

**Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra  
Gemilang Nikom Palembang**

*Haikal*

*Dosen PNS Dpk Fakultas Ekonomi Universitas Palembang*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang. Populasi PT. Putra Gemilang Nikom Palembang berjumlah 64 orang responden yang diambil secara sensus dari seluruh populasi sebanyak 64 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknis analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.*

**Kata Kunci : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Kerja**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada tahun 2019 di Indonesia terdapat sebesar 130.923 kasus kecelakaan kerja. Kasus kecelakaan kerja turun 26,40% pada 2019 dibandingkan tahun sebelumnya. Tahun 2018 lalu telah terjadi 157.313 kasus kecelakaan kerja, atau meningkat dibandingkan kasus kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2017 sebesar 123 ribu kasus. Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan ditempat kerja dan lebih dari 60 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya ditempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja didalam suatu perusahaan menjadi hal yang harus diperhatikan. Pada dasarnya K3 adalah upaya mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja dengan cara menghentikan resiko (unsurbahaya) guna mencapai target kerja atau produksi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Alasan inilah yang mendasari pentingnya perusahaan dalam menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar karyawan merasa aman akan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagaimana yang ada di UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pada pasal 4 poin c dan d yang menjelaskan bahwa pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Maka dari itu, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk memberdayakan pekerjaannya dengan baik dan manusiawi.

PT. Putra Gemilang Nikom merupakan perusahaan swasta yang telah berdiri sejak tahun 2010 yang bergerak dibidang konstruksi dengan segmentasi pada konstruksi gedung, jembatan, jalan,

pengairan, dan lain sebagainya. Dalam menjalankan sebuah perusahaan kontruktentunya perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan

kesehatan kerja karyawan karena dalam bekerja karyawan pasti berhadapan dengan risiko terutama terkait dengan fisik.

Adapun data kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Putra Gemilang Nikom Palembang pada tahun 2015-2019, sebagai berikut

**Tabel 1.1**  
**Kecelakaan Kerja pada Tahun 2015-2019**

No	Jenis Kecelakaan	2015	2016	2017	2018	2019
1	Ringan	3	2	4	6	3
2	Sedang	2	2	2	1	2
3	Berat	1	1	-	2	-
4	Fatal	-	-	-	-	-

Sumber: PT. Putra Gemilang Nikom Palembang 2019

Dari tabel 1.1 di atas diketahui selama lima tahun terakhir, di PT. Putra Gemilang Nikom Palembang tidak pernah terjadi kecelakaan fatal yang menyebabkan karyawan meninggal dunia. Sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 6 karyawan mengalami kecelakaan kerja. 3 karyawan mengalami kecelakaan ringan, 2 karyawan mengalami kecelakaan sedang dan 1 karyawan mengalami kecelakaan berat. Kecelakaan ini disebabkan oleh kelalaian dari karyawan lapangan tidak menggunakan alat keselamatan kerja. Ditahun 2016 terjadi kecelakaan yang hampir sama dengan tahun 2015 yang menyebabkan 2 orang karyawan mengalami luka pada bagian matanya. Kejadian ini terjadi saat karyawan pengemudi *dumpruck* sedikit tergelincir karena melindas kerikil, sehingga kerikil tersebut langsung mengenai mata dari karyawan lain yang berada di area sekitar kejadian. PT. Putra Gemilang Nikom Palembang pada tahun 2015-2018 belum menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik dan

benar. Hal ini diketahui bahwa ditahun tersebut perusahaan belum ada bagian HSE (*Health, Safety and Environment*) yang bertindak mencegah dan melakukan investigasi apabila terjadi kecelakaan kerja. Selain itu, perusahaan juga jarang memberikan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan pada saat bekerja. Barulah ditahun 2019, perusahaan mulai menerapkan K3 dengan benar, sehingga angka kecelakaan ditahun 2019 mengalami penurunan kecelakaan kerja. Maka dalam hal ini, perusahaan dapat menekan angka kecelakaan kerja yang di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja. Perusahaan berkomitmen untuk mematuhi semua hukum dan peraturan pemerintah beserta persyaratan lainnya terkait QHSE (*Quality, Health, Safety, and Environment*). Komitmen ini mencakup peningkatan berkelanjutan terkait kinerja QHSE melalui aktivitas-aktivitas perusahaan. Semua bahaya yang ada, risiko-risiko terkait, dan dampaknya harus diidentifikasi dan dikendalikan. Hal ini

mencakup pencegahan kecelakaan, polusi, dan penyakit akibat kerja.

