

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan (Sumber Daya Manusia) merupakan *asset* berharga yang dimiliki perusahaan, dan dianggap memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan dihadapkan pada berbagai permasalahan, salah satunya adalah menyangkut karyawan yang merupakan salah satu faktor produksi yang mengelola faktor produksi lainnya seperti: bahan mentah, mesin, peralatan kerja dan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Veithzal Rivai (2005:7): “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya, seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang dan jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan”.

Salah satu tujuan perusahaan adalah memiliki daya saing yang tinggi secara global, mengingat persaingan industri-industri khususnya industri tekstil yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang cukup pesat. Seperti yang dikutip pada situs Pikiran Rakyat (www.pikiran-rakyat.com tanggal 17 Juni 2007), bahwa pasar tekstil dan produk tekstil (TPT) dunia tumbuh 7-10 % dengan total pasar mencapai sekitar 300 miliar dollar AS, dengan pasar terbesar berada di Uni Eropa yang juga merupakan Negara importir TPT terbesar dengan nilai impor sekitar 121,65 miliar dollar AS pada 2006.

Hingga saat ini industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) Indonesia masih memberikan peran yang cukup besar terhadap perekonomian nasional. Pada tahun 2006, industri ini memberikan kontribusi sebesar 11,7 % terhadap total ekspor nasional, 20,2 % terhadap surplus perdagangan nasional, dan 3,8 % terhadap pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Disamping itu daya serap industri ini terhadap tenaga kerja cukup besar, mencapai 1,84 juta tenaga kerja.

Meskipun kinerja industri tekstil mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perekonomian Indonesia, bukan berarti industri tekstil Indonesia tidak menghadapi permasalahan. Diantaranya adalah biaya energi yang mahal, infrastruktur pelabuhan yang belum kondusif, mesin-mesin pertekstilan yang sebagian besar sudah sangat tua, dan maraknya produk impor ilegal. Masalah tersebut menyebabkan industri TPT Indonesia berjalan dengan kondisi yang kurang sehat. Biaya operasional menjadi relatif mahal namun dengan produktivitas yang relatif rendah.

Kondisi tersebut terjadi pada industri pemintalan (*spinning*), pertenunan (*weaving*), dan *finishing*. Total kapasitas produksi 1,78 ton pada tahun 2006 nyaris tidak mengalami perkembangan sepanjang lima tahun terakhir. Permasalahan seperti ini juga dialami oleh PT. Kukuh Tangguh Sandang Mills (PT. KTSM), yang merupakan salah satu perusahaan tekstil yang bergerak di tingkat hulu, mulai dari pemintalan, pertenunan, hingga tahap pencelupan dan *finishing*. PT. KTSM juga mengalami penurunan hasil produksi, dari tahun 2004-2006 terus mengalami penurunan, walaupun pada tahun 2007 mengalami sedikit peningkatan, namun jumlah ini masih kecil dibandingkan dengan produksi pada tahun 2003 lalu.

Berikut ini adalah data jumlah kain yang diproduksi PT. Kukuh Tangguh

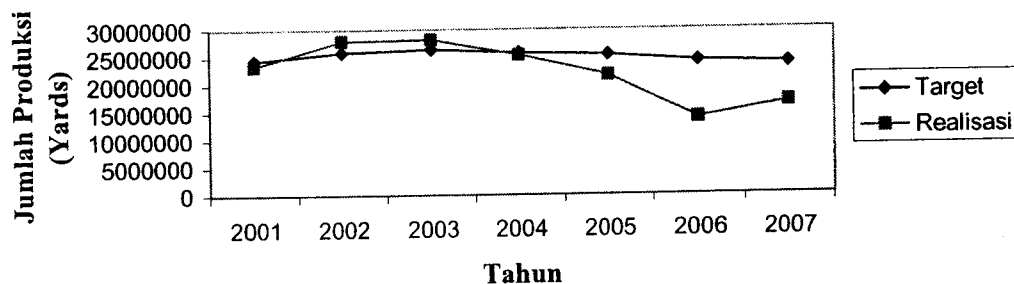
Sandang Mils:

