

PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN (ULP) BARUS

Wirda Novarika, Tri Hernawati, Wardatul Hayati Sihotang

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara

wirdanovarika@gmail.com; trihernawati@ft.uisu.ac.id; wardatulhayatisihotang@yahoo.com

Abstrak

PLN adalah perusahaan yang bertugas menangani pengelolaan sumber daya listrik. Keberadaan listrik sangat dibutuhkan oleh masyarakat apalagi di era modern ini. Kebutuhan masyarakat akan listrik semakin meningkat seiring perkembangan teknologi, listrik juga digunakan dalam industri besar, menengah, dan industri kecil. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pembangunan nasional. Sesuai dengan perannya, tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin keselamatan pekerja dari potensi bahaya yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan. Dari penelitian tersebut telah diuji bahwa item pada tabel yang memiliki nilai validitas lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,756 dengan pernyataan bahwa kondisi suhu udara dalam ruangan kerja mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik dan dilihat item pada tabel yang memiliki nilai validitas lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,762 dengan pernyataan bahwa dalam perusahaan setiap karyawan diharuskan bekerja dengan teliti, cepat dan disiplin sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Kata-Kata Kunci : Kesehatan, Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Faktor yang menunjang pembangunan di Indonesia adalah sumber daya ekonomi, karena sumber daya ekonomi merupakan hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan untuk mengembangkan teknologi sebagai salah unsur pembangunan suatu negara. Salah satu sumber daya ekonomi itu adalah pembangkit tenaga listrik (PT.PLN). PLN adalah perusahaan yang bertugas menangani pengelolaan sumber daya listrik. Keberadaan listrik sangat dibutuhkan oleh masyarakat apalagi di era modern ini. Kebutuhan masyarakat akan listrik semakin meningkat seiring perkembangan teknologi, listrik juga digunakan dalam industri besar, menengah, dan industri kecil. Perusahaan pembangkit tenaga listrik harus memiliki tenaga kerja yang berkompetensi sesuai dengan perannya.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pembangunan nasional. Sesuai dengan perannya, tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin keselamatan pekerja dari potensi bahaya yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan.

Suatu pekerjaan terutama pada bagian listrik mempunyai potensi bahaya yang sangat besar yang akan berakibat fatal jika tidak menjalankan *Standar Operasional Prosedur* (SOP). Penerapan SOP baik di dalam kantor maupun di lapangan harus dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kecelakaan kerja

merupakan suatu hal tidak diinginkan, baik dari pekerja maupun dari perusahaan, dan dapat terjadi secara tiba-tiba yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu kerja, harta benda maupun nyawa.

Suatu kecelakaan dapat terjadi karena berbagai faktor penyebab, dan kecelakaan tidak akan terjadi dengan sendirinya. Salah satu penyebab utama kecelakaan yaitu faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman yang dilator belakang oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku yang tidak aman. Sebenarnya kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dapat dihilangkan atau diminimalisasi dengan meningkatkan pengetahuan tentang potensi bahaya yang ditimbulkan di tempat kerja, karena semakin tinggi tingkat pengetahuan pekerja maka semakin besar pula tingkat produktivitasnya.

Maksimalnya produktivitas kerja karyawan di sisi lain PLN ULP Barus memiliki bentuk program kesehatan dan keselamatan kerja, yakni terdiri dari jaminan asuransi kesehatan karyawan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana, di mana ke tiga bentuk program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tersebut secara teoretis memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan bermuara pada peningkatan profitabilitas. Jaminan sosial, lingkungan kerja yang baik, dan sarana produksi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jadi, dengan adanya pelaksanaan program K3 ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (2013:62) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja.

2.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 Tentang Kesehatan Kerja, pada Pasal 23 berisi:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi perlindungan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja. Dalam Penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, terdapat beberapa tujuan utama, yaitu:
 - a. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di lokasi kerja.
 - b. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
 - c. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

2.2 Penyebab Kecelakaan Kerja

Terjadinya kecelakaan kerja menimbulkan banyak masalah lainnya kepada perusahaan, apakah itu berupa tambahan biaya, tuntutan dari pihak terkait, ketenangan karyawan, dan kepercayaan stakeholder dan lain sebagainya. Menurut Silalahi dalam Widodo (2015:246) kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Heinrich, 98% kecelakaan disebabkan oleh tindakan tidak aman. Maka dari itu, Heinrich menyatakan kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman sebagai penyebab kecelakaan. Teori Domino Heinrich H.W Heinrich, salah satu teori ternama yang menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja. Dalam teori Domino Heinrich terdapat lima penyebab kecelakaan.

1. *Ancestry and Social Environment* Mencangkup latar belakang seseorang, seperti pengetahuan yang kurang atau mencakup sifat seseorang, seperti keras kepala.

2. *Fault of Person* Kelalaian manusia meliputi, motivasi rendah, stres, konflik, masalah berkaitan dengan fisik pekerja, keahlian yang tidak sesuai, dan lain-lain.

