

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Duta Mitra Luhur adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri karet. Perusahaan ini dibentuk pada tahun 2015 oleh Bapak Harry Djema'at. Produk yang dihasilkan berupa karet dengan spesifikasi teknis (*technical specified rubber*) yang dikenal dengan istilah *Standard Indonesian Rubber* (SIR) dan diekspor ke berbagai negara di Asia sebagai bahan baku utama ban yang di produksi oleh pabrik-pabrik ban terkemuka dunia.

PT. Duta Mitra Luhur menggunakan bahan baku yang bersih dan menjalankan proses produksi secara terintegrasi dengan pengawasan kualitas yang handal guna menjaga kualitas produk perusahaan. Kemitraan jangka panjang dengan petani karet dan pedagang bahan olah karet (Bokar) menjadi pilihan dalam menjaga kualitas dan kontinuitas bahan baku. Pabrik karet Duta Mitra Luhur ingin menjadi partner yang bernilai dengan terus menerus memperbaiki kualitas produk karet dan pelayanan terhadap pelanggan dengan memperhatikan pengolahan karet yang sesuai dengan standard produksi karet perusahaan. Harga karet yang ditawarkan sangat bersaing dengan kualitas karet yang baik diharapkan dapat memuaskan pelanggan. PT. Duta Mitra Luhur menjual berbagai macam jenis bahan mentah karet antara lain yaitu:

- a. *Rubber chemicals,*
- b. *Polimer,*
- c. *Fillers,*
- d. *Mandrel & mold release,*
- e. *Silicon emulsion,*
- f. *Pigment master batch.*

PT. Duta Mitra Luhur beralamat di jalan Baitussaadah Blok C7 RT03/01 Kadu, Curug, Kab. Tangerang (Sentra pergudangan bitung), Banten. PT. Duta Mitra Luhur memiliki karyawan berjumlah 122 karyawan yang terdiri dari 13 bagian berbeda. 3 Pejabat perusahaan yang terdiri dari direktur, bagian keuangan dan HRD, 6 admin pabrik, 2 orang *quality control*, 5 orang *Leader*, 6 orang bagian *compound*, 50 orang bagian *press* pabrik, 21 orang bagian *QC & trimming*, 16 orang bagian *grinding*, 5 orang

teknisi, 4 orang *driver* dan 2 *securities*. dengan rentang kompensasi finansial mulai dari Rp. 2.400.000, hingga Rp.15.000.000.

1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi *good corporate* dengan memberikan produk karet berkualitas, pelayanan terbaik dan menjadi pilihan utama konsumen.

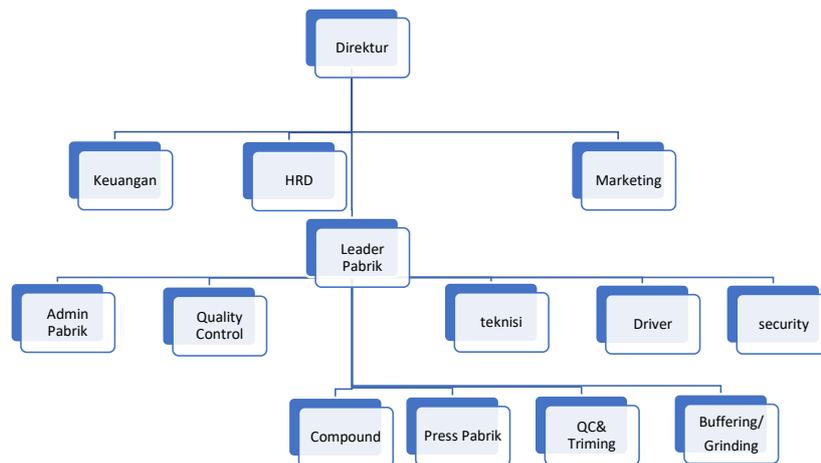
b. Misi

- 1) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan produk karet berkualitas
- 2) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargia kontribusi
- 3) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat
- 4) Memberikan harga yang bersaing

1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Duta Mitra Luhur

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. Duta Mitra Luhur



Sumber: Data Perusahaan PT Duta Mitra Luhur (2022)