Tabel 1.1
Pencapaian Produksi Bagian *Finishing* PT. KTSM

| Tahun | Target Jumlah Produksi (Yards) | Realisasi Jumlah Produksi (Yards) |
|-------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 2001 | 22,425,232.40 | 23,308,112.50 |
| 2002 | 23,785,324.50 | 27,878,846.50 |
| 2003 | 24,387,432.55 | 28,154,026.50 |
| 2004 | 25,765,432.65 | 25,312,801.40 |
| 2005 | 25,321,422.58 | 21,594,606.30 |
| 2006 | 24,213,385.80 | 13,812,728.07 |
| 2007 | 23,713,345.50 | 16,684,601.49 |

Sumber: Bagian *Finishing* PT. KTSM

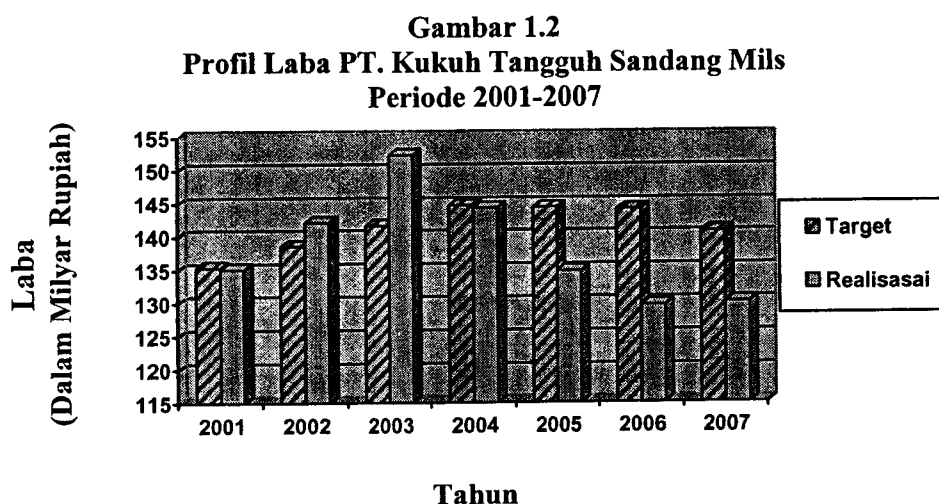
Gambar 1.1
Grafik Pencapaian Produksi



Untuk meningkatkan daya saing dipasar internasional, industri TPT Indonesia perlu memberikan pelayanan yang lebih lengkap dengan aliansi yang lebih kuat antara produsen garmen dan pemasok lainnya, selain itu juga TPT Indonesia perlu meingkatkan produktivitas dalam produksi, tenaga kerja, dan penggunaan bahan baku. Veithzal Rivai (2005:7) menyatakan bahwa: “Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan”. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai

produktivitas yang tinggi agar mampu bersaing secara global, salah satunya melalui pencapaian produktivitas tenaga kerja yang tinggi pula. Permasalahan yang banyak dialami para pengusaha adalah memiliki karyawan yang kurang produktif. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Data pendukung lain yang didapatkan adalah grafik mengenai keadaan laba PT.KTSM periode tahun 2001-2007. Secara tidak langsung menggambarkan produktivitas kerja karyawan PT.KTSM.



Penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja menurut Hadari Nawawi

(2000:99):

“Seorang karyawan dikatakan produktif, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna, pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan tidak produktif jika selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya“.

