

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Profil PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**

Perusahaan ini didirikan dengan nama PT Panganjaya Intikusuma berdasarkan Akta Pendirian No.228 tanggal 14 Agustus 1990 yang diubah dengan Akta No.249 tanggal 15 November 1990 dan yang diubah kembali dengan Akta No.171 tanggal 20 Juni 1991, semuanya dibuat dihadapan Benny Kristanto, SH., Notaris di Jakarta dan telah mendapat persetujuan dari Menteri kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No.C2-2915.HT.01.01Th.91 tanggal 12 Juli 1991, serta telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dibawah No.579, 580 dan 581 tanggal 5 Agustus 1991, dan diumumkan dalam. Berita Negara Republik Indonesia No.12 tanggal 11 Februari 1992, Tambahan No.611<sup>1</sup>.

Perseroan mengubah namanya yang semula PT Panganjaya Intikusuma menjadi PT Indofood Sukses Makmur, berdasarkan keputusan Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham yang dituangkan dalam Akta Risalah Rapat No.51 tanggal 5 Februari 1994 yang dibuat oleh Benny Kristianto, SH., Notaris di Jakarta.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. merupakan salah satu perusahaan mie instant dan makanan olahan terkemuka di Indonesia yang menjadi salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim *Group*.

---

<sup>1</sup> [www.indofoodcbp.com](http://www.indofoodcbp.com)

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Bandung didirikan pada bulan Mei 1992 dengan nama PT Karya Pangan Inti Sejati yang merupakan salah satu cabang dari *PT Sanmaru Food Manufacturing Company Ltd.* yang berpusat di Jakarta dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 1992. Pada saat itu jumlah karyawan yang ada sebanyak 200 orang.

Pada tahun 1994<sup>2</sup>, terjadi penggabungan beberapa anak perusahaan yang berada di lingkup Indofood Group, sehingga mengubah namanya menjadi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. yang khusus bergerak dalam bidang pengolahan mie instan. Divisi mie instan merupakan divisi terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 15 kota, diantaranya Medan, Pekanbaru, Palembang, Tangerang, Lampung, Pontianak, Manado, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Makasar, Cibitung, Jakarta, Bandung dan Jambi, sedangkan cabang tanpa pabrik yaitu Solo, Bali dan Kendari. Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup didistribusikan ke wilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah melalui pemerataan tenaga kerja lokal.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. memiliki orientasi pasar, dimana produksi yang dilakukan oleh perusahaan disesuaikan dengan permintaan pasar. Perusahaan selalu berusaha memenuhi kebutuhan konsumen, baik dalam kuantitas maupun kualitas produk. Oleh karena itu,

---

<sup>2</sup> [www.indofoodcbp.com](http://www.indofoodcbp.com)

perusahaan selalu mengembangkan inovasi guna memenuhi kepuasan pelanggan, khususnya selera konsumen.

Produk yang dihasilkan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. divisi mi instan terdiri dari 2 kelompok besar yaitu :

1. *Bag Noodle*, yaitu mie instan dalam kemasan bungkus; dan
2. Mie telur, yaitu mi yang dalam proses pembuatannya tidak digoreng melainkan dikeringkan.

Pengemasan mie adalah proses penyatuan dan pembungkusan mie, bumbu, minyak bumbu dan *solid ingredient* lainnya dengan menggunakan etiket sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuan dari proses pengemasan adalah untuk melindungi mie dari kemungkinan-kemungkinan tercemar atau rusak sehingga mie tidak mengalami penurunan mutu ketika sampai kepada konsumen. Setelah dikemas, selanjutnya mie tersebut akan dimasukkan ke dalam karton. Setelah mie dimasukkan ke dalam karton seluruhnya, karton akan direkatkan dan kemudian menuju gudang untuk disalurkan.

## **2. Visi dan Misi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**

Visi dan misi yang ditunjukkan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. adalah realistis, spesifik, dan meyakinkan yang merupakan penggambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> [www.indofoodcbp.com](http://www.indofoodcbp.com)

a. Visi:

Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, aman untuk dikonsumsi dan menjadi pemimpin di industri makanan.

b. Misi:

Menjadi perusahaan transnasional yang dapat membawa nama Indonesia di bidang industri makanan.

