

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2002) dalam penelitian Paramita (2012).

Menurut Suma'mur (1993) dalam penelitian Paramita (2012), tujuan dari keselamatan kerja adalah:

- a. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.
- g. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Faktor yang dilakukan perusahaan untuk mencegah kecelakaan (Silalahi, 1995 dalam penelitian Paramita (2012) adalah

- a. Faktor substitusi yaitu penggantian bahan yang berbahaya.
- b. Pengendalian teknis termasuk ventilasi, penerangan dan perlengkapan.
- c. Penyempurnaan ergonomic (penyesuaian dengan bentuk alat dan bahan yang tersedia).
- d. Pengawasan atas kebiasaan.
- e. Penyesuaian volume produksi dengan jam proses kerja; dan Adanya Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perusahaan.

Keselamatan merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow (Gibson, et. Al., (1994) dalam penelitian Paramita, 2012) yang mana apabila kebutuhan terpenuhi maka termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001) dalam penelitian paramita (2012).

Pencegahan gangguan kesehatan akibat faktor dalam pekerjaan adalah dengan substitusi, ventilasi, isolasi, pelindung, pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala, penerangan, dan pendidikan tentang kesehatan kepada pekerja secara kontinyu. Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetik.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dibicarakan dalam kondisi yang seringkali timbul bersifat negative. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi pegawai bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit) berarti pemotongan gaji yang sepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm siap – siap ditilang polisi.

Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam penelitian Helmi, 1996) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk menaati peraturan menurut suryhadiprojo 1989 (Dalam penelitian Helmi, 1996) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidakkan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku untuk menaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan – aturan. Sikap dan perilaku dalam

disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan – peraturan organisasi.

2.2.1. Faktor – faktor Disiplin Kerja

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. System nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai – nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. (Helmi, 1996)

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus – menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip – prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar. Maka rusaklah aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, missal pemimpin lebih senang dengan adi dari pada amir. Kemungkinan, jika adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif,

diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. (Helmi 1996)

2.3. Lingkungan Kerja.

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Dalam peningkatan efisiensi dan produktifitas kerja berbagai faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh. Lingkungan kerja, menurut Wursanto,2009 (dalam penelitian Fahrul, Rizal, et al. 2014) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Menurut Sedarmayanti, 2001(dalam penelitian Fahrul, Rizal, et al. 2014) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Berbagai faktor lingkungan yang berpengaruh misalnya suhu yang nyaman untuk bekerja adalah 24-26 derajat C. manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga di capai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya sevara optimal, sehat, aman , dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi,

keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan system kerja yang efisien.

2.4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Menurut Anoraga 1997 (dalam penelitian Gufran, M, 2013) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep filosofis dan sistem.

1. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental manusia yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari sekarang. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.
2. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian,1995 dalam penelitian Gufran, M 2013) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Selanjutnya (Anoraga,1997 dalam penelitian Gufran, M 2013) mengemukakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut (Simanjuntak dalam Ndraha 1999 dalam penelitian Gufran, M 2013) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh factor Kualitas kerja dan kemampuan karyawan serta sarana pendukung dalam perusahaan. kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak

bermakna. Oleh karena itu, produktivitas kerja adalah pencapaian target seorang karyawan yang berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja dan standar waktu kerja.

Dari segi kuantitas kerja dapat dilihat apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari segi kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan standar waktu kerja diperlukan untuk menentukan jangka waktu seorang pekerja khususnya mengatur tingkat pelaksanaan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi dalam keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja diperlukan kuantitas dan kualitas penggunaan tenaga kerja.

2.5. Hubungan Antara Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Seorang tenaga kerja akan dinilai produktif apabila mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari jumlah produk standart dalam satu periode tertentu. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seseorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih banyak bila di bandingkan dengan rata-rata nilai tambah dari produk standart.

Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat di tolelir lagi, terlebih pada perusahaan-perusahaan yang memiliki potensi bahaya yang tinggi seperti kebakaran, kecelakaan dalam menjalankan mesin, ledakan dan lain sebagainya. Keselamatan kerja perlu mendapat perhatian lebih karena dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, sehingga nilai produktivitas dapat tercapai dengan baik.

Kesehatan kerja juga merupakan hal yang berhubungan langsung dengan para pekerja dalam kondisi sehat maka pekerja itu akan dapat melaksanakan seluruh pekerjaannya, sebaliknya jika pekerja itu dalam kondisi tidak sehat maka pekerja itu tidak dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya, sehingga nilai produktivitas akan terganggu.