Produktivitas kerja karyawan yang bekerja di PT. KTSM memang sudah baik, yang dapat dilihat dari persentase tingkat kehadiran melalui pencapaian

jumlah hari kerja yang terpakai. Jumlah tersebut tergolong baik akan tetapi harapan perusahaan adalah jumlah hari kerja yang ditentukan dapat mencapai 100%. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan PT. KTSM:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian *Finishing* PT. KTSM

| Bulan | Jumlah Hari Kerja Terpakai |
|----------------|-----------------------------------|
| Juni 2007 | 99,13 % |
| Juli 2007 | 99,14 % |
| Agustus 2007 | 98,85 % |
| September 2007 | 98,74 % |
| Oktober 2007 | 98,70 % |
| November 2007 | 98,65 % |
| Desember 2007 | 98,70 % |
| Januari 2008 | 98,80 % |
| Februari 2008 | 98,63 % |

Sumber: Rekapitulasi Tenaga Kerja PT. KTSM (Bagian Personalia)

Rendahnya produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang tidak diharapkan perusahaan, dalam hal ini perusahaan, tentu saja menginginkan tenaga kerjanya memiliki produktivitas yang optimal. Dengan jumlah kehadiran yang sesuai dengan target yang dimiliki perusahaan, dan dengan memanfaatkan waktu seefektif mungkin, para karyawan akan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan karena target produksi yang diharapkan perusahaan akan tercapai.

Meskipun tingkat kehadiran karyawan bagian *Finishing* sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu melebihi 80%. Akan tetapi permasalahan lain yang timbul adalah masih belum optimalnya kinerja atau prestasi kerja yang dimiliki karyawan PT. KTSM bagian *Finishing*. Oleh karena itu, selain dengan melihat daftar absensi karyawan, untuk melihat produktif atau tidaknya seorang karyawan, perusahaan dapat melakukan penilaian atas prestasi

kerja karyawan. Begitu juga yang dilakukan oleh PT. KTSM yang setiap bulannya melakukan penilaian prestasi kerja, berikut ini adalah hasil penilaian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan departemen *finishing*.

Tabel 1.3

Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan bagian *Finishing* PT.KTSM

| Bulan | Insentive Prestasi Kerja (IPK) | |
|----------------|--------------------------------|-------|
| | Nilai | Bobot |
| Juni 2007 | 80,20 | A |
| Juli 2007 | 80,15 | A |
| Agustus 2007 | 76,23 | B |
| September 2007 | 73,42 | C |
| Oktober 2007 | 71,52 | C |
| November 2007 | 70,64 | C |
| Desember 2007 | 75,25 | B |
| Januari 2008 | 75,52 | B |
| Februari 2008 | 74,23 | C |

Sumber: Insentive Prestasi Kerja (IPK) Departement *Finishing* PT.KTSM

Jika dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan departemen *finishing* memiliki fluktuasi, pada bulan Agustus sampai November terjadi penurunan nilai rata-rata keseluruhan dari A menjadi B kemudian menurun lagi menjadi C pada bulan berikutnya. Kondisi seperti ini menurut perusahaan masih belum optimal, target rata-rata nilai IPK yang diharapkan perusahaan adalah sebesar 80,00.

Untuk mengantisipasi dan menanggulangi rendahnya produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus mencari solusi/alternatif cara yang tepat, salah satu caranya yaitu: melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan Sugeng Budiono, Jusuf dan Adriana Pusparini (2005:266).“lingkungan kerja yang tidak aman, tidak sehat, akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja“.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Erman Suparno mengatakan: “Jumlah kecelakaan kerja tahun 2005 mencapai 96.081 kasus, dengan korban meninggal sebanyak 2.045 jiwa dan kehilangan sebesar 38 juta hari kerja. Pada tahun 2006, jumlah kecelakaan kerja mencapai 92.743 kasus. Dan selama semester pertama 2007 terdapat 37.845 kasus kecelakaan kerja. Meski menurun, jumlahnya masih belum mengembirakan dan masih menggambarkan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi”.