## **B. Karakteristik Responden**

Berdasarkan data dari 78 responden karyawan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Penggolongan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

### **1. Jenis Kelamin Responden**

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	62.8	62.8	62.8
	Perempuan	29	37.2	37.2	100.0
Total		78	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang.

**2. Berdasarkan Usia**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18th-30th	14	17.9	17.9	64.1
	31th-45th	28	35.9	35.9	100.0
	>46th	36	46.2	46.2	46.2
Total		78	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah >46 tahun (46,2%), dikarenakan pada usia tersebut instansi menganggap pegawai memiliki pengetahuan yang sangat luas, keahlian dan pengalaman yang lebih banyak dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang pegawai.

**3. Tingkat Pendidikan Responden**

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28.2	28.2	100.0
	DIPLOMA III	6	7.7	7.7	7.7
	S1/SARJANA	29	37.2	37.2	44.9
	S2/PASCASARJANA	21	26.9	26.9	71.8
	Total	78	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden SMA dan Sarjana hampir sama hanya saja selisih nilai tujuh skor, dikarenakan instansi menganggap tingkat pendidikan pegawai SMA sudah pantas ditempatkan bagian sopir, kantor, pabrik, dan lain sebagainya akan tetapi jika tingkat pendidikan DIII akan ditempatkan dibagian lapangan. Sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh instansi tingkat pendidikan S1 akan diposisikan bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti keuangan dan kepegawaian sehingga tidak semua orang bisa menduduki posisi tersebut. Jika tingkat pendidikan S2/Pasca Sarjana biasanya akan menempati posisi kepala bagian dalam suatu bidang tertentu sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Apabila instansi salah dalam menempatkan posisi, maka banyak resiko yang akan terjadi.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Untuk Mengetahui tingkat validitas maka perlu dilakukan uji signifikan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk.

Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $78-2$  atau  $df = 76$  dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,2227 , jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	r tabel	Coreccted Item Pertanyaan Total Corelation	Keterangan
<b>Kesehatan Kerja (X1)</b>	Pertanyaan 1	0,222	0,582	Valid
	Pertanyaan 2	0,222	0,495	Valid
	Pertanyaan 3	0,222	0,758	Valid
	Pertanyaan 4	0,222	0,622	Valid
	Pertanyaan 5	0,222	0,662	Valid
	Pertanyaan 6	0,222	0,560	Valid
<b>Keselamatan Kerja (X2)</b>	Pertanyaan 1	0,222	0,721	Valid
	Pertanyaan 2	0,222	0,691	Valid
	Pertanyaan 3	0,222	0,571	Valid
	Pertanyaan 4	0,222	0,691	Valid
	Pertanyaan 5	0,222	0,573	Valid
	Pertanyaan 6	0,222	0,597	Valid
	Pertanyaan 7	0,222	0,573	Valid
<b>Produktivitas (Z)</b>	Pertanyaan 1	0,222	0,528	Valid
	Pertanyaan 2	0,222	0,481	Valid
	Pertanyaan 3	0,222	0,716	Valid
	Pertanyaan 4	0,222	0,602	Valid
	Pertanyaan 5	0,222	0,592	Valid
	Pertanyaan 6	0,222	0,514	Valid
	Pertanyaan 7	0,222	0,536	Valid

	Pertanyaan 8	0,222	0,517	Valid
	Pertanyaan 9	0,222	0,714	Valid
	Pertanyaan 10	0,222	0,471	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pertanyaan 1	0,222	0,543	Valid
	Pertanyaan 2	0,222	0,500	Valid
	Pertanyaan 3	0,222	0,706	Valid
	Pertanyaan 4	0,222	0,583	Valid
	Pertanyaan 5	0,222	0,614	Valid
	Pertanyaan 6	0,222	0,477	Valid
	Pertanyaan 7	0,222	0,429	Valid
	Pertanyaan 8	0,222	0,713	Valid
	Pertanyaan 9	0,222	0,713	Valid
	Pertanyaan 10	0,222	0,478	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kesehatan Kerja (X1)	0,60	0,668	Reliabel
2.	Keselamatan Kerja (X2)	0,60	0,749	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,802	Reliabel
4.	Produktivitas (Z)	0,60	0,791	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 standar nilai *Alpha*. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