**Tabel 1.2**  
**Program Kerja K3L**

No	Aktivitas	PIC	Frekuensi
1.	Rapat Koordinasi	HSE	1 x setiap periode kontrak
2.	Sosialisasi Kebijakan K3L	HSE	3 x per tahun
3.	Sosialisasi Peraturan K3L	HSE	3 x per tahun
4.	Sosialisasi Prosedur Tanggap Darurat	HSE	3 x per tahun
5.	Pelatihan Khusus		
	- Ahli K3U	HSE	1 x setiap periode kontrak
	- Petugas P3K	HSE	1 x setiap periode kontrak
6.	Program Orientasi Karyawan	HR	Setiap ada karyawan baru
7.	Pemeriksaan Kesehatan Berkala	HR	1 x setiap periode kontrak
8.	Pemeriksaan Lingkungan Kerja (Kebisingan)	HSE	1 x setiap periode kontrak
9.	Pengadaan APD	GA	Selama proyek berlangsung

Sumber: PT. Putra Gemilang Nikom Palembang 2019

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa PT. Putra Gemilang Nikom Palembang selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Program kerja K3L yang dilakukan harian adalah *toolbox meeting* dan *safety talk*, satukali dalam seminggu akan dilakukan program mingguan seperti pengecekan peralatan alat kontruksi. Untuk program kerja bulanan dilakukan rapat mengenai K3L proyek. Selain itu ada pula program kerja tahunan yakni sosialisasi mengenai K3L, pelatihan umum, dan simulasi tanggap darurat. Sementara itu, pengadaan APD dilakukan selama proyek berlangsung yang dipimpin oleh GS (*General Staff*). Program ini dilakukan secara terus-menerus yang tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan tetap tetapi juga karyawan kontrak. Sistem manajemen QHSE harus dikomunikasikan dengan baik kepada setiap karyawan dan kontraktor/vendor dengan menyediakan standar dan persyaratan QHSE untuk penerapannya dalam perusahaan.

Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Dari beberapa penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai K3 dengan mengambil judul “**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang**”.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?”.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana

pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

##### 1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 1992 Pasal 23 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja disebutkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja secara optimal yang meliputi pelayanan kesehatan dan pencegahan penyakit akibat kerja.

Menurut Mondy (2008) keselamatan (*safety*) adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan – kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan (*health*) adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha untuk menjaga kondisi karyawan dari keadaan yang merugikan kesehatan dalam bekerja. Dan juga menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan penyakit umum baik secara fisik maupun secara mental, yang disebabkan oleh lingkungan yang beresiko kesehatannya dapat membuat karyawan merasa stress emosi dan gangguan fisik.

##### 2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar adanya jaminan atas pemerliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
5. Agar rmeningkatnya Kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindung dalam bekerja.

##### 3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jackson dkk (2011) mengemukakan indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi:

###### Kondisi Psikologis

Mencakup gejala-gejala kesehatan mental yang buruk dan kejenuhan pada pekerjaan, termasuk kelesuan, kelelahan emosional, menutup diri, bingung akan tugas dan peran, tidak mempercayai orang lain, tidak pernah memperhatikan, mudah marah, dan kecenderungan untuk merasa bingung atau sesuatu yang sepele.