Kegiatan produksi dilingkungan industri manufaktur termasuk industri tekstil, memang mengandung resiko yang cukup tinggi karena melibatkan mesin-mesin dan peralatan produksi yang cukup berat dan berbahaya bagi karyawan. Hal ini yang meletar belakangi pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan. Sama halnya yang dialami oleh PT. KTSM, dimana kegiatan produksi mulai dari Pemintalan (*Spinning*), Pertenunan (*Weaving*), sampai Penyempurnaan (*Finishing*) memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi, sehingga perusahaan harus memiliki Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Berikut ini adalah tabel Program K3 selama satu tahun di PT. KTSM.

Tabel 1.4
Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran PT. KTSM

| Bulan | Keselamatan Kerja dan Penanggulangan Kebakaran | Kesehatan Kerja |
|----------------|---|------------------------|
| Januari | <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan pengawasan/kewaspadaan terhadap bahaya yang ditimbulkan akibat perilaku manusia, peralatan dan lingkungan tempat kerja, yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. - Pemasangan Bendera K3, Spanduk dan Slogan-slogan serta penyuluhan langsung kepada seluruh karyawan. - Mengikuti kegiatan/partisipasi K3 yang diselenggarakan | |

| | | |
|------------------|---|--|
| | Pemerintah. | |
| Pebruari | Pemeriksaan dan perbaikan tempat kerja, alat-alat dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja serta barang-barang yang mudah terbakar/sensitif api. | Pemeriksaan sarana dan peralatan makan, tempat masak dan air serta penyuluhan kepada pihak Catering. |
| Maret | Pengawasan serta memberikan perhatian kepada karyawan dalam mencegah kecelakaan dan kebakaran yang diakibatkan oleh kesalahan, kelalaian dan kecerobohan menggunakan alat-alat kerja. | Pemeriksaan tempat dan alat-alat kerja yang dapat menimbulkan sakit dan gangguan kesehatan. |
| April | Pemeriksaan, perbaikan serta melengkapi peralatan keselamatan kerja/alat-alat pelindung diri serta sarana penanggulangan kebakaran. | Diklat P3K dan Penanggulangan kebakaran, bekerja sama dengan PMI dan DPK Kabupaten Bandung |
| Mei | Pemeriksaan tempat-tempat yang berdebu, bising, licin yang dapat mengganggu keselamatan kerja serta tempat penyimpanan bahan-bahan yang mudah terbakar (Gudang Elpiji, Solar, Oli, dll) | Pemeriksaan tempat-tempat yang tingkat kebisingan dan kadar debu tinggi, serta pemeriksaan paru-paru (Rountgent) seluruh karyawan bekerja sama dengan Dinas Kesehatan. |
| Juni | Pemeriksaan peralatan kerja dari listrik yang dapat menimbulkan kecelakaan dan dapat menimbulkan kebakaran. | Pemeriksaan ventilasi dan sanitasi seluruh Departemen. |
| Juli | Pemeriksaan alat-alat pengaman mesin, tanda-tanda gambar, rambu-rambu keselamatan kerja dan tanda-tanda bahaya kebakaran. | Pemeriksaan obat-obtan serta perlengkapan alat-alat P3K seluruh Departemen. |
| Agustus | Pemeriksaan mesin serta alat-alat kerja yang berputar yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan kebakaran akibat gesekan benda kerja yang rusak dan kurang pelumas. | Penyuluhan kesehatan karyawan. |
| September | Pencegahan kecelakaan kerja akibat jatuh dari tempat licin, kejatuhan benda dari atas dan pemeriksaan peralatan kerja yang mengeluarkan percikan api (Las listrik/Karbid, Gerinda, dll) | Laporan statistik kecelakaan kerja serta sakit akibat kerja seluruh karyawan. |
| Oktober | Mengadakan Pekan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta | |

| | | |
|-----------------|---|---|
| | lomba-lomba keselamatan kerja serta evaluasi kecelakaan kerja antar Departemen dalam rangka HUT PT. KTSM. | |
| Nopember | Pemeriksaan ulang alat-alat Keselamatan Kerja, alat-alat pelindung diri dan alat-alat penanggulangan kebakaran serta “Latihan Kebakaran” tiap departemen. | Pemeriksaan Audiogram serta checkup kesehatan seluruh karyawan. |
| Desember | Inventarisasi serta penyediaan alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja, sarana pemadam kebakaran dan evaluasi serta laporan kegiatan satu tahun program Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) tiap departemen. | |