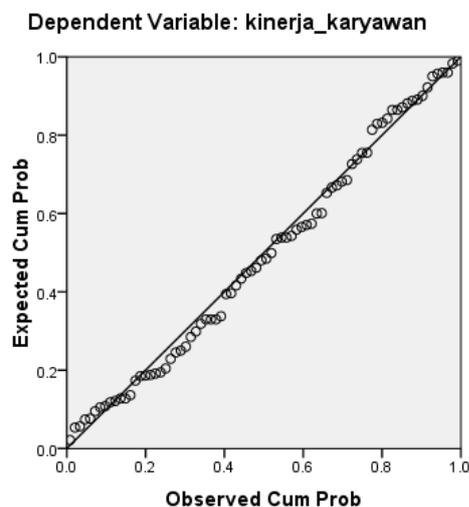
#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal<sup>4</sup>. Pada gambar dibawah, terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan uji normal probability plot juga data terdistribusi normal.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normal Probability Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



---

<sup>4</sup> Rudi Aryanto, Erdah Litriani, *Modal Panduan SPSS*

Pada gambar atas terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonalnya. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan uji normal probability plot juga data terdistribusi normal.

Untuk memperkuat uji normalitas dapat dilihat juga dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov pedoman apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp sig (2-tailed)* < 0,05, maka dapat disimpulkan data menyebar tidak normal. Berikut ini tampilan hasil uji normalitas.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normality Kolmogrov Smirnov**

<b>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</b>		
	<b>Persamaan 1</b>	<b>Persamaan 2</b>
	<b>Unstandarized Residual</b>	<b>Unstandarized Residual</b>
<b>N</b>	78	78
<b>Kolmogrov-Smirnov Z</b>	0,555	0,801
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	0,918	0,543

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh nilai Kolmogrov-Smirnov Z sebesar 0,555 untuk persamaan 1, dan 0,801 untuk persamaan 2, dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,918 untuk persamaan 1 dan 0,543 untuk persamaan 2. Nilai signifikansi dari kedua persamaan tersebut > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas ialah nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10,00. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Berikut tabel hasil dari penelitian ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients					
Model	Persamaan 1		Model	Persamaan 2	
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF
<b>Kesehatan Kerja</b>	0,132	7,578	<b>Kesehatan Kerja</b>	0,368	2,718
<b>Keselamatan Kerja</b>	0,329	3,040	<b>Keselamatan Kerja</b>	0,368	2,718
<b>Produktivitas</b>	0,122	8,173			

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh nilai tolerance dari semua variabel independen < 1 dan nilai VIF dari semua variabel independen juga < 10. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan uji white.

Uji white dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen dengan variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut tabel hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji white:

**Tabel 4.8**  
**Uji Heterokedastisitas dengan Uji White**

Model Summary		
Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	R Square	R Square
1	0,055	0,009

*Sumber : Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.9 dengan jumlah N 78, maka nilai  $C^2$  persamaan 1 sebesar  $0,055 \times 78 = 4,29$  hipotesis alternatif adanya heterokedastisitas dalam model regresi ditolak. Nilai Chi Square tabel sebesar 99,617. Oleh karena nilai  $C^2$  hitung  $< C^2$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa persamaan 1 tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk  $C^2$  persamaan 2 nilainya sebesar  $0,009 \times 78 = 0,702$  hipotesis alternatif adanya heterokedastisitas ditolak. Nilai Chi Square tabel sebesar 99,617. Oleh karena nilai  $C^2$  hitung  $< C^2$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa persamaan 2 tidak terjadi heterokedastisitas.