###### Rancangan Pekerjaan

Setiap pekerjaan harus dirancang untuk memberikan pekerjaan yang dinikmati pegawai. Pegawai yang menikmati pekerjaannya mungkin tidak membutuhkan motivasi lain, seperti bayaran yang tinggi dan gelar jabatan yang mengesankan.

###### Lingkungan Perusahaan

Faktor lingkungan internal/organisasi yang penting bagi keselamatan dan kesehatan

kerja adalah budaya perusahaan. Dalam perusahaan dimana keselamatan sangat bernilai dan ditanamkan dalam budaya perusahaan, pegawai tidak akan mengalami banyak kecelakaan kerja.

#### □ Teknologi

Dalam membentuk lingkungan, pengenalan teknologi baru terkadang bisa sangat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan memperkenalkan peralatan terbaru, perusahaan dapat menghilangkan keburukan untuk menghadapi pegawai pada kondisi-kondisi yang tidak aman.

#### 4. Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja

Pencegahan kecelakaan kerja membutuhkan perencanaan program keselamatan yang menyeluruh. Menurut Mondy (2008) berikut alasan-alasan dukungan manajemen untuk program keselamatan:

##### a. Kerugian pribadi

Luka fisik dan penderitaan yang berhubungan dengan cedera selalu dirasa tidak menyenangkan dan bahkan bisa bersifat traumatik bagi karyawan yang cedera.

##### b. Kerugian finansial bagi orang yang cedera

Sebagian besar karyawan dilindungi oleh rancangan asuransi perusahaan atau asuransi kecelakaan pribadi. Namun, sebuah cedera bisa menyebabkan kerugian finansial yang tidak ditanggung oleh asuransi.

##### c. Kehilangan produktivitas

Ketika seorang karyawan cedera, perusahaan akan kehilangan produktivitas. Selain kerugian yang tampak, seringkali adapula biaya-biaya tersembunyi.

##### d. Premi asuransi yang lebih tinggi

Premi asuransi untuk mengganti para karyawan didasarkan

pada riwayat klaim asuransi karyawan yang bersangkutan.

##### e. Kemungkinan hukuman penjara

Sejak pengesahan *Occupational Safety and Health Act* (OSHA), pelanggaran yang disengaja dan terus-menerus atas ketentuan-ketentuan keselamatan bisa menyebabkan hukuman yang serius bagi pemberi kerja.

##### f. Tanggung jawab sosial

Banyak eksekutif merasa bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan para karyawannya. Sejumlah perusahaan telah memiliki program keselamatan yang sangat bagus selama bertahun-tahun sebelum terbentuknya OSHA

#### B. Produktivitas Kerja

##### 1. Pengertian Produktivitas

Menurut Anoraga (2009)

produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Menurut Robbins (dalam Droussioti s, 2004) produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maximum. Produktivitas dapat dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan, kelompok, atau individu pekerja.

##### 2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

##### a. Perbaikan terus-meneru

Salah satu aplikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi

harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

- b. Tugas pekerjaan yang menantang  
Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika akan melaksanakannya tugasnya akan menghasilkan yang sekedar memenuhi standar minimal..
- c. Kondisi fisik tempat bekerja  
Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut (Maurits, 2010):

- Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
- Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik di tempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, sistem penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

## 3. Indikator Produktivitas Kerja

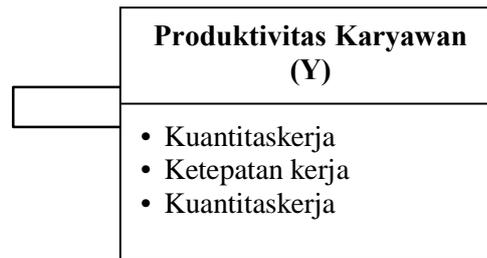
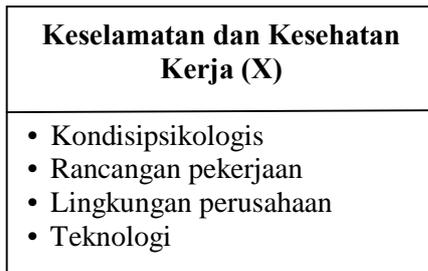
Seperti dijelaskan Simamora (dalam Eka Putri Purwitasari, 2017)

faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

- Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja yaitu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standarnya ngada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- Kualitas kerja  
Kualitas kerja yaitu merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu yaitu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

### 1.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat melalui suatu kerangka berikut:



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan, teori, penelitian erdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

Ha: Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Putra Gemilang Nikom Palembang yang berlokasi di Jalan Beringin Raya Blok FNo. 39/40 Kelurahan 15Ulu Jakabaring, Palembang.

