PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII SUNI MUARA ENIM

SKRIPSI

NAMA : FAULIN EXIE APRILIA WENJI

NIM : 212019156

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII SUNI MUARA ENIM

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Faulin Exie Aprilia Wenji

Nim : 212019156

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Faulin Exie Aprilia Wenji
Nim	: 212019156
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII SUNI Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2023

METERAL TEMPEL
9E0AKX320565815

Faulin Exie Aprilia Wenji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja TerhadapProduktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim
Nama	:Faulin Exie Aprilia Wenji
Nim	:212019156
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

Wani Fitriah, S.E.,M.Si
NIDN: 0228016501

Pembimbing II,

Eni Cahyani, S.E.,M.Si
NIDN: 0216128102

Mengetahui,
Dekan
U.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Tribandayani, S.E.,M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Hanya ada satu hal yang membuat mimpi tak mungkin diraih, yaitu perasaan gagal"

"Apapun yang terjadi disyukuri, apapun yang tidak sesuai dengan harapan dipelajari, apapun yang menyakitkan dimaafkan"

(Faulin Exie Aprilia Wenji)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Jefri Efersyah dan Ibu Wiwin Yuniarti yang selalu mendukung dan mendo'akan saya dari awal masuk kuliah hingga selesai.
2. Adik saya tercinta Al Ghifari Ataya Rafiq
3. Pembimbing Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Eny Cahyani, S.E., M.Si
4. Keluarga besar dan kerabat terdekat saya
5. Almamater

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku Ayah Jefri dan Ibu Wiwin telah memberikan doa dan bantuannya yang memiliki makna besar dalam proses ini dan kepada. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Wani Fitriah, S.E.,M.Si dan Ibu Eny Cahyani, S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Eny Cahyani, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ketua pengurus dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim
7. Adikku tercinta Alghifari Ataya Rafiq
8. Sahabatku Pannisa Syafaati, Apriyanti, Sehyi Yenersi, yang sudah mensupport dan mendukung selalu.
9. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2019.
10. Almamater dan kampus hijau tercinta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Palembang, Februari 2023

Faulin Exie Aprilia Wenji

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....i

HALAMAN JUDUL.....ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....v

HALAMAN PRAKATA.....vi

HALAMAN DAFTAR ISI.....viii

HALAMAN DAFTAR TABEL.....x

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....xii

ABSTRAK.....xiii

ABSTRACT.....xiv

BAB I. PENDAHULUAN.....

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Rumusan Masalah.....11

C. Tujuan Penelitian.....11

D. Manfaat Penelitian.....12

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS.....

A. Landasan Teori.....13

B. Penelitian Sebelumnya.....30

C. Kerangka Pemikiran.....35

D. Hipotesis.....36

BAB III. METODE PENELITIAN.....

A. Jenis Penelitian.....37

B. Lokasi Penelitian.....38

C. Operasionalisasi Variabel.....39

D. Populasi dan Sampel.....40

E. Data yang Diperlukan.....43

F. Metode Pengumpulan Data.....43

G. Analisi Data dan Teknik Analisis.....45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

A. Hasil Penelitian.....53

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....76

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....

A. Kesimpulan.....85

B. Saran.....85

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Kecelakaan Kerja dan Penyakit Kerja.....8

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....34

Tabel III.1 Definiai Operasionalisasi Variabel.....39

Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....40

Tabel III.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....42

Tabel IV.1 Uji Validitas.....61

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....62

Tabel IV.3 Karakteristk Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....63

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....64

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....64

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....65

Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja 66

Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.68

Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja.....70

Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....72

Tabel IV.11 Uji F.....73

Tabel IV.12 Uji t.....74

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....

Lampiran 2. Kuesioner.....

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden.....

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja.....

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia.....

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Keselamatan Kesehatan Kerja.....

Lampiran 7. Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi.....

Lampiran 8. Karakteristik Jawaban Responden.....

Lampiran 9. Tabel F.....

Lampiran 10. Tabel t.....

Lampiran 11. Tabel r.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....35

ABSTRAK

Faulin Exie Aprilia Wenji /212019156/ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim, secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan sebanyak 58 sampel. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda berdasarkan Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan pengembangan sumber daya manusia atau keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 85% sumbangan dari pengembangan sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Faulin Exie Aprilia Wenji /212019156/ The Effect of Human Resource Development and Occupational Health Safety on Employee Productivity at PT. Nusantara VII Plantation Suni Muara Enim.

The purpose of the problem in this study is the influence of human resource development and occupational health safety on the work productivity of employees. The population in this study with a sample of 58. The analysis technique uses multiple linear regression based on the F test, t test, and the coefficient of determination.The results of the tests that have been carried out from this study indicate that the results of multiple linear regression calculations can show that there is a positive influence on human resource development and occupational health safety on the work productivity of employees of PT. Nusantara VII Plantation Suni Muara Enim. The results of the F test show that there is an influence of human resource development and occupational health and safety on the work productivity of employees of PT. Nusantara VII Plantation Suni Muara Enim. The results of the t test show that human resource development has an effect on the work productivity of employees at PT. Nusantara VII Plantation Suni Muara Enim. The t test shows that occupational health safety affects the work productivity of employees of PT. Nusantara VII Plantation Suni Muara Enim. The coefficient of determination shows that 85% of the contribution of human resource development and occupational health safety to changes in productivity PT. Nusantara VII Plantation Suni Muara Enim.

Keywords: Human Resource Development, Occupational Health Safety, and Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi telah menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar guna mencapai tujuan yang lebih ditetapkan, organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana yang matang dalam era persaingan tersebut agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan harus disiapkan guna menyesuaikan dengan kondisi global tersebut, terutama pada fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini memegang peranan penting dalam eksistensinya sebuah organisasi. Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan. Menurut Pradharma (2015:7)

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh mutu para pekerja yang bekerja di dalamnya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam sebuh organisasi atau perusahaan untuk dapat menjalankan aktifitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sayuti Hasibuan (2020:3)

Menurut Rumawas (2018:34) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk meningkatkan keterampilan

karyawan agar mereka memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang. Oleh sebab perusahaan perlu memperhatikan karyawan sebagai faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan produk dan memberika jasa dalam waktu tertentu atau sesuai dengan rencana. Menurut Sinungan (2014:35)

Menurut Timpe (2013:21), kemampuan adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas pekerjaan. Lebih lanjut lagi dinyatakan bahwa keterampilan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengakui misinya.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang didasari oleh semangat untuk bekerja keras dan berusaha untuk meningkatkan perbaikan. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang paling penting dalam setiap serikat pekerja yang berfungsi karena sumber daya manusianya adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2018:47) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan pertisipasi karyawan per satuan waktu yaitu sebanyak barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Barang dan jasa yang dapat dihasilkan sesuai waktu yang relative lebih singkat dan kualitas yang telah ditetapkan serta pegawai yang terampil sehingga akan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu ciri seorang pegawai yang produktif. Meningkatnya produktivitas karyawan sangat penting bagi seorang manajer karena perusahaan atau organisasinya dapat tumbuh dan berkembang dalam waktu yang relative lebih lama, dan dapat menghadapi persaingan yang ketat.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengembangan sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja. Jika faktor ini dapat di penuhi maka dampak pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Program kepegawaian bagi setiap karyawan baik pada awal bergabung dengan perusahaan maupun secara terus menerusnya tuntunan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga penting bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam

industri untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya. Menurut Jackson (2018:45)

Menurut (Budiarti, 2018:257), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.

Menurut (Krismiyati, 2017), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat memberikan dampak yang positif bagi karyawan karena akan mendapatkan sumber daya yang andal pada akhirnya menguntungkan. Karyawan akan lebih mengembangkan keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini. Karena terdapat perbedaan antara karyawan dengan yang diinginkan organisasi, dan mengharuskan organisasi melakukan pelatihan untuk para karyawan. Seperti jika ada karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan kemampuan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi maka organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk para karyawan baru tersebut.

Menurut (Sinambela, 2017:365) selain pengembangan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki dampak. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini yang akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Menurut penelitian Syukri (2016:2) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari sistem manajemen umum perusahaan yang bertujuan mengatasi resiko terkaitan aktivitas kerja untuk tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bentuk upaya pekerja untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya baik berasal dari individu maupun lingkungan kerjanya. Menurut Sucipto (2015:32)

Menurut (Stopiah dan Mamang 2018:324) mengelola kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu keharusan. Mengelola tempat kerja yang sehat dan aman, meminimalisir secara maksimal bahaya kesehatan

dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap orang (pemimpin maupun bawahan) dalam organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, karena suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik merupakan suatu keharusan. Menurut Flippo (2015:114)

Tenaga kerja sangat membutukan perlindungan dan resiko kecelakaan kerja agar tenaga kerja merasa aman dari kecelakaan kerja dan memiliki jaminan kesehatan, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat, pengingkatan produktivitas tenaga kerja dapat berimbas positif pada kemajuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Husni (2016:29)

PT. Perkebunan Nusantara VII SUNI Muara Enim merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang beralokasi di Sungai Niru Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan. Berdasarkan dari hasil pra survey, telah terungkap bahwa dari banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh

manusia itu sendiri *(unsafe action)* adalah sebesar 75% dan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kondisi berbahaya peralatan yang digunakan dalam pekerjaan *(unsafe condition)* adalah sebesar 20%.

Masih banyak karyawan yang melanggar keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tidak menggunakan alat perlindungan saat bekerja seperti helm, rompi, sarung tangan, masker, sepatu, dan penutup telinga. Maka dari hal ini dapat menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya berbagai tuntunan tentang masalah keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil pra survey ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Kecelakaan kerja juga berakibat buruk, seperti adanya cacat, kerusakan hasil produksi, dan akhirnya merugikan semua pihak. (K3), tetapi dapat dilihat kecelakaan kerja masih kerap terjadi. Menurut Wijayanti (2016:6)

Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut:

Tabel I.I

Jumlah Kecelakaan Kerja dan Penyakit Kerja PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim

No	Jenis	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Kecelakaan Kerja	2	0	1
2	Penyakit Kerja	0	2	0
	a. Pusing	17	15	24
	b. Gangguan Pernafasan	10	13	16

Sumberdata: PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim perlu diperhatikan oleh manajemen di PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim.