## E. Analisis Jalur/ Path Analysis

Analisis jalur/ *Analysis Path* merupakan statistik yang merupakan pengembangan dari Analisis berganda. Menurut Ghozali<sup>5</sup> analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi liner berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) dari yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \text{Produktivitas (Z)} + e \dots$$

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots$$

### 1. Analisis Substruktural I

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Kesehatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Produktivitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.292	1.099		3.905	.000
	kesehatan_kerja	.299	.100	.231	2.994	.004
	keselamatan_kerja	.094	.051	.090	1.847	.069
	produktivitas	.620	.074	.676	8.423	.000

<sup>5</sup> Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2007), hlm. 174

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan substruktural I:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \text{Produktivitas}$$

$$Y = 4,292 + 0,299X_1 + 0,094X_2 + 0,620Z$$

Pada persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 4,292 (positif) artinya jika variabel Kesehatan Kerja (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 4,292.
- b) Koefisien variabel Kesehatan Kerja (X1) adalah 0,299 artinya setiap perbaikan kesehatan kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- c) Koefisien variabel Keselamatan Kerja (X2) adalah 0,094 artinya setiap perbaikan keselamatan kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,094 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
- d) Koefisien variabel Poduktivitas (Z) adalah 0,620 artinya setiap perbaikan produktivitas sebesar satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,620 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Kemudian berdasarkan tabel 4.9, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kesehatan Kerja (X1), angka t hitung 2,994 > t tabel sebesar 1.99210 Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh

Kesehatan Kerja (X1) = 0,330 dianggap signifikan positif dengan angka signifikansi  $0,004 < \alpha = 0,05$ .

2) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

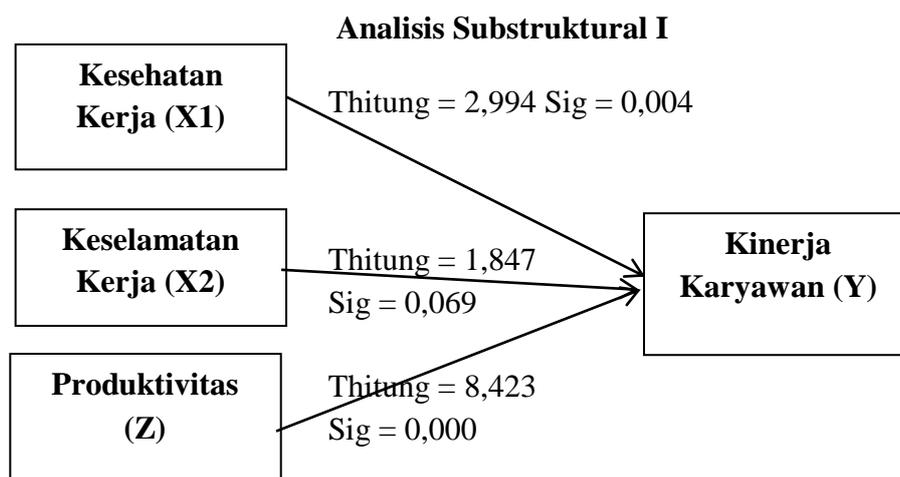
Variabel Keselamatan Kerja (X2), angka t hitung  $1,847 < t$  tabel sebesar 1.99210. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Keselamatan Kerja (X2) = 0,094 dianggap tidak signifikan dengan angka signifikansi  $0,069 > \alpha = 0,05$ .

3) Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Produktivitas (Z), angka t hitung  $8,423 > t$  tabel sebesar 1.99210. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Produktivitas (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh kepuasan kerja (Z) = 0,620 dianggap signifikan positif dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan pada kerangka pikir berikut:

**Gambar 4.2**



## 2. Analisis Substruktural II

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Kesehatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Terhadap Produktivitas (Z)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.442	1.495		4.980	.000
	kesehatan_kerja	1.085	.094	.771	11.581	.000
	keselamatan_kerja	.225	.076	.199	2.983	.004

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan substruktural II:

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Z = 7,442 + 1,085X_1 + 0,225X_2$$