### 3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen dan variabel dependen menggunakan produktivitas kerja karyawan

### 3.3 Desain Penelitian

Penulisan penelitian ini dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta teknik analisis

regresi sederhana yang dibantu dengan program SPSS. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data kuantitatif yang dikumpulkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan tetap pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### A. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan Elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2016). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap maupun kontrak yang ada di PT. Putra Gemilang Nikom Palembang yang berjumlah total sebanyak 64 karyawan, masing-masing 17 karyawan tetap dan 47 karyawan kontrak.

#### B. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apa bila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apa bila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-

25% atau lebih (Arikunto, 2002). Penelitian ini menggunakan teknik sensus yang mana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 17 karyawan tetap dan 47 karyawan kontrak.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### A. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu standar yang memperlihatkan tingkat-tingkat kevalidan atau kebenaran atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau benar mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau benar mempunyai validitas yang rendah (Arikunto, 2010).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

#### B. Uji Statistik

##### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menduga bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat atau dependen, bila ada satu variabel bebas atau independen sebagai prediktor dimanipulasi atau dicurangi (dinaikkan/turunkannya). Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y : Subjek nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan

a : Konstanta

b: Koefisien regresi

e: *standard error*

X : Subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

##### 2. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sanusi (2016), fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut dengan korelasi Pearson (*Pearson product moment*). Koefisien korelasi *Pearson* bernilai -1 sampai dengan +1. Sedangkan, berdasarkan pandangan Ghozali (2012), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan media untuk menilai seberapa jauh kemampuan model dalam menafsirkan variasi variabel terikat atau dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil bermakna bahwa kemampuan variabel bebas atau independen dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen benar-benar terbatas dan sebaliknya jika nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel bebas atau independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel terikat atau dependen.

##### 3. Uji t (*t-test*)

Uji (*t-test*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (Keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, tapi jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)</b>	Kondisi psikologis	- Adanya pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang baik - Adanya karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja	Ordinal	1-2
	Rancangan pekerjaan	- Adanya rancangan pekerjaan yang kurang tepat sehingga karyawan sering mengalami kebingungan dalam bekerja - Adanya risiko terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	3-4
	Lingkungan organisasi	- Adanya budaya organisasi yang mengutamakan keselamatan - Adanya penyediaan fasilitas kesehatan seperti perlengkapan P3K oleh perusahaan	Ordinal	5-6
	Teknologi	- Adanya bimbingan mengenai penggunaan peralatan dan pemakaian perlengkapan kerja - Adanya	Ordinal	7-8

<b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja</li> <li>- Adanya persepsi dari karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik</li> <li>- Adanya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan</li> </ul>	Ordinal	1-2
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya sikap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan ekstra</li> <li>- Adanya upaya dari karyawan secara maksimal untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan perusahaan</li> </ul>	Ordinal	3-4
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya persepsi dari karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu</li> <li>- Adanya susunan jadwal pekerjaan yang harus di selesaikan</li> </ul>	Ordinal	5-6

## II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### A. Deskripsi Profil Responden

##### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1.**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	64	100,0
<b>Total</b>	64	100,0

*Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS 24*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden PT. Putra Gemilang Nikom Palembang adalah dari 64 jumlah karyawan terdapat sebanyak 64 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Jadi dapat disimpulkan sebagian besar responden PT. Putra Gemilang Nikom Palembang berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	27	42,2
31-40	20	31,3
41-50	17	26,5
<b>Total</b>	64	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden PT. Putra Gemilang Nikom Palembang yang mempunyai usia 21-30 tahun berjumlah paling tinggi yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42,2% selanjutnya diikuti responden dengan usia 31-40 tahun yang berjumlah 20 orang (31,3%), dan responden yang memiliki usia 41-50 tahun berjumlah 17 orang (26,5%).

## 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	34	53,1
Diploma	12	18,8
Sarjana	18	28,1
<b>Total</b>	64	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS 24

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden PT. Putra Gemilang Nikom Palembang sebanyak 34 orang atau 53,1% responden berpendidikan SMA, sejumlah 12 orang atau 18,8% responden berpendidikan Diploma, dan sejumlah 18 orang atau 28,1% responden memiliki tingkat pendidikan akhir sebagai Sarjana.

#### 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	30	46,9
2-5	19	29,7
6-10	15	23,4
<b>Total</b>	64	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS 24

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 tahun adalah yang terbanyak dengan jumlah 30 orang karyawan atau dengan persentase 46,9% dari total responden. Pegawai yang bekerja dengan masa kerja 2-5 tahun menjadi jumlah terbanyak kedua yaitu dengan jumlah 19 orang karyawan atau dengan persentase 29,7%, sedangkan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 23,4%.

#### B. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Analisis Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 dibawah ini menggambarkan tentang tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		ST	TS	KS	S	SS	ST	TS	KS	S	SS
1	Saya mengetahui dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	12	21	24	7	0	18,8	32,8	37,5	10,9
2	Saya sering mengalami kesulitan dalam bekerja	0	3	21	34	6	0	4,7	32,8	53,1	9,4
3	Pekerjaan yang diberikan membuat saya bingung	0	7	27	23	7	0	10,9	42,2	36	10,9
4	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu berisiko	0	0	14	31	19	0	0	21,9	48,4	29,7
5	Perusahaan memberikan instruksi tentang pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja	2	10	21	25	6	3,1	15,6	32,8	39,1	9,4

6	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, masker yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja	0	2	21	3 3	8	0	3,1	32, 8	51, 6	12, 5
7	Saya mengerti dan mampu mengoperasikan mesin dan peralatan kerja serta peralatan keselamatan kerja dengan baik dan benar sesuai dengan instruksi yang telah diberikan	0	6	18	3 0	10	0	9,4	28, 1	46, 9	15, 6
8	Perusahaan rutin melakukan pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja agar saya terhindar dari kecelakaan kerja	0	3	15	3 1	15	0	4,7	23, 4	48, 4	23, 4

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.5 maka distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 51,6% tanggapan responden atau sebanyak 33 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan 1 tersebut, sedangkan sebesar 48,4% tanggapan responden atau sebanyak 31 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang selalu mengetahui dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 37,5% tanggapan responden atau sebanyak 24 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan<sup>2</sup> tersebut, sedangkan

sebesar 62,5% tanggapan responden atau sebanyak 40 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang sering mengalami kesulitan dalam bekerja.

3. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 53,1% tanggapan responden atau sebanyak 34 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan<sup>3</sup> tersebut, sedangkan sebesar 46,9% tanggapan responden atau sebanyak 30 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang merasa bingung dengan pekerjaan yang di berikan.
4. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 21,9% tanggapan responden atau sebanyak 14 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui

- pernyataan<sup>4</sup> tersebut, sedangkan sebesar 78,1% tanggapan responden atau sebanyak 50 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang merasa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terlalu beresiko.
5. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 51,5% tanggapan responden atau sebanyak 33 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan<sup>5</sup> tersebut, sedangkan sebesar 48,5% tanggapan responden atau sebanyak 31 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang merasa perusahaan memberikan instruksi tentang pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja.
  6. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 35,9% tanggapan responden atau sebanyak 23 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan<sup>6</sup> tersebut, sedangkan sebesar 64,1% tanggapan responden atau sebanyak 41 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang menyediakan alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, masker yang dapat menghindari karyawan dari kecelakaan kerja.
  7. Jadi, dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 37,5% tanggapan responden atau sebanyak 24 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan<sup>7</sup> tersebut, sedangkan sebesar 52,5% tanggapan responden atau sebanyak 40 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang mengerti dan mampu mengoperasikan mesin dan peralatan kerja serta peralatan keselamatan kerja dengan baik dan benar sesuai dengan instruksi yang telah diberikan.
  8. Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan dari 64 responden yang memberikan tanggapan hanya sebesar 28,1% tanggapan responden atau sebanyak 18 orang responden tidak mendukung atau tidak menyetujui pernyataan<sup>8</sup> tersebut, sedangkan sebesar 71,9% tanggapan responden atau sebanyak 46 orang responden mendukung atau menyetujui pernyataan tersebut yang artinya bahwa karyawan perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang rutin melakukan pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja.

**2. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Data distribusi frekuensi tanggapan responden tersaji sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	TS	KS	S	SS	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan ini bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0	1	13	35	15	0	1,6	20,3	54,7	23,4
2	Karyawan ini mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya	0	2	16	33	13	0	3,1	25	51,6	20,3
3	Karyawan ini selalu berupaya untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan perusahaan	0	0	32	26	6	0	0	50	40,6	9,4
4	Volume kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	0	1	9	39	15	0	1,6	14,1	60,9	23,4
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu	0	0	15	41	8	0	0	23,4	64,1	12,5
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal pekerjaan yang harus dikerjakan	0	0	12	38	14	0	0	18,8	59,4	21,8

Sumber: PT. Putra Gemilang Nikom Palembang

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada tabel 4.6 Distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai indikator produktivitas kerja karyawan yakni kualitas kerja yang terdapat dalam pernyataan 1 dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 14 responden atau sebesar 21,9% tanggapan responden yang menyatakan penolakan terhadap

pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 50 responden atau sebesar 78,1% tanggapan responden yang menyetujui atau mendukung pernyataan 1 yang menyatakan bahwasanya karyawan ini bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yakni kualitas kerja yang terdapat dalam pernyataan 2 yang menyatakan bahwa karyawan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya dapat

- disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 18 responden atau sebesar 28,1% tanggapan responden yang menyatakan penolakan terhadap pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 46 responden atau sebesar 71,9% tanggapan responden yang menyetujui atau mendukung pernyataan 2 yang menyatakan bahwasanya karyawan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yakni kualitas kerja yang terdapat dalam pernyataan 3 yang menyatakan bahwa karyawan selalu berupaya untuk mencapai hasil kerja yang di tetapkan perusahaan dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 32 responden atau sebesar 50% tanggapan responden yang menyatakan penolakan terhadap pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 32 responden atau sebesar 50% tanggapan responden yang menyetujui atau mendukung pernyataan 3 yang menyatakan bahwasanya karyawan selalu berupaya untuk mencapai hasil kerja yang sangat seimbang.
  4. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yakni kualitas kerja yang terdapat dalam pernyataan 4 yang menyatakan bahwa karyawan volume kerja yang di hasilkan karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 10 responden atau sebesar 15,7% tanggapan responden yang menyatakan penolakan terhadap pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 54 responden atau sebesar 84,3% tanggapan responden yang menyetujui atau mendukung pernyataan 4 yang menyatakan bahwasanya karyawan volume kerja yang di hasilkan karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.
  5. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yakni kualitas kerja yang terdapat dalam pernyataan 5 yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 15 responden atau sebesar 23,4% tanggapan responden yang menyatakan penolakan terhadap pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 49 responden atau sebesar 76,6% tanggapan responden yang menyetujui atau mendukung pernyataan 5 yang menyatakan bahwasanya karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.
  6. Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yakni kualitas kerja yang terdapat dalam pernyataan 5 yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal pekerjaan yang harus di kerjakan dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 12 responden atau sebesar 18,8% tanggapan responden yang menyatakan penolakan terhadap pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 52 responden atau sebesar 81,2% tanggapan responden yang menyetujui atau mendukung pernyataan 6 yang menyatakan bahwasanya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal pekerjaan yang harus di kerjakan.