Lingkungan kerja dari segi fisik dan non fisik yang nyaman dapat membuat para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang

menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan dan lainnya . Sedangkan lingkungan kerja non fisik atau psikis dan sosial merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Lingkungan kerja non fisik dapat berupa tekanan dari atasan, hubungan dengan sesama karyawan dn lainnya. Menurut Sedarmayanti, 2001 (dalam penelitian Fahrul, Rizal, et al. 2014) , “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan juga akan mempengaruhi para pekerja terkait dengan kedisiplinan. Karena dengan lingkungan yang nyaman pekerja dapat melaksanakan seluruh aturan-aturan dalam perusahaan.

Menerapkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan ini dapat di harapkan peraturan-peraturan di taati oleh karyawanya. Dengan demikian, adanya disiplin kerja tersebut dapat diharapkan pekerjaan di lakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan pada pengertian di atas maka apabila dalam suatu perusahaan kurang memperhatikan faktor kesehatan, keselamatan, lingkungan kerja dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya maka produktivitas perusahaan akan menurun. Karena menurut Anoraga,1997 (dalam penelitian Gufron, M 2013) mengatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi”. Apabila faktor-faktor tersebut dapat dipenuhi maka dapat diprediksi produktivitas akan berjalan secara maksimal.

2.6. Structural Equation Modeling (SEM)

SEM (Structural Equation Modeling) adalah alat analisis statistic yang semakin populer dewasa ini. Jika dilihat dari penyusunan model serta cara kerjanya, sebenarnya SEM adalah gabungan dari analisis faktor dan regresi. Pada tahun 1950.an, SEM sudah mulai dikemukakan oleh para ahli statistik yang mencari metode untuk membuat model yang dapat menjelaskan hubungan diantara variabel-variabel. Persoalan timbul karena banyak variabel yang termasuk variabel laten yang menimbulkan kesulitan tersendiri dalam pengukurannya.

Dalam ilmu sosial, banyak variabel, seperti motivasi seseorang, komitmen, kesediaan pelanggan dan lainnya, yang dikategorikan sebagai variabel laten. Sebagai contoh, peneliti tidak dapat begitu saja mengukur komitmen seseorang, karena komitmen adalah sesuatu yang kompleks, berbeda dengan frekuensi pembelian barang per minggu atau keinginan membeli barang. Untuk mengetahui komitmen seseorang, peneliti harus mengukur dengan sejumlah rincian lanjutan, yang disebut dengan indikator (variabel manifest), seperti kepastian bertindak, keinginan mengulang tindakan, kepastian menolak alternatif lain, dan sebagainya. Secara ringkas, variabel laten adalah agar variabel laten tersebut dapat diukur. Tanpa sejumlah indikator maka variabel laten tidak diukur begitu saja.

Dengan demikian, dalam sebuah model riset yang melibatkan sejumlah variabel laten, dibutuhkan pula sejumlah indikator tertentu dan antar variabel laten akan terdapat sejumlah hubungan. Sebagai gambaran awal, model kompleks semacam itu dapat disebut dengan sebuah model SEM. (Santoso, 2015)

Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Untuk itu telah dikembangkan beberapa derajat kecocokan yang dapat digunakan secara saling mendukung. Suatu model dikatakan fit apabila sekurang-kurangnya satu nilai kriteria sudah sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kriteria *goodness of fit* adalah sebagai berikut :

Penjelasan dari masing-masing kriteria *goodness of fit* tersebut sebagai berikut :

1. χ^2 (Chi Square Statistic) dan probabilitas

Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*.

2. CMIN/df (*Normed Chi Square*)

CMIN/df adalah ukuran yang diperoleh dari *chi square* dibagi dengan *degree of freedom*. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian sebuah model nilai CMIN/df yang lebih kecil atau sama dengan 2,00.

3. RMSEA (*Root Mean Square Error Approximation*)

Nilai RMSEA menunjukkan *Goodness Of Fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah

close fit dari model itu didasarkan *degree of freedom*. RMSEA merupakan indeks pengukuran yang tidak dipengaruhi oleh besarnya sampel sehingga indeks ini digunakan untuk mengukur fit model pada jumlah sampel besar.

4. GFI (*Goodness Of Fit Index*)

Digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan rata yang sebenarnya. Nilai *Goodness Of Fit Index* biasanya dari 0 sampai 1. Nilai yang lebih baik mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik, nilai GFI dikatakan baik adalah 90

5. AGFI (*Adjusted GFI*)

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *Degree Of Freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila mempunyai nilai sama atau lebih besar dari 0,90.

6. TLI (*Tucker – Lewis Index*)

TLI adalah sebuah *alternative incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah lebih besar atau sama dengan 0,9 dan nilai mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*. TLI merupakan *index fit* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

7. CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI juga dikenal sebagai *Bentler Comparative Index*. CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Indeks ini dikatakan baik untuk mengukur kesesuaian sebuah model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel. Indeks yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik adalah CFI 0,90.

2.6.1. Variabel Laten dan Manifes

Isi sebuah model SEM pastilah variabel-variabel, entah itu variabel laten ataukah variabel manifest. Jika ad sebuah variabel laten, pastilah aka ada dua atau lebih variabelmanifes. Banyak pendapat menyarankan sebuah variabel laten

sebaiknya dijelaskan oleh paling tidak tiga variabel manifest. Hal ini akan lebih jelas saat pembahasan perhitungan *Degree of freedom*. Seseorang tidak dapat mengukur Variabel laten komitmen kecuali dikembangkan sejumlah variabel yang dapat merinci elemen-elemen dari komitmen tersebut. Missal didapat empat elemen (variabel manifest) lalu dikembangkan sejumlah pertanyaan atau alat ukur lain untuk mengukur masing-masing empat elemen tersebut. Sedangkan variabel manifest adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur sebuah variabel laten. (Santoso, 2015)

2.6.2. Variabel Laten Eksogen dan Endogen.

Dalam sebuah model SEM, sebuah variabel laten dapat berfungsi sebagai variabel eksogen atau variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju ke variabel endogen.

Variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel tersebut. (Santoso, 2015)

2.6.3. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Alat analisis ini digunakan untuk menguji sebuah measurement model. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk. Dengan melakukan CFA, dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk. (Santoso, 2015)

2.6.4. Langkah – langkah dalam SEM.

Alat analisis ini memiliki beberapa langkah – langkah. Menurut Wijaya, Adi, (2014), langkah – langkah dalam analisis SEM sebagai berikut :

1. Pengembangan model teoritis
2. Menyusun Diagram Jalur
3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan structural

4. Memilih jenis input matriks dan estimasi model
5. Identifikasi model struktural
6. menilai criteria Goodness-of-Fit (kesesuaian model)
7. Interpretasi dan modifikasi model

2.7. Penelitian Sebelumnya

- Mukhlisani, Neny, et al. (2008), meneliti dengan judul “pendekatan dengan metode *Structural Equation Modeling* untuk analisa faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) – Gresik”. Dengan hasil faktor variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dari segi fisik berpengaruh langsung terhadap kesehatan, namun tidak berpengaruh pada keselamatan kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui keselamatan kerja. Untuk lingkungan kerja dari segi psikologi dan sosial, berpengaruh langsung terhadap keselamatan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kesehatan kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kesehatan kerja. Model final penelitian yang diperoleh dari metode SEM, diperoleh model yang fit dengan nilai Chi-Square = 289.84, P-value = 1 (sempurna), dan RMSEA = 0 (sempurna).
- Nuswantoro, Budi Kusuma, et al. (2014), meneliti dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan *structural equation model* di PT. Petrokimia Gresik. Dengan hasil Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Faktor Kecelakaan Kerja dengan nilai $t = -6,33$ dan $|6,33| > |1,96|$ (two-tailed) dengan nilai koefisiensebesar $-0,67$, koefisien ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja maka resiko terjadinya kecelakaan akan semakin kecil, atau sebaliknya. Program Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Faktor Penyakit Akibat Kerja dengan $P = -10,89$ dan $|10,89| > |1,96|$ (two-tailed) dengan nilai

koefisiensebesar -0,83, koefisien ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik pelaksanaan program kesehatan kerja maka kejadian penyakit/sakit akibat kerja akan semakin kecil dan sebaliknya.

- Purnomo, Adi, (2014), meneliti dengan Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) di departemen Biodiesel PT. Wilmar Nabati Indonesia. Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan didapatkan produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keselamatan kerja dengan nilai critical ratio 2.569 dan probabilitas 0.010 (<0.05) dan kesehatan kerja dengan nilai critical ratio 7.370 dan probabilitas di bawah 0.05. tetapi produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Kompensasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keselamatan kerja. Tetapi kompensasi tidak dipengaruhi oleh kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.