Uraian tugas karyawan di PT Duta Mitra Luhur adalah sebagai berikut:

a. Direktur

Mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai perseroan; mengawasi dan menelaah manajemen risiko, sistem pengendalian internal perseroan.

b. *Leader Pabrik*

Mengatur job kerja di lapangan, mengkoordinir operator di dalam mengerjakan pekerjaan, *Back Up job* dan pekerjaan operator di lapangan, Memastikan tidak ada kesalahan proses atau *trouble shooting* yang fatal di lapangan, menjembatani permasalahan di lapangan untuk di sampaikan ke tingkat jabatan di atas leader yang lebih tinggi.

c. *Compound*

Menimbang karet mentah sebelum pengolahan, mencampurkan karet mentah dengan bahan kimia, dan mengolah bahan karet mentah menjadi lembaran karet

d. *Press Pabrik*

Mencetak *compound rubber* menjadi bentuk *Outsole* atau bentuk yang diinginkan.

e. *QC & Trimming*

Memotong dan memastikan *outsole* atau bahan karet sesuai dengan yang diminta.

f. *Buffering/Grinding*

Mengampelas atau mengosok *outsole* atau bahan karet agar rapi dan siap di kemas

1.2 Latar Belakang

Dalam praktek menjalankan sebuah perusahaan, meskipun sebuah perusahaan sudah didukung oleh infrastruktur dan sistem kerja yang baik, namun apabila tidak didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang produktif, maka pencapaian tujuan perusahaan akan mengalami hambatan. Hal ini terjadi karena tenaga kerja atau manusia merupakan penggerak seluruh infrastruktur dan sistem yang ada. Terlebih lagi jika sifat pekerjaan yang dilakukan perusahaan cenderung bersifat padat karya dalam arti belum bisa digantikan dengan peran mekanis atau otomatisasi. Maka dalam konteks ini, peran produktif dari para karyawan didalamnya menjadi sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis habisnya untuk dibahas. Produktivitas karyawan yang tinggi menjadi harapan perusahaan untuk mencapai tujuan secara

optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mengenali sejumlah faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingkat kemampuan pekerja yang juga masih belum mampu menciptakan suatu produktivitas yang optimal yang di perlihatkan pada tabel 1.1. Hasil-hasil kerja yang dicapai sering kurang mencapai suatu target kualitas dan kuantitas sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

TABEL 1.1
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAAN PADA PT. DUTA MITRA LUHUR
SEPTEMBER 2021-JANUARI 2022

| No | Bulan | Karyawan (Orang) | Target Produksi (Ton) | Realisasi Produksi (Ton) | Produktivitas Karyawan (Ton/Orang) |
|-----------|--------------|-----------------------------|--------------------------------------|---|---|
| 1 | September | 90 | 1200 | 987 | 227 |
| 2 | Oktober | 90 | 1245 | 1012 | 235 |
| 3 | November | 90 | 1356 | 1167 | 220 |
| 4 | Desember | 90 | 1390 | 1246 | 190 |
| 5 | Januari | 90 | 1520 | 1252 | 186 |

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur Tahun (2021-2022)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk pada bulan September 2021-januari 2022 berfluktuasi dan cenderung mengalami penurunan dan tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT. Duta Mitra Luhur masih belum maksimal.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu adanya evaluasi mengenai sumber daya manusia pada PT. Duta Mitra Luhur. Menurut Anoraga dalam Busro, (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor – faktor produksi yang memadai, jaminan sosial manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi maka dari itu, sumber daya manusia menjadi bagian sangat penting di suatu perusahaan meskipun sebuah perusahaan sudah didukung oleh infrastruktur dan sistem kerja yang baik,

namun tidak didukung oleh kesiapan tenaga kerja yang produktif, maka perkembangan tujuan perusahaan akan mengalami hambatan.