**3. Hasil Uji Instrumen Penelitian**  
**A. Uji Validitas**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel ( =5%)	Keterangan
X1	Pernyataan 1	0,500	0,246	Valid
X2	Pernyataan 2	0,625	0,246	Valid
X3	Pernyataan 3	0,650	0,246	Valid
X4	Pernyataan 4	0,438	0,246	Valid
X5	Pernyataan 5	0,450	0,246	Valid
X6	Pernyataan 6	0,590	0,246	Valid
X7	Pernyataan 7	0,584	0,246	Valid
X8	Pernyataan 8	0,649	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.7 diketahui semua butir atau bagian pernyataan menerangkan bahwasanya r hitung lebih besar dari r tabel, dengan nilai atau angka r hitung terendah sebesar 0,438 dan tertinggi dengan nilai 0,650 serta r tabel sebesar 0,246. Sehingga keseluruhan butir pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel ( =5%)	Keterangan
Y1	Pernyataan 1	0,666	0,246	Valid
Y2	Pernyataan 2	0,407	0,246	Valid
Y3	Pernyataan 3	0,577	0,246	Valid
Y4	Pernyataan 4	0,595	0,246	Valid
Y5	Pernyataan 5	0,372	0,246	Valid
Y6	Pernyataan 6	0,615	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.8 diketahui seluruh butir pernyataan variabel kinerja karyawan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,372 dan tertinggi dengan nilai 0,666 serta r tabel sebesar

0,246 Sehingga keseluruhan butir pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel produktivitas kerja karyawan.

**B. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas yang dihasilkan melalui SPSS versi 24, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,790	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,712	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta produktivitas kerja karyawan, menunjukkan nilai *Alpha Cronbach Based on Standardized Items* pada masing-masing variabel sebesar 0,790 dan 0,712. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* berada diatas 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) atau memenuhi syarat.

**4. Hasil Uji Statistik**

**1. Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	17,849	2,118	-	8,427	0,000
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,192	0,072	0,322	2,674	0,010

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,849 + 0,192 X$$

Keterangan:

- a. Konstanta (a) = 17,849. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja karyawan adalah 17,849.
- b. Koefisien regresi (b) = 0,192. Hal ini menyatakan bahwa setiap pembahan 1 nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja, maka nilai variabel produktivitas kerja

karyawan bertambah sebesar 0,192. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang sudah tergolong cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 17,849 dan koefisien sebesar 0,192 yang tergolong kecil. Jika indikator keselamatan dan kesehatan kerja lebih ditingkatkan dan dimaksimalkan lebih baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin membaik.

## 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.11

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,32	0,103	0,089	2,076
2				

a. *Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja (X)*

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai r sebagai koefisien korelasi sebesar 0,322. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dapat diinterpretasikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki korelasi yang lemah dalam meningkatkan variabel produktivitas kerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang.

Sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada tabel tersebut sebesar 0,103 yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan (variabel Y) dalam menerangkan keselamatan dan kesehatan kerja (variabel X) sebesar 10,3% dan sisanya 89,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

## 3. Ujit (*t-test*)

Berikut ini adalah hasil analisis uji t (parsial) yang telah diolah dengan SPSS versi 24 dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji t**

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
keselamatan dan kesehatan kerja	2,674	1,670	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS

Berdasarkan hasil dari output  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 2,674. Untuk mencari  $t_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $64-2-1 = 61$  maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,670. Karena  $t_{hitung}$  (2,674)  $> t_{tabel}$  (1,670), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Gemilang Nikom Palembang.

#### 4.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang serta diperkuat juga oleh pernyataan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2015) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan dan diterapkan pada semua bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena jika keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan baik mampu memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan

sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat berpengaruh.

Berdasarkan analisis frekuensi terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang menjelaskan tentang keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan yang ada di perusahaan masih belum maksimal. Hal ini terbukti dari sebagian besar hasil jawaban responden menyatakan setuju. Artinya, masih terdapat banyaknya hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang masih harus diperhatikan perusahaan untuk diperbaiki atau ditingkatkan agar karyawan merasa bersemangat dalam memberikan kontribusi pada perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan deskripsi frekuensi terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang menjelaskan tentang produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan masih belum maksimal. Hal ini terbukti dari sebagian besar hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal. Artinya, perusahaan harus mencari tahu mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab masih belum optimalnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dan perusahaan harus secepatnya mengambil tindakan perbaikan yang tidak akan merugikan pihak manapun baik karyawan maupun perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tidak semakin memburuk.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

- Berdasarkan analisis frekuensi terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang menjelaskan tentang keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan yang ada di perusahaan masih belum maksimal. Artinya, masih terdapat banyaknya hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang masih harus diperhatikan perusahaan untuk diperbaiki atau ditingkatkan agar karyawan merasa bersemangat dalam memberikan kontribusi pada perusahaan.
- Berdasarkan deskripsi frekuensi terhadap jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang menjelaskan tentang produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan masih belum maksimal. Artinya, perusahaan harus mencari tahu mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab masih belum optimalnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dan perusahaan harus secepatnya mengambil tindakan perbaikan yang tidak akan merugikan pihak manapun baik karyawan maupun perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tidak semakin memburuk.

### B. Saran

Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:
  - Kondisi Psikologis

Kondisi psikologis yang ada di perusahaan seharusnya tercipta suasana yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Atasan seharusnya tidak membuat suasana yang tegang ditempat kerja dengan sering marah, berteriak dan menggerutu kepada karyawan.

- Rancangan pekerjaan  
Rancangan pekerjaan yang ada di perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang sudah baik namun alangkah baiknya jika rancangan pekerjaan yang ada lebih terstruktur dan terarah agar karyawan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
  - Lingkungan pekerjaan  
Lingkungan pekerjaan yang ada di perusahaan PT. Putra Gemilang Nikom Palembang sudah cukup baik namun sebaiknya lingkungan pekerjaan tersebut lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa lebih merasa nyaman dan betah dalam bekerja.
2. Sehubungan dengan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busyairi, Tosungku, dan Oktaviani. 2014. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XZY. Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No 2.
- Depkes RI. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2005 Tentang Kesehatan*; Jakarta; Hal 1. Fisioterapi Indonesia; Jakarta; Hal.5.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization (ILO) Kat alog dalam Terbitan. 2018. *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Kantor Perburuhan Internasional. Jakarta.
- Jakson, etc. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jumanto dan Ade (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia*. Jurnal Bening Universitas Riau Kepulauan Batam Vol. 4 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila dan Saridewi (2016). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate*. Vol. 8.No. 2.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 39. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Maurits dan Widodo. 2008. *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja*. Teknoin Vol. 13. No. 2.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Penggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanti dan Musadieq. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 44 No.1.
- Purwitasari, Eka Putri. 2017. *Produktivitas Kerja Ditinjau dari Faktor Kerja Demografis (Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap di Kantor Pusat PDAM Tirta Satria*

- Purwokerto, Kabupaten Banyumas.  
Universitas Muhammadiyah  
Purwokerto.
- Puspita, Ayu. 2018. *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kab. Kediri.* Jurnal Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja.* Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Syafi'i, M. Fauzi (2008). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru Bululawang Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.*
- Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan
- <http://www.sinarharapan.co/ekonomi/read/5791/angka-kecelakaan-kerja-di-indonesia-terus-meningkat> diakses pada tanggal 12 Januari 2020
- <https://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/412/node/20/uu-no-23-tahun-1992-kesehatan> diakses pada tanggal 12 Januari 2020.