Permasalahan ini ditunjukkan pada permasalahan kemampuan yang dialami karyawan adalah sebagian karyawan masih belum mahir mengoperasikan peralatan dilapangan seperti cara mengkondisikan agar minyak mengalir tidak terlalu deras. Kurangnya rasa ingin untuk meningkatkan kemampuan hasil yang ini mereka capai contohnya dalam produktivitas, masih banyak karyawan yang tidak memperdulikan bahwa target produktivitas berpengaruh terhadap tunjangan gaji yang akan diterima. Semangat kerja dan motivasi yang dimilik karyawan juga masih

rendah sekali dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja. Kepribadian para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim masih perlu ditingkatkan. Sebab masih banyak pekerjaan yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat, hal ini mungkin terjadi karena masih rendahnya motivasi membuat karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat sehingga ini akan menghambat tercapainya visi dan misi di PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim. Kurangnya keterampilan tenaga kerja karena tingkat pendidikan yang rendah, banyak pekerja yang biasanya menempati posisi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan ini masih sangat rendah hal ini ditandai dengan kurangnya perlengkapan, beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja. Contohnya tidak memakai masker saat perebusan dan penguapan kelapa sawit, tidak memakai sarung tangan, tidak memakai sepatu bot saat bekerja. Hal ini memungkinkan ada resiko tergelincir karena tumpahan minyak di bagian bawah mesin-mesin yang sedang beroperasi. Tidak memakai penutup telinga, namun beberapa orang pekerja pengguna alat pelindung diri.

Permasalahan kesehatan kerja, harus dilengkapi dengan memakai masker. Karena karyawan bagian produksi berpaparan langsung dengan

asap/polusi yang ditimbulkan oleh proses perebusan dan penguapan kelapa sawit. Pembiayaan dalam bekerja akan berdampak terhadap produktivitas karyawan, karena apabila karyawan tersebut sakit-sakitan dan terjadi kecelakaan ditempat kerja, meskipun kecelakaannya cuma ringan seperti terpeleset, tangan luka-luka ringan, maka dia tidak akan bisa bekerja untuk hari itu, sama saja dengan menghambat pekerjaan mereka maka dari itu perusahaan harus menanggung biaya pengobatan karyawan tersebut. Serta kurangnya pelayanan kesehatan seperti pengecekan tekanan darah dan medical check up pada beberapa karyawan, agar dalam bekerja mereka tetap memperhatikan kesehatan.

Sehingga motivasi karyawan, kepribadian, dan keterampilan dalam pengembangan sumber daya manusia serta permasalahan keselamatan kesehatan kerja adalah kelalaian dalam bekerja yang berdampak terhadap produktivitas karyawan, karena apabila karyawan tersebut terlambat dan terjadi kecelakaan ditempat kerja meskiupun luka ringan maka tidak akan bisa bekerja untuk hari itu. Maka ketika karyawan tidak bekerja pada hari itu yang terjadi pada produktivitas yang akan terhambat.

Hal ini tentu saja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara VII agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang timbul, sehingga kesehatan karyawan dapat dijaga dengan baik.

Oleh karena itu,berangkat dari permasalahan pengembangan sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim?
2. Adakah pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim?
3. Adakah pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka terdapat tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim?

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim?
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Suni Muara Enim?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, yaitu:

a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubung dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan keselamtan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.
b. Bagi perusahaan, untuk memberi saran dan masukkan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang bagaimana pentingnya adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan keselamtan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
c. Penulis selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat bagi pembaca dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dale, Timpe. 2013. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Hanggraeni Dewi.(2012).Manajemen Sumber Daya Manusia,Lembaga Penerbit FE UI.Jakarta

Hasan, M. Iqbal. 2012. Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasan, M. Iqbal. 2015. Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Isniar Budiarti et al.,. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global.Yogyakarta. Pustaka Fahima.

Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. Jurnal Office, 3(1), 43.

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Priansa, 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM.Penerbit: Alfabeta Bandung

Rio Rosmico, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero Sei Tapung Tandun. (Online)

Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.

Sedarmayanti. (2011*)*. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama

Sedarmayanti. (2017a). Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT.Refika Aditama

Sedarmayanti. (2017b). Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produkttivitas Kerja (Anna (ed.)). PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung: Alfabeta.CV

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke).Bandung: Alvabeta, CV.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 26.Bandung : ALFABETA

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .

Sopiah, dan Etta Mamang (2018) Manajemen sumber daya manusia strategic, : CV Andi Offset. Yogyakarta

Wahyunanto, D.F. (2020) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. e-Proceeding of Management, volume 7, Nomor 2.