Hal ini terjadi karena tenaga kerja atau manusia merupakan hal utama dalam infrastruktur dan sistem yang ada terutama jika fokus utama yang dikerjakan perusahaan adalah bersifat padat karya atau dalam arti belum bisa digantikan sepenuhnya oleh teknologi. Maka dalam hal ini, produktivitas dari karyawan menjadi sangat menentukan keberhasilan produktivitas perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingkat kemampuan pekerja yang juga masih belum mampu menciptakan suatu produktivitas yang optimal berdasarkan data dari tabel 1.1. Hasil-hasil kerja yang dicapai sering kurang mencapai suatu target kualitas dan kuantitas sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut menurut Tiffin dan Cormick dalam Oktrima (2018) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar mampu menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efektif dan efisiensi. Hal ini dapat tercapai jika perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena faktor ini akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Mengacu kepada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Undang-undang tersebut mengutamakan untuk setiap perusahaan wajib melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Menurut Panggabean (2016) dalam bukunya menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik

jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu faktor yang menjadi suatu dasar terciptanya suatu lingkungan kerja yang baik, kondusif dan sehat. Instruksi yang tepat dan latihan kesehatan dan keselamatan kerja perorangan sangat menolong dalam membangkitkan rasa aman dalam lingkungan kerja industri. Hal ini menyangkut perlengkapan produksi dan hubungan antara pekerja dan pengawas di tempat kerja. Dalam menciptakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang efisien perlu adanya kerja sama yang baik antar karyawan dan meningkatkan rasa kewaspadaan untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan menghadapi ancaman untuk kesehatan dan keselamatannya dilihat dari pekerjaan mereka di PT. Duta Mitra Luhur yang bergerak dalam bidang kimia, seperti kita tahu dalam kegiatan operasionalnya berkaitan langsung dengan berbagai bahan baku kimia dan mesin untuk mengolah barang jadi seperti *compound*, sol dan lainnya yang dapat menimbulkan kecelakaan fisik yang bisa berdampak hingga kematian. Sehingga seluruh karyawan membutuhkan pengetahuan mengenai K3 untuk memastikan setiap karyawan mematuhi peraturan dan menggunakan atribut yang sesuai dengan standar keamanan.

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan perlu memperhatikan perlindungan karyawan melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dilaksanakan secara konsisten. “Kecelakaan kerja adalah segala kejadian yang tidak direncanakan yang menyebabkan atau berpotensi menyebabkan cedera, kesakitan, kerusakan atau kerugian lainnya” (Standar AS/NZS 4801:2001). Berikut data tingkat kecelakaan kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur:

TABEL 1. 2

TINGKAT KECELAKAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MITRA
LUHUR PADA SEPTEMBER 2021-JANUARI 2022

| Bulan | Jumlah Karyawan | Klasifikasi Kecelakaan | | | Total |
|-----------|--------------------|------------------------|--------|--------|-------|
| | | Berat | Sedang | Ringan | |
| September | 90 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Oktober | 90 | 0 | 2 | 5 | 1 |
| November | 90 | 0 | 1 | 7 | 8 |
| Desember | 90 | 0 | 2 | 6 | 8 |
| Januari | 90 | 0 | 0 | 2 | 2 |

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur (2021-2022)

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa cukup seringnya terjadi kecelakaan ringan yang terjadi pada perusahaan, disusul oleh kecelakaan kerja dengan klasifikasi sedang, dan belum pernah terjadi kecelakaan kerja berat. Klasifikasi ini didasarkan pada teori Suma'mur dalam sebastianus (2015) yaitu kecelakaan berat kecelakaan kerja yang mengalami amputasi dan kegagalan fungsi tubuh contoh: patah tulang. Kecelakaan sedang merupakan yaitu kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama >2 hari, contoh: terjepit, luka sampai robek, luka bakar. Terakhir adalah kecelakaan ringan merupakan kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa melakukan pekerjaannya kembali atau istirahat <2 hari, contoh terpeleset, tergores, terkena pecahan beling, terjatuh dan terkilir. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisiensian dalam proses operasional perusahaan serta berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan.