Sumber: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keberhasilan program K3 di perusahaan tidak akan terlepas dari peran serta seluruh pihak baik karyawan maupun manajer perusahaan. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya, perlu dibentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Adapun susunannya sebagai berikut:

Tabel 1.5

Susunan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. KTSM

| No. | Jabatan | Kedudukan dalam Panitia |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Factory Manager | Ketua |
| 2 | Dokter Perusahaan | Wakil Ketua |
| 3 | Staf Spinning Department | Sekretaris I |
| 4 | Staf Spinning Department | Sekretaris II |
| 5 | Manager Spinning Department | Anggota |
| 6 | Deputy Factory Manager | Anggota |
| 7 | Manager Finishing Department | Anggota |
| 8 | Manager Engineering Department | Anggota |
| 9 | Manager Industrial Realtion Dept. | Anggota |
| 10 | Manager Business Department | Anggota |
| 11 | Manager Finance & Account Dept. | Anggota |
| 12 | Unit Kerja PT. KTSM | Anggota |

Sumber: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Setelah susunan panitia terbentuk, maka manajer setiap departemen lingkungan pabrik (*Spinning, Weaving, Finishing, dan Engineering*) membentuk struktur organisasi P2K3, yang masing-masing terdiri dari Koordinator, wakil

koordinator, sekretaris, seksi penghubung, seksi pemeliharaan, dan seksi pemadaman (Regu Hidrant dan Regu P3K).

Dengan adanya keterlibatan seluruh karyawan dalam melaksanakan program K3, serta menjalankan seluruh prosedur keselamatan kerja, maka kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja dapat diminimalisir. Walaupun pada kenyataannya program K3 yang telah disusun panitia belum sepenuhnya berhasil, terbukti dengan masih adanya kecelakaan kerja yang terjadi.

Menurut perusahaan faktor dominan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja di PT. KTSM adalah karena ulah karyawan itu sendiri. Karena kecerobohan dan ketidakteelitian dalam menggunakan mesin dan peralatan kerja serta kurangnya konsentrasi dalam bekerja menimbulkan hal-hal yang dapat merugikan, baik bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja maupun perusahaan yang harus mengeluarkan biaya ganti rugi untuk korban dan memperbaiki atau mengganti mesin dan peralatan yang rusak.

Berikut ini adalah data mengenai angka kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja yang terjadi di PT.KTSM selama beberapa bulan terakhir:

Tabel 1.6

Laporan Angka Kecelakaan Kerja Serta Sakit Akibat Kerja

| Bulan | Departemen | | |
|----------------|------------|----------|-----------|
| | Spinning | Weaving | Finishing |
| September 2007 | 13 kasus | 11 kasus | 15 kasus |
| Oktober 2007 | 15 kasus | 13 kasus | 12 kasus |
| November 2007 | 17 kasus | 10 kasus | 17 kasus |
| Desember 2007 | 14 kasus | 12 kasus | 14 kasus |
| Januari 2008 | 12 kasus | 14 kasus | 16 kasus |