Pada persamaan II dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,442 (positif), artinya jika variabel Kesehatan Kerja (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel produktivitas hanya sebesar 7,442.
- Koefisien variabel Kesehatan Kerja (X1) adalah 1,085 artinya setiap perbaikan kesehatan kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 1,085 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

- c) Koefisien variabel Keselamatan Kerja (X2) adalah 0,225 artinya setiap perbaikan keselamatan kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,225 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Kemudian berdasarkan tabel 4.10, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

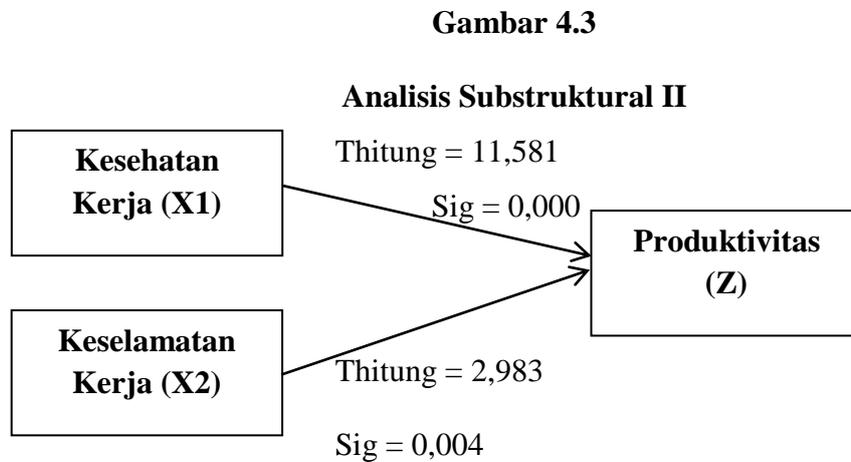
1) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Variabel Kesehatan Kerja (X1), angka t hitung 11,581 > t tabel sebesar 1.99210. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh Kesehatan Kerja (X1) terhadap Produktivitas (Z). Besarnya pengaruh Kesehatan Kerja (X1) = 1,085 dianggap signifikan positif dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

2) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas

Variabel Keselamatan Kerja (X2), angka t hitung 2,983 > t tabel sebesar 1.99210. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Z). Besarnya pengaruh Motivasi kerja (X2) = 0,225 dianggap signifikan positif dengan angka signifikansi  $0,004 < \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan pada kerangka pikir berikut:



### 3. Uji Variabel Mediasi

#### a. Strategi Casual Step

##### 1. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Nilai a Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Z)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.448	1.530		5.522	.000
kesehatan_kerja	1.307	.060	.929	21.892	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening produktivitas (Z) pada variabel kesehatan kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bahwa Kesehatan Kerja signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien (a) = 1,307

## 2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

### Nilai c Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.950	1.382		7.199	.000
	kesehatan_kerja	1.202	.054	.931	22.279	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 2) Persamaan regresi sederhana dependen Kinerja karyawan (Y) pada variabel independen Kesehatan Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan

bahwa kesehatan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien 1,202.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan memediasi Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Nilai b dan c' Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan memediasi Produktivitas (Z)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.338	1.116		3.886	.000
	kesehatan_kerja	.333	.099	.258	3.352	.001
	produktivitas	.664	.071	.724	9.395	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

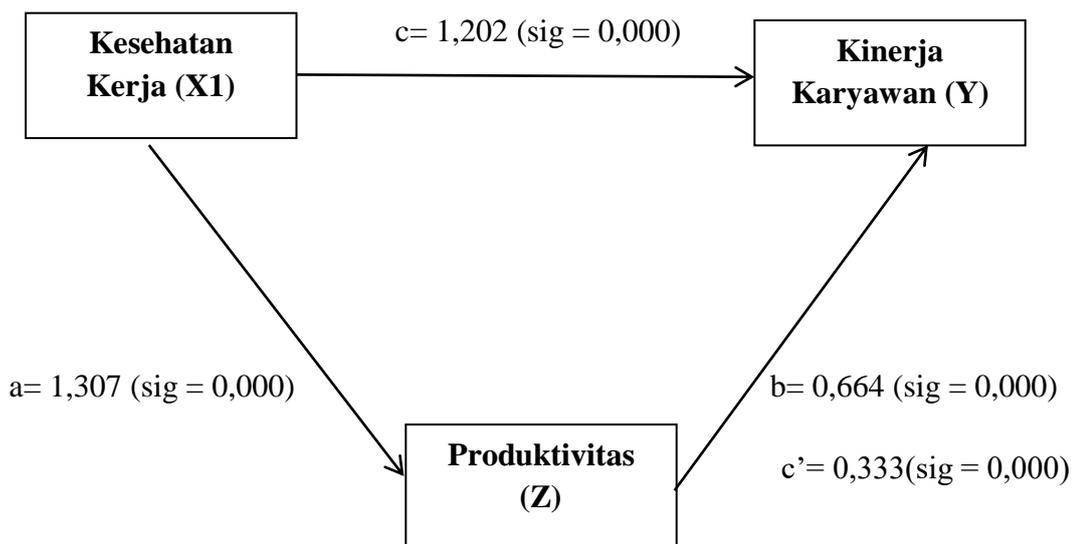
Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 3) Persamaan regresi berganda variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada variabel Kesehatan Kerja (X1) serta variabel intervening Produktivitas (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Produktivitas (Z) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setelah mengontrol Kesehatan Kerja (X1) dengan nilai

signifikansi  $0,000 < a = 0,05$  dan koefisien regresi  $b = 0,664$ . Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,333 lebih kecil dari sig  $c = 1,202$ . Pengaruh variabel independen Kesehatan Kerja (X1) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikan  $0,001 > a = 0,05$ . Setelah mengontrol variabel intervening dapat disimpulkan bahwa model ini merupakan *Partial Mediation* yang artinya variabel independen Kesehatan Kerja (X1) mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) tanpa melibatkan variabel mediator.

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan pada kerangka pikir berikut:

**Gambar 4.4**



## b. Strategi Casual Step

### 1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Nilai a Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Z)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.515	2.263	6.415	.000
	keselamatan_kerja	.921	.076	.812	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Produktivitas (Z) pada variabel Keselamatan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bahwa Keselamatan Kerja (X2) signifikan terhadap Produktivitas (Z) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien (a) = 0,921.

## 2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

### **Nilai c Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.239	2.019		7.549	.000
	keselamatan_kerja	.857	.068	.823	12.632	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 2) Persamaan regresi sederhana dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Keselamatan Kerja (X2) hasil analisis ditemukan bahwa Keselamatan Kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien 0,857.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan memediasi Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Nilai b dan c' Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan memediasi Produktivitas (Z)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.676	1.136		3.237	.002
	keselamatan_kerja	.123	.053	.118	2.338	.022
	produktivitas	.797	.046	.868	17.180	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