TABEL 1. 3

STANDARD MAKSIMUM KECELAKAAN KERJA KARYAWAN PT. DUTA
MITRA LUHUR

| Jumlah Standar kejadian Kecelakaan Kerja | Kategori |
|---|-----------------|
| 0-3 kejadian | Rendah |
| 3-7 kejadian | Sedang |
| 7-9 kejadian | Tinggi |
| >9 kejadian | Sangat Tinggi |

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur (2021-2022)

Tabel 1.3 diatas memperlihatkan standar maksimum kecelakaan kerja pada perusahaan. Berdasarkan tabel 1.3 dan tabel 1.4 dapat dilihat tingkat kecelakaan kerja pada PT. Duta Mitra Luhur pada September 2021-Januari 2022, jumlah kecelakaan termasuk dalam kategori tinggi yaitu pada bulan November dan Desember yaitu sebanyak 8 orang.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Anoraga dalam Nubaiti (2020) bahwa kinerja kerja dan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan atau suasana kerja yang baik. Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi karyawan dan memudahkan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja untuk mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka faktor tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan agar dapat bekerja efektif dan efisien. Berikut penulis menampilkan data hasil pra survei sementara berupa kuesioner yang telah disebarakan seperti di bawah ini:

TABEL 1. 4

HASIL PRA SURVEI 30 ORANG KARYAWAN PADA PT. DUTA MITRA
LUHUR MENGENAI LINGKUNGAN KERJA TAHUN 2021- 2022

| NO | Pernyataan | Setuju | % | Tidak Setuju | % |
|-----------|--|---------------|----------|---------------------|----------|
| 1 | Hubungan kerja yang harmonis | 18 | 60 | 12 | 40 |
| 2 | Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai | 14 | 47 | 16 | 53 |
| 3 | Adanya aturan terhadap pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kerja | 13 | 43 | 17 | 57 |
| 4 | Terjaminnya keamanan dan kenyamanan kerja | 12 | 40 | 18 | 60 |

Sumber: Hasil Rekapitulasi 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Duta Mitra Luhur masih dalam kondisi kurang optimal terutama terhadap tingkat keamanan dan kenyamanan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari banyaknya pernyataan responden yang mengatakan tidak setuju untuk beberapa pertanyaan yang diajukan tentang keamanan dan kenyamanan kerja.

Disamping lingkungan kerja, setiap organisasi perusahaan juga harus terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kompensasi finansial guna mendorong cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik. PT. Duta Mitra Luhur memiliki tingkat kompensasi finansial yang berbeda sesuai posisi jabatannya, semakin tinggi jabatan yang di pegang maka semakin tinggi kompensasi finansial yang di dapat, begitupun sebaliknya. Berikut adalah tabel kompensasi finansial PT. Duta Mitra Luhur:

TABEL 1. 5

REKAPITULASI GAJI KARYAWAN PT. DUTA MITRA LUHUR

| No | Jabatan | Gaji (rupiah) | Upah/Hari | Total Upah | Total Kompensasi |
|----|--------------------------|---------------|-----------|------------|------------------|
| 1 | Direktur | 15.000.000 | | | 15.000.000 |
| 2 | Keuangan | 8.000.000 | | | 8.000.000 |
| 3 | Hrd | 8.000.000 | | | 8.000.000 |
| 4 | <i>Marketing</i> | 7.000.000 | | | 7.000.000 |
| 5 | Quality Control | 5.500.000 | | | 5.500.000 |
| 6 | Admin Pabrik | 7.000.000 | | | 7.000.000 |
| 7 | <i>Leader Lapangan</i> | 5.500.000 | | | 5.500.000 |
| 8 | Teknisi | | 135.000 | 3.510.000 | 3.645.000 |
| 9 | <i>Compound</i> | | 125.000 | 3.510.000 | 3.375.000 |
| 10 | <i>Driver</i> | | 110.000 | 2.860.000 | 2.970.000 |
| 11 | Press Pabrik | 2.400.000 | | | 2.400.000 |
| 12 | <i>Qc & Trimming</i> | 2.730.000 | | | 2.730.000 |
| 13 | <i>Buffing/ Grinding</i> | 2.730.000 | | | 2.730.000 |
| 14 | <i>Security</i> | 2.700.000 | | | 2.700.000 |

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur, 2021

Berdasarkan tabel 1.5 terlihat bahwa ada beberapa posisi kerja yang memiliki total kompensasi dibawah UMR Kota Tangerang, adapun UMR kota Tangerang menurut Keputusan Gubernur Banten Wahidin Halim No. 561/kep.272-huk/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 4.262.015. Selain kompensasi finansial berupa uang PT. Duta Mitra Luhur juga memberikan BPJS kepada para karyawannya. PT. Duta Mitra Luhur juga memberikan uang makan kepada para pekerja untuk membeli makan siang. Diluar itu semua PT. Duta Mitra Luhur sering memberikan bonus diluar gaji pokok.

