

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN SEKSI CUTTING CRIMPING DI PT. SUMITOMO WIRING SYSTEMS BATAM INDONESIA

Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Batam

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian seksi cutting crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Guna mengetahui hal tersebut digunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia yang bekerja di bagian seksi cutting crimping. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Jumlah responden yang diminta mengisi kuesioner adalah 188 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan model analisis linear berganda dengan melihat goodness of fit yakni koefisien determinasi, nilai statistik nilai F dan statistik t. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa uji f sebagai berikut F hitung > F tabel ($52,618 > 2,65$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT.Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

PENDAHULUAN

Ketika kita melihat dunia usaha saat ini banyak persaingan usaha yang semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, sebab tanpa ada semangat kerja karyawan

yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan dunia usaha.

Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Dalam hal ini setiap peraturan yang di buat perusahaan seperti peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan kerja yang harus di taati semua karyawan perlu adanya pengawasan yang baik. Karena tanpa adanya pengawasan kerja yang baik semua peraturan yang telah di sepakati dan dibuat bersama tidak akan bisa berjalan sesuai apa yang di rencanakan. Sebab pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan supaya bisa mengawasi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang ada.

Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan kerja dan pengawasan dalam berkerja harus seimbang dan memenuhi kriteria yang layak dan baik. Demikian juga halnya dengan sistem pemberian upah karyawan yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Telaumbanua, Nasution, & Hakim, 2016)

Setiap karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung, maka akan terlihat produktivitas kerjanya yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja diartikan sebagai suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya serta kasil karya dan budayanya. Menurut budiono (2003) keselamatan kerja merupakan ilmu dan penerapan yang terkait dengan mesin, alat, bahan dan proses kerja guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan seluruh asset produksi agar terhindar dari kecelakaan kerja atau kerugian lainnya.

Sedangkan kesehatan kerja (*occupational health*) merupakan bagian dari kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha karena dengan adanya program kesehatan akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan dan sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan program kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dan menurut Suma'mur (2001).

Teori – Teori Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Suma'mur (2001) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Santoso (2004) sistem keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisai, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pengajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif.

Dari beberapa definisi dan konsep di atas peneliti menyimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu cara untuk menerapkan diri atau mengatur diri sendiri pada suatu pekerjaan agar bisa bekerja dengan aman dan sehat baik secara jasmani dan rohani yang berhubungan dengan proses kerja dan lingkungan kerjanya.

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Shafri (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Malayu (2008) menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sondang (2008) menyatakan bahwa Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang

baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Selanjutnya menurut Wursanto (2000) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan aanya unsur paksaan.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Pengertian Pengawasan Kerja

Dalam pengertian awam, pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar ia berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam ilmu manajemen, pengawasan adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Harahap (2001), menyatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari

Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2003).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki.

Maksud dan Tujuan Pengawasan

Adapun maksud dari pengawasan adalah untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan lainnya yang tidak

sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan tujuan dari pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Simbolon, 2004).

Adapun tujuan pengawasan menurut Kadarman dan Udaya (2001) adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangnya. Menurut Manullang (2002), tujuan utama dari pengawasan adalah agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri konstruksi. Peningkatan tingkat produktivitas berelasi terhadap waktu yang dibutuhkan, khususnya berasal dari pengurangan biaya yang dikonsumsi oleh pekerja bangunan (Erviyanto, 2008).

Produktivitas juga sebagai konsep filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sedangkan konsep sistem, memberikan pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barangbarang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Soeharto (2001), variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja lapangan dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu.
2. Supervisi, perencanaan dan koordinasi
3. Komposisi kelompok kerja
4. Kerja lembur
5. Ukuran besar proyek
6. Kurva pengalaman (*learning curve*)
7. Pekerja langsung versus subkontraktor
8. Kepadatan tenaga kerja .