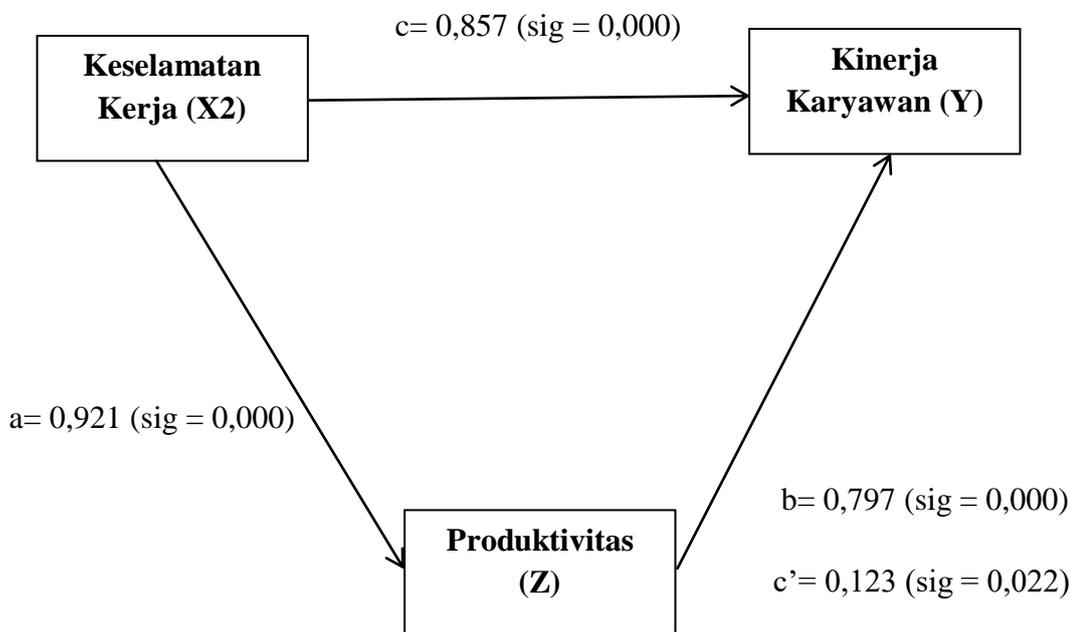
Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 3) Persamaan regresi berganda variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada variabel Keselamatan Kerja (X2) serta variabel intervening Produktivitas (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Produktivitas (Z) Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setelah mengontrol Keselamatan Kerja (X2) dengan nilai signifikansi  $0,000 < a = 0,05$  dan koefisien regresi  $b = 0,797$ . Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,123 lebih kecil dari sig c 0,857. Pengaruh variabel independen Keselamatan Kerja (X2) terhadap variabel

dependent Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikan  $0,022 > \alpha = 0,05$ . Setelah mengontrol variabel intervening dapat disimpulkan bahwa model ini merupakan *Partial Mediation* yang artinya variabel independen Keselamatan Kerja (X2) mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) tanpa melibatkan variabel mediator.

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan pada kerangka pikir berikut:

**Gambar 4.5**



## F. Perhitungan Pengaruh

### a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas

$$X_1 \rightarrow M = 0,929$$

Pengaruh langsung antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 0,929.

2. Pengaruh langsung antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas

$$X_2 \rightarrow M = 0,812$$

Pengaruh langsung antara return on assets terhadap earning per share adalah sebesar 0,812.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_1 \rightarrow Y = 0,931$$

Pengaruh langsung antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,931.

4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_2 \rightarrow Y = 0,823$$

Pengaruh langsung antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,823.

5. Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

$$Z \rightarrow Y = 0,724$$

Pengaruh langsung antara earning per share terhadap underpricing adalah sebesar 0,724.

**b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

1. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,929 \times 0,724) = 0,672596$$

Pengaruh tidak langsung antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas adalah sebesar 0,672596.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas

$$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,812 \times 0,868) = 0,704816$$

Pengaruh tidak langsung antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas adalah sebesar 0,704816.

**c. Pengaruh Total (*Total Effect*)**

1. Pengaruh total Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,929 + 0,724) = 1,653$$

Pengaruh total antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas adalah sebesar 1,653.

2. Pengaruh total Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas

$$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,812 + 0,868) = 1,68$$

Pengaruh total antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas adalah sebesar 1,68.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood**

#### **CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Variabel Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. Hal ini dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,994 > 1.99210$ ) dengan signifikan  $0,004 < 0,05$ .

Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang seseorang untuk bekerja. Kondisi mental seseorang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesehatan kerja karyawan dapat diamati dari baiknya pemberian perhatian kesehatan secara periodik yang menurut karyawan baik karena adanya pencegahan penyakit akibat kerja dengan pemeriksaan berkala. Dari hal tersebut maka diperoleh bahwa kesehatan kerja karyawan sangat baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan<sup>6</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ria Damayanti, Sarah Usman<sup>7</sup> dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,322 > t_{tabel} 2,008$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ .

---

<sup>6</sup> Ranupandojo, H dan Husnan S. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE 2009

<sup>7</sup> Damayanti Ria, dkk, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari*. Jurnal

## **2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Variabel Keselamatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. Hal ini dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $1,847 < 1,99210$ ) dengan signifikansi  $0,069 > 0,05$ .