Kebijakan kompensasi finansial merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, produktivitas dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi finansial adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas produktivitas yang disumbangkan kepada perusahaan. Bila perumusan kebijakan kompensasi finansial telah cocok, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Oleh karena itu, PT. Duta Mitra Luhur sebagai salah satu perusahaan dengan tingkat kompetisi yang cukup tinggi diantara perusahaan lainnya perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi finansial yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Peningkatan produktivitas tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai jual bagi PT. Duta Mitra Luhur, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Namun pada kenyataannya masih ada karyawan PT. Duta Mitra Luhur yang mengeluhkan kurangnya jumlah kompensasi finansial yang diterima. Fenomena tersebut terungkap dari hasil kuesioner pra survei yang penulis sebariskan kepada 30 orang karyawan PT. Duta Mitra Luhur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 1. 6

HASIL PRA SURVEI 30 ORANG KARYAWAN PADA PT. DUTA MITRA LUHUR MENGENAI KOMPENSASI FINANSIAL SEPTEMBER 2021-JANUARI 2022

| NO | Pernyataan | Setuju | % | Tidak Setuju | % |
|-----------|---|---------------|----------|---------------------|----------|
| 1 | Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya | 16 | 53 | 14 | 47 |
| 2 | Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban dan kontribusi saya | 13 | 43 | 17 | 57 |
| 3 | Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan kesejahteraan hidup saya | 11 | 37 | 19 | 63 |

Sumber: Karyawan PT. Duta Mitra Luhur

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, terlihat bahwa para karyawan perusahaan secara garis besar banyak tidak setuju tentang kompensasi finansial tentang kesejahteraan mereka, Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Rachmawati dalam Ramadhan (2017) mengatakan bahwa kompensasi finansial diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Apabila kompensasi finansial diterapkan dengan tepat maka akan menciptakan motivasi bagi para pekerja. Persepsi dari karyawan yang merasa kompensasi finansial yang diterimanya masih belum sesuai dengan harapan, menyebabkan suasana emosi yang tidak baik dan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan, khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Mitra Luhur”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka masalah penelitian yang bisa dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Duta Mitra Luhur?
- b. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Duta Mitra Luhur?
- c. Bagaimana kompensasi finansial pada PT. Duta Mitra Luhur?
- d. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur?
- e. Apakah kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja?
- f. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja?
- g. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja?

- h. Apakah kesehatan & keselamatan kerja, lingkungan kerja serta kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Mitra Luhur?

1.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Duta Mitra Luhur.
- b. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. Duta Mitra Luhur.
- c. Untuk mengetahui kompensasi finansial pada PT. Duta Mitra Luhur.
- d. Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur.
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja.
- f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- g. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.
- h. Untuk menguji dan menganalisis kesehatan & keselamatan kerja, lingkungan kerja serta kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Penelitian

Penelitian ini merupakan kontribusi nyata untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen SDM yang berhubungan langsung dengan konteks industri kimia Indonesia, juga hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengembangan dan penelitian lanjutan yang berhubungan langsung dengan industri kimia Indonesia.

1.5.2 Aspek Praktisi

Bagi PT. Duta Mitra Luhur, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman peningkatan produktivitas kerja secara lebih optimal dengan cara mengelola Kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi finansial secara lebih efektif.

1.6 Sistematika Penulisan

Peneliti membagi penulisan penelitian ini ke dalam lima bab dengan urutan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan garis besar penelitian, seperti gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai kajian pustaka, teori-teori mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial yang digunakan dan literatur-literatur yang digunakan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan, analisis data yang digunakan, serta teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai pengolahan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang telah berhasil dikumpulkan. Dalam bab ini juga berisi penjelasan detil mengenai hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan mengenai hasil-hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan terhadap hasil penelitian berikut saran-saran berkaitan dengan peneliti.