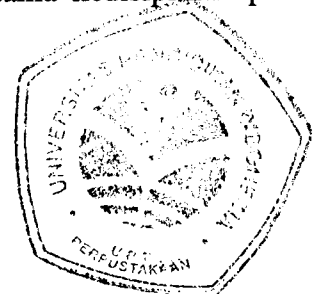
Sumber: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan data kecelakaan tersebut dapat diketahui bahwa kasus kecelakaan di departemen *finishing* lebih tinggi dibandingkan dengan departemen *spinning* dan *weaving*. Karena kondisi tempat kerja yang berdeda serta mesin dan peralatan yang digunakan, menyebabkan adanya perbedaan tingkat kecelakaan kerja. Dengan melihat banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi di perusahaan, maka program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada pada departemen *finishing* belum efektif jika dibandingkan dengan departemen yang lain, sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Jika perusahaan dan pekerja enggan menerapkan K3, akan menimbulkan kerugian secara tidak langsung akibat terganggunya proses produksi dan perbaikan alat produksi ataupun instrumen lainnya yang rusak akibat kecelakaan kerja yang menimbulkan inefisiensi dunia usaha. Potensi perusahaan kehilangan kesempatan mendapatkan keuntungan karena rendahnya produktivitas. Erman Suparno juga mengatakan:

“Tidak bisa tidak K3 berbanding lurus dengan produktivitas perusahaan yang berdampak pada tingkat produktivitas nasional. Selain itu juga merupakan bagian dari wujud perhatian manajemen terhadap kesejahteraan pekerja sebab salah satu aspek pembinaan tenaga kerja adalah perlindungan terhadap pekerja itu sendiri“.

Menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja merupakan tanggung jawab manajemen perusahaan serta menjamin keselamatan dan kesehatan para karyawannya wajib dilakukan. Akan tetapi kerja sama yang baik antara karyawan dengan manajemen perusahaan terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja mutlak dilakukan, terutama kedisiplinan para



karyawan dalam bekerja akan mengurangi angka kecelakaan dan meminimalisir masalah yang timbul akibat kecelakaan kerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengamanatkan: “Setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitar serta mencegah terjadi kecelakaan di tempat kerja. Hal senada pun diungkapkan oleh Aulia Ishak (*USU digital library* 2004) bahwa:

“Suatu studi kasus menunjukkan pabrik yang aman adalah pabrik yang efisien, apalagi untuk pabrik yang luas, besar, dan aman. Produktivitas pekerja pada pabrik yang aman dapat meningkatkan pengembangan kuantitas dan kualitas dan berhenti memikirkan kekurangan kesejahteraan yang akan diterima”.

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa para pekerja/karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan kondusif serta dapat menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja sehingga pada akhirnya para pekerja/karyawan dapat menggunakan waktu kerjanya seefektif mungkin, penuh ketenangan, dan memiliki konsentrasi yang tinggi karena jiwa mereka aman dan dilindungi oleh manajemen perusahaan.

Dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan perusahaan di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan hasil produksi yang memiliki kualitas dan kuantitas yang diharapkan. Serta dalam upaya pencegahan kecelakaan di lingkungan kerja akan mengurangi biaya-biaya yang harus dikeluarkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan karena adanya penurunan

jumlah jam atau hari yang hilang akibat adanya gangguan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Dengan melihat pentingnya masalah tersebut diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survei terhadap karyawan bagian *Finishing* di PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils).”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh pendayagunaan sumber daya manusia, karena suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi dengan memperhatikan karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Untuk itu diperlukan adanya pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan uraian diatas, berikut ini adalah identifikasi masalah penelitian:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di bagian *Finishing* PT.Kukuh Tangguh Sandang Mils
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils

3. Bagaimana pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi fokus penelitian adalah mengenai Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Fokus masalah tersebut diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran persepsi karyawan mengenai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils
2. Bagaimana gambaran persepsi karyawan mengenai Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils.
3. Bagaimana pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran persepsi karyawan mengenai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils.

2. Untuk memperoleh gambaran persepsi karyawan mengenai Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Finishing* PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia melalui temuan-temuan yang diperoleh.

2. Secara Empirik

Penelitian ini diharapkan berguna bagi PT. Kukuh Tangguh Sandang Mils jika ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi ataupun perbandingan dalam mengembangkan pengetahuan serta akan menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya.