. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S . 2007. *Sikap Manusia dan Pengukurannya*, edisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.16. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anorogo, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Gary, Dessler 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, 2006 . *Organisasi Perilaku–struktur –proses* , Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greene, William H. 2002. *Econometric Analysis 6 Editions*. United State of America: Pretice Hell.

- Ghozali, imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008, “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia”, Edisi Kedua, BPFE, Jogjakarta.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlaguat. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlaguat. 2006. *Manajemen* – Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husni Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Igor, S. 2007. *Karyawan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- I Made Hedi W. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata Vol 1 No. 1 hal 14. Bali.
- Lalu Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Luce Neni. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mankew, N, Gregory. 2000. *Teori Ekonomi Makro Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Marsono, B. 2004. „Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar“, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat Nasir. 2008. *Manajemen Kekaryawan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nia Indriasari. 2014. *Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap poduktivitas kerja*. Jurnal perdagangan Vol 16 September. Jakarta: Bank Mandiri.
- Nurdiansyah. 2016. *Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Tonga Tiur Putra di Kabupaten Rembang*. Jurnal Ekonomi Fokus Ekonomi Vol 2 No. 1, STEPARI.
- Nawawi. 2008. *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Prenhalindo.
- Okky, S. 2011. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto. 2001. *Produktivitas dan Pengukuran SIUP*. Jakarta: PT. Binaan Teknik Aksara.
- Rice. 2002. *Econometric Analysis 6 Editions*. United State of America: Pretice Hell..
- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sari, H 2013. *Pengaruh, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Makmur*. Skripsi. Jurusan Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurnal Economia.
- Saydam, G.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedamaryanti. 2006. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung; CV. Mandar Maju.
- Sedamaryanti. 2009 *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Cetak Ketiga Bandung; CV. Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P.,2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono . 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitaitaf dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suma'ur. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sony Sumarso. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Tulus, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Undang-Undang *Tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 1 Tahun 1992, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No.4279
- Undang-Undang *Tentang Keselamatan Kerja*. UU No. 3 Tahun 1970, LN No. 1, TLN No.2918
- Wardana, W.A., Supriyono, DJ. Harsono. 2013. *Aspek Keselamatan Kerja pada Poemakaian Komputer*. [http://www.Indosat. Net id/elektro/ komput6.html](http://www.Indosat.Net.id/elektro/komput6.html). Diakses pada tanggal 15 Maret 2018.
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.