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2009) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu: mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain: *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes* dan *Behaviors*.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan tahapan-tahapan penelitian yang harus ditetapkan sebelum melakukan pemecahan masalah. Tujuannya adalah agar penelitian dapat dilakukan lebih terarah sehingga penelitian dapat tercapai dan memudahkan dalam menganalisa permasalahan yang ada.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia yang terletak di kawasan Batamindo Industrial Park Lot 8 Muka Kuning, Batam – Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan kerja karyawan dan pengawasan yang dilakukan pihak manajemen, leader ataupun manager untuk dapat mengawasi meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan yang akan diteliti. Lamanya waktu penelitian yang dilakukan selama 5 bulan mulai dari bulan April sampai dengan Agustus, pengambilan data akan disesuaikan dengan data yang diperlukan. Jika data yang diperlukan setelah diuji dirasa cukup maka penelitian dapat dilanjutkan, sebaliknya jika data setelah diuji ternyata data yang diperoleh belum mencukupi, maka penelitian dapat dilanjutkan kembali sampai data yang diperlukan tercukupi.

Objek dan subjek penelitian

Objek penelitian ini adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian, atau dengan kata lain segala sesuatu yang menjadi sasaran penelitian (Sugiyono, 2002). Dengan demikian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan yang bekerja pada bagian departement cutting and crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

Sedangkan subjek penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2007) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda hal atau orang. Dengan demikian subjek penelitian pada umumnya atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Oleh sebab itu maka subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian department cutting and crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia pada bagian department cutting and crimping yang sampai sekarang masih bekerja pada bagian tersebut yang berjumlah 355 orang karyawan. Penentuan besarnya sampel menurut Arikunto (2006) dikarenakan

subjeknya besar atau lebih dari 100 sehingga dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Sampel adalah jumlah individu dari populasi yang akan diteliti. Salah satu cara untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin (2013), adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n : jumlah sampel
N : jumlah populasi
 e^2 : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{355}{1 + 355(0,05)^2}$$

$$n = \frac{355}{1 + 355(0,0025)}$$

$$n = \frac{355}{1 + 0,8875}$$

$$n = \frac{355}{1,8875}$$

$$n = 188,07947$$

Maka didapat sampel berjumlah 188 karyawan

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang menunjang penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket) adalah Pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden secara tertulis.
2. Studi dokumentasi adalah metode yang berupa kumpulan data yang ada PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia pada bagian cutting and crimping. Data-data tersebut bisa didapatkan dari Arsip yang ada pada

manager produksi bagian cutting and crimping PT. Sumitomo wiring system batam.

3. Studi kepustakaan adalah Untuk menambah kelengkapan dari data yang telah ada, maka peneliti berusaha untuk mencari buku-buku dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Studi kepustakaan ini digunakan untuk mendukung dan mempelajari buku-buku, jurnal maupun referensi yang bersifat teoritis.
4. Studi wawancara adalah merupakan suatu teknik pengambilan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden. Wawancara biasanya dilakukan jika peneliti bermaksud melakukan analisis atas penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dengan melihat karakteristik responden dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin dari jumlah 188 responden yang mengisi kuesioner terdiri dari pria sebanyak 85 orang dengan prosentase 45 % sedangkan wanita 103 orang dengan prosentase 55 %.
2. Berdasarkan tingkat pendidikan responden maka didapat data dengan latar belakang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 8 orang dengan prosentase 4 %, pendidikan diploma (D3) sebanyak 13 orang dengan presentase 7 % kemudian dengan latar pendidikan SMU/SLTA sebanyak 167 orang dengan prosentase 89 %.
3. Berdasarkan status perkawinan maka didapat responden yang belum menikah sebanyak 121 orang dengan presentase 64 % dan responden yang sudah menikah sebanyak 67 orang dengan prosentase 36 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar – benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan, semakin tinggi validitas suatu alat tes tersebut menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukuran yang sesuai dengan makna dan tujuan di adakannya tes tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesoiner dalam pengumpulan data, maka item – item yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat tes yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan peneliti.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan butir pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliability dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai $\alpha > 0,60$ maka data tersebut *reliable*.

Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1).

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) di ukur dengan 15 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Keraja (K3) (X_1)

Tabel 1

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.578	0,144	Valid
$X_{1.2}$	0.532	0,144	Valid
$X_{1.3}$	0.524	0,144	Valid
$X_{1.4}$	0.593	0,144	Valid
$X_{1.5}$	0.415	0,144	Valid
$X_{1.6}$	0.563	0,144	Valid
$X_{1.7}$	0.549	0,144	Valid
$X_{1.8}$	0.516	0,144	Valid
$X_{1.9}$	0.593	0,144	Valid
$X_{1.10}$	0.408	0,144	Valid
$X_{1.11}$	0.454	0,144	Valid
$X_{1.12}$	0.369	0,144	Valid
$X_{1.13}$	0.315	0,144	Valid
$X_{1.14}$	0.349	0,144	Valid
$X_{1.15}$	0.252	0,144	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2016 (Diolah)

Analisis :

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) (X_1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,144). Hal ini berarti indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) (X_1) dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data.

Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kedisiplinan kerja (X_2).

Variabel kedisiplinan kerja (X_2) di ukur dengan 15 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk uji validitas variabel kedisiplinan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel kedisiplinan kerja (X_2)
Tabel 2

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.410	0,144	Valid
X _{2.2}	0.439	0,144	Valid
X _{2.3}	0.401	0,144	Valid
X _{2.4}	0.491	0,144	Valid
X _{2.5}	0.512	0,144	Valid
X _{2.6}	0.583	0,144	Valid
X _{2.7}	0.395	0,144	Valid
X _{2.8}	0.432	0,144	Valid
X _{2.9}	0.409	0,144	Valid
X _{2.10}	0.238	0,144	Valid
X _{2.11}	0.379	0,144	Valid
X _{2.12}	0.442	0,144	Valid
X _{2.13}	0.476	0,144	Valid
X _{2.14}	0.438	0,144	Valid
X _{2.15}	0.583	0,144	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2016 (Diolah)

Analisis :

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kedisiplinan kerja (X_2) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,144). Hal ini berarti indikator-indikator kedisiplinan kerja (X_2) dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data.

Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan Kerja (X_3).

Variabel pengawasan kerja (X_3) di ukur dengan 12 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk uji validitas variabel kedisiplinan kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan Kerja (X_2) Tabel

3

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{3.1}$	0.404	0,144	Valid
$X_{3.2}$	0.489	0,144	Valid
$X_{3.3}$	0.472	0,144	Valid
$X_{3.4}$	0.350	0,144	Valid
$X_{3.5}$	0.561	0,144	Valid
$X_{3.6}$	0.447	0,144	Valid
$X_{3.7}$	0.425	0,144	Valid
$X_{3.8}$	0.403	0,144	Valid
$X_{3.9}$	0.488	0,144	Valid
$X_{3.10}$	0.395	0,144	Valid
$X_{3.11}$	0.324	0,144	Valid
$X_{3.12}$	0.515	0,144	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2016 (Diolah)

Analisis :

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel pengawasan kerja (X_3) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,144). Hal ini berarti indikator-indikator pengawasan kerja (X_3) dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data.

Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Variabel produktivitas karyawan (Y) di ukur dengan 14 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas karyawan (Y)

Tabel 4

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.435	0,144	Valid
Y.2	0.390	0,144	Valid
Y.3	0.452	0,144	Valid

Y.4	0.493	0,144	Valid
Y.5	0.321	0,144	Valid
Y.6	0.395	0,144	Valid
Y.7	0.393	0,144	Valid
Y.8	0.435	0,144	Valid
Y.9	0.504	0,144	Valid
Y.10	0.460	0,144	Valid
Y.11	0.399	0,144	Valid
Y.12	0.509	0,144	Valid
Y.13	0.446	0,144	Valid
Y.14	0.508	0,144	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2016 (Diolah)

Analisis :

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,144). Hal ini berarti indikator-indikator produktivitas karyawan (Y) dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Selanjutnya butiran instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Gronbach Alpha*. Menurut Nunnally dalam imam ghozali (2005) reliabel bila hasil alpha > 0,60, hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut :

Hasil Uji reliabilitas
Tabel 5

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	keterangan
K3 (X1)	0,741>0,60	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,703>0,60	Reliabel
Pengawasan (X3)	0,616>0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,677>0,60	Reliabel

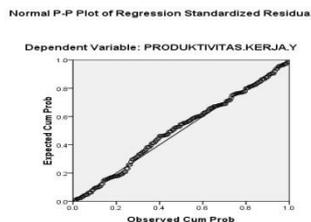
Analisis :

Pada tabel 5 reliabilitas statistic menunjukkan *Croanbach Alpha* > 0,60 untuk semua item variabel, maka dengan hasil ini pertanyaan dari setiap (item statistic) variabel. Nilai *Croanbach's Alpha* > 0,60 artinya item pertanyaan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot :



Gambar 1 Normal P-Plot

Analisis :

Gambar 1 diatas menunjukkan data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolenearritas

Hasil Uji Multikolenearritas Semua Variabel

Tabel 6

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₁)	0,728	1,374
Kedisiplinan Kerja (X ₂)	0,550	1,820
Pengawasan Kerja (X ₃)	0,617	1,622

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (2016)

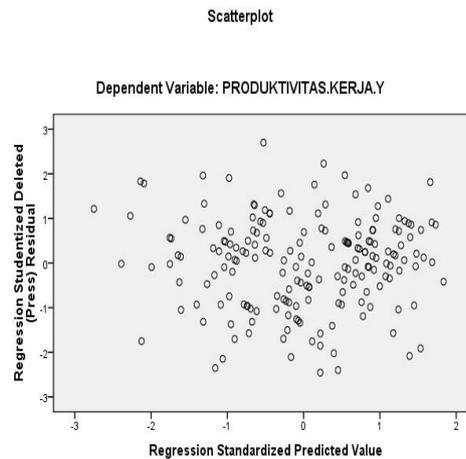
Analisis :

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Grafik Scatter Plot Analisis

:

Gambar 2 menunjukkan terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi
Tabel 7

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.665

a. Predictors: (Constant),
PENGAWASAN.KERJA.X3, K3.X1,
KEDISIPLINAN.KERJA.X2

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (2016)

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil perhitungan diperoleh nilai *Durbin-Waston* sebesar 1.665 . hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala

autokorelasi karna nilai *Durbin-Waston* sebesar $1.665 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari pengaruh hasil penelitian yang lain.

Uji Hipotesis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2011). Dengan demikian tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Tabel

8

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.453	3.44141

a. Predictors: (Constant),
PENGAWASAN.KERJA.X3,
K3.X1,
KEDISIPLINAN.KERJA.X2

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (2016)

Analisis :

Dari tabel 8 hasil uji R Square atau R^2 menunjukkan koefisien determinasi. Dari hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0.680 atau 68%. Sedangkan nilai R Square adalah 0,462 atau 46,2% Hal ini menunjukkan sekitar 46,2% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan pengawasan kerja (X_3). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan pengawasan kerja (X_3) terhadap variabel Y (Produktivitas Karyawan) adalah sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Dalam regresi linear berganda, untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat itu berarti atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi tertentu agar variabel bebas dapat memprediksi secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya. Oleh karna dalam regresi berganda ini terdapat dua bentuk pengaruh atau hubungan yaitu secara parsial dan simultan (Nurhayati, 2012).

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.645	3.792		3.071	.002
K3.X1	.101	.058	.111	1.757	.081
KEDISIPLINAN.KERJA.X2	.465	.069	.489	6.701	.000
PENGAWASAN.KERJA.X3	.213	.082	.179	2.604	.010

a. Dependent Variable:
PRODUKTIVITAS.KERJA.Y

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (2016)

Analisis :

Pada hasil output tabel coefficients adalah merupakan uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan pengawasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Maka t tabel berdasarkan tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05/2 dengan $df = n-k-1$ atau $188-4-1 = 183$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1.973 dengan kriteria uji t sebagai berikut.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Maka hasil uji t (persial) dari tiap variabel adalah sebagai berikut :

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁)

Berdasarkan kriteria uji t tersebut maka diperoleh t hitung < t tabel (1.757 < 1.973) dan nilai signifikan (0,081>0,05) maka H₀ diterima H₁ ditolak, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh positif signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Variabel Kedisiplinan Kerja (X₂)

Berdasarkan kriteria uji t tersebut maka diperoleh t hitung > t tabel (6,701 > 1.973) dan nilai signifikan (0,000<0,05) maka H₀ ditolak H₁ diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kedisiplinan kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Variabel Pengawasan Kerja (X₃)

Berdasarkan kriteria uji t tersebut maka diperoleh t hitung > t tabel (2,604 > 1.973) dan nilai signifikan (0,010<0,05) maka H₀ ditolak H₁ diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pengawasan kerja (X₃) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Signifikansi simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
Tabel 4.10

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1869.492	3	623.164	52.618	.000 ^a
	Residual	2179.162	184	11.843		
	Total	4048.654	187			

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN.KERJA.X3, K3.X1, KEDISIPLINAN.KERJA.X2

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS.KERJA.Y

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 16 (2016)

Analisis :