Kecelakaan kerja akan terjadi karena karyawan lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengaman dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan program keselamatan kerja dengan baik seperti mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja diberbagai tempat. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan maka membuat karyawan melakukan aktivitas dengan merasa aman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan<sup>8</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi<sup>9</sup> dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Kediri Distribusi Jawa Timur dalam penelitiannya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>8</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers 2016

<sup>9</sup> Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Kediri Distribusi Jawa Timur*. Jurnal

### **3. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Variabel Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. Hal ini terlihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $11,581 > 1.99210$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi<sup>10</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan Indra Novri Setiawan<sup>11</sup> dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas pada Departemen Jaringan PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap produktivitas dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ .

---

<sup>10</sup> M.Yani.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan I.Penerbit Mitra Wacan Media.Jakarta,2012

<sup>11</sup> Indra Novri Setiawan. 2013.*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas pada Departemen Jaringan PT PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara*.Jurnal

#### **4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Variabel Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Z) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. Hal ini terlihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,983 > 1.99210$ ) dengan signifikan  $0,004 < 0,05$ .

Penerapan program keselamatan kerja yang baik merupakan suatu keharusan. Tenaga kerja sangat membutuhkan perlindungan dari resiko kecelakaan akibat kerja supaya tenaga kerja selalu dalam keadaan yang aman dalam bekerja. Dengan terlindungnya tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat berimbas positif pada kemajuan dan perkembangan perusahaan<sup>12</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan Amalia Maghfirah<sup>13</sup> dengan judul Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Rahmat di Makassar dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4,396 > 1.99254$ .

---

<sup>12</sup> Ramli, Soehatman. *Sistem Manajemen dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat 2010

<sup>13</sup> Amalia Maghfirah, 2017, *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Rahmat di Makassar*. Skripsi (tidak diterbitkan)

## **5. Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Variabel Produktivitas (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji T yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Produktivitas (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. Hal ini dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (8,423 > 1.99210) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan kemampuan aparatur yang berkualitas, berupaya untuk meningkatkan hasil sesuai target, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan meningkatkan efisiensi sehingga ini semua akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan<sup>14</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan Saeful Rohmat<sup>15</sup> dengan judul Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Hini Daiki Indonesia dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,63 > t tabel 2,02.

## **6. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas signifikan sebagai mediasi variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan

---

<sup>14</sup> Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta 2009

<sup>15</sup> Saeful Rohmat, 2010, *Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Hini Daiki Indonesia*. Jurnal

hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Produktivitas signifikan sebagai mediasi variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ .

Penerapan program kesehatan kerja dengan baik dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dengan kondisi kerja dan program kesehatan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan<sup>16</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan Endro Wibowo<sup>17</sup> dan Ziyadul Waladi<sup>18</sup> yang menyatakan produktivitas sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **7. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas signifikan sebagai mediasi variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Produktivitas signifikan sebagai mediasi variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan  $0.000 < 0,05$ .

---

<sup>16</sup> Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

<sup>17</sup> Wibowo Endro, 2016, *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)*. Jurnal

<sup>18</sup> Waladi Ziyadul, 2016, *Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Citra Gading Asritama di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur)*. Jurnal

Keselamatan kerja merupakan suatu aspek yang penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya, dengan adanya usaha meningkatkan keselamatan kerja dalam perusahaan akan berdampak positif dalam membantu mengurangi biaya-biaya kecelakaan kerja sehingga kinerja karyawan mereka akan meningkat<sup>19</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan Riyan Munandar<sup>20</sup> dan Johana Eka Permanasari<sup>21</sup> yang menyatakan produktivitas sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara keselamatan kerja.

---

<sup>19</sup>Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta 2002

<sup>20</sup> Munandar Riyan, dkk, 2014, *Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)*. Jurnal

<sup>21</sup> Johana Eka Permanasari, 2014, *Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)*. Skripsi (tidak diterbitkan)