Uji F diperlukan untuk mengetahui F hitung dan F tabel berdasarkan output F hitung 52,618 dan F tabel berdasarkan statistik pada tingkat signifikansi 0,05

dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 (n-k-1)$ atau $188-4-1 = 183$. Hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 2,65.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,618 > 2,65$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K_3) (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembahasan Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapat dilihat bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K_3) memiliki t hitung sebesar 1.757 dengan signifikansi 0.081 maka lebih besar dari taraf signifikan 0.05 atau ($0,081 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Osha Silvia Anggraeini pada tahun 2013.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja memiliki t hitung sebesar 6.701 dengan signifikansi 0.000 maka lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 atau ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Osha Silvia Anggraeini pada tahun 2013.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapat dilihat bahwa pengawasan kerja memiliki t hitung sebesar 2.604 dengan signifikansi 0.010 maka lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 atau ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Victoria Sinaga pada tahun 2009.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variable independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K_3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap variable dependen yaitu produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y), yang ditunjukkan pada hasil output tabel 4.9 Coefficients, dengan nilai berdasarkan criteria hasil Uji t yang diperoleh dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.757 < 1.973$) dan nilai signifikan ($0,081 > 0,05$) maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Secara parsial dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). yang di tunjukan pada hasil output tabel 4.9 Coefficients, dengan nilai berdasarkan criteria hasil Uji t yang diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,701 > 1.973$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima.
3. Secara parsial dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y). yang di tunjukan pada hasil output tabel 4.9 Coefficients, dengan nilai berdasarkan criteria hasil Uji t yang diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,604 > 1.973$) dan nilai signifikan ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima.
4. Berdasarkan pengujian staistik yang menunjukkan uji f diperoleh tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari standar signifikasi yang telah di tetapkan yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan perbandingan antara $f_{hitung} > f_{tabel}$, dimana f_{hitung} sebesar 52,618 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,65 atau ($52,618 > 2,65$). Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisiplinan (X_2) dan pengawaan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

SARAN

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Diharapkan untuk peneliti-peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah variabel lainnya yang belum di uji pada penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya meliputi karyawan yang bekerja pada bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel penelitian dan dapat dilakukan penelitian di perusahaan lain sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan untuk ruang lingkup yang lebih luas.

Daftar Pustaka

Afriyani Christian, Fitri & Lena Farida (2016) “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjakaryawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks)*”

- Pt.Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*” Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau, Pekanbaru.
- Danuriatmaja, Herdyn (2013) jurnal “*Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Effatama Borneo Abadi Di Kota Samarinda*” Mahasiswa tingkat akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- M. Istijanto. 2006. *Riset sumber daya manusia praktik*, cetakan pertama, Jakarta : gremedia
- Kinanti Putri, Nikita Dan Fetty Poerwita Sary (2015) “*Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Cold Rolling Mill Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk*” Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Marpaung, Rio (2013), Jurnal ekonomi “ *Pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada pt. Perkebunan xyz pabrik kelapa sawit abc desa balai jaya bagan sinembah rokan hilir – riau)*”, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar Prabu, Drs., M.Si., Psi. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. REMAJA ROSDAKARYA, BANDUNG.
- Nurmalinda, Yuis (2008). Jurnal skripsi “*Analisa Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan*” Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : penerbit ALFABETA.
- P. Malau, Pase, ST (Editor) (2006), *Himpunan Peraturan Katiga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. PT. EXA UDI MITRA KARYA.
- Pangarso, Widya Rendhy (2014), “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja”. Fakultas Sains dan Teknologi Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Rumengan , prof. Dr. Ir. Jemmy, SE., MM (2010), *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam : penerbit UNIBA PRESS.
- Singgih Santoso. 2000. Buku latihan SPSS statistik parametrik. Jakarta: penerbit PT. Elex Media komputindo, kelompok gremedia.
- Sunyoto, Drs. Danang , S.H., S.E., M.M., (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yokyakarta : penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Silvia Anggraeni, Osha (2013) Jurnal “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus*” Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

Victoria Sinaga, Lia (2009) “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Marga SNVT Preservasi dan Pembangunan Jalan dan Jembatan Metropolitan Medan)*”. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sumatra Utara, medan.

Telaumbanua, K. R., Nasution, A. P., & Hakim, L. (2016). PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT) DI RSUD EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM. *BENING*, 3(2). Retrieved from <http://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/701/528>

r