2.3 Pencegahan Kecelakaan Kerja

Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen atau orang yang kompeten terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah berikut (Sayuti, 2013:202):

1. Teknik (*Engineering*)

Maksud dari langkah ini adalah pihak manajemen perusahaan harus melengkapi semua perkakas, mesin-mesin, dan peralatan kerja yang digunakan oleh para karyawan dengan alat-alat atau perlengkapan yang dapat mencegah atau menghentikan kecelakaan dan gangguan keamanan kerja. Sebagai contoh, melengkapi mesin- mesin dengan tombol-tombol untuk menghentikan bekerjanya mesin atau alat-alat, memasang alarm kontrol otomatis yang dapat berhenti tiba-tiba bila terjadi kecelakaan, dapat pula memasang alat lain agar pekerja secara teknis dapat terlindungi dari gangguan keamanan dan keselamatan kerja. Intinya, teknik (*Engineering*) adalah dalam bekerja harus menggunakan mesin yang standar atau mesin yang tidak rawan kecelakaan.

2. Pendidikan (*Education*)

Maksud langkah ini adalah pihak manajemen perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pekerjanya untuk menanamkan kebiasaan bekerja dan cara bekerja yang aman guna mencapai hasil yang maksimum secara aman. Kegiatan pendidikan dan latihan ini diberikan kepada semua karyawan sebelum mereka memulai bekerja, atau program ini harus menjadi kegiatan wajib yang terjadwal bagi perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang merupakan bagian dari acara orientasi bagi karyawan baru, sehingga pemahaman dan kesadaran atau kepedulian karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat membudaya sejak awal mereka menjadi anggota organisasi.

2. Pelaksanaan (*Enforcement*)

Maksud langkah ini adalah kegiatan perusahaan untuk memberi jaminan bahwa peraturan pengendalian kecelakaan atau program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dijalankan. Untuk menjamin langkah ini dapat berjalan, pihak perusahaan dapat melakukan konsep *reward and punishment*, artinya perusahaan mengamati dan membuat rekam jejak para karyawannya atau setiap unit kegiatan baik secara perorangan maupun secara kelompok tentang tindakan dan kepedulian mereka terhadap program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), bagi mereka yang abai dan menjadi penyebab sering terjadi kecelakaan dan gangguan kerja diberikan semacam peringatan dan hukuman, tentu saja dengan cara yang santun dan mendidik.

Sementara untuk mereka yang selalu peduli dan tidak menjadi penyebab atau bahkan menjadi penghalang terjadinya kecelakaan atau gangguan kerja diberikan suatu apresiasi atau penghargaan, baik dalam wujud statemen kredit poin ataupun sejumlah barang, benda atau uang yang dapat mereka konsumsi, tentu saja tindakan yang dilakukan merupakan tindakan yang mendidik dan memotivasi para karyawan untuk selalu peduli akan pentingnya program K3 dalam lingkungan kerja di perusahaan.

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut sangat berkaitan, tetapi salah jika menganggap produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif.

Menurut Sutrisno dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2016:102) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor

Menurut Hasibuan dalam Pangaribuan (2014:14) bahwa Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan hasil mutu pekerjaan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk: (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam, (b) manusia memiliki hak – hak asasi dan tidak ada manusia

lain (manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut, (c) penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi/

- d. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Artinya memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.
- e. Umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karir karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soedarmayanti dalam Lestari (2013:6), diantaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Tingkat penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Gizi dan kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
7. Jaminan sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepala pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat

kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan kerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
9. Kesempatan berprestasi
Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
10. Sarana produksi
Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan:
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian produksi.
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
 - c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja baik secara langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

Manfaat Penilaian Produktivitas

Penilaian produktivitas penting dalam rangka pengembangan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi maupun rendah. Pengukuran produktivitas dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan maupun organisasi dalam rangka mengembangkan produktivitas. Manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.

4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PLN ULP Barus yang terletak di Jalan Jl. Jend. Sudirman No.17, Padang Masiang, Barus, Kabupaten Tapanuli Tengah. Target waktu penelitian ini yaitu kurang lebih 2 (Dua) bulan mulai bulan September sampai bulan Oktober.

Di dalam penelitian dibutuhkan alat-alat yang mendukung serta digunakan yaitu:

1. Melakukan pengamatan secara langsung dan mengajukan sedikit pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PLN ULPBarus.
2. Kuesioner
3. Uji Validitas
4. Uji Reliabilitas

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PLN ULP Barus yang berjumlah 85 orang.

Metode Pengumpulan Data :

- a. Studi Literatur
- b. Studi Lapangan
- c. Pengisian Kuesioner

Setelah data terkumpul dan telah diidentifikasi maka selanjutnya data tersebut diolah sesuai dengan tujuan pemecahan masalah. Langkah-langkah pengolahan data meliputi :

- 1) Kuesioner
- 2) Uji Validitas
- 3) Uji Reliabilitas
- 4) Uji Normalitas
- 5) Uji T-Test
- 6) Uji Regresi Linear Berganda

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas Data

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $df = 82$ pada taraf signifikan = 5% yaitu 0,2146. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kesehatan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kesehatan Kerja	1	0,758	0,2146	Valid
	2	0,711	0,2146	Valid
	3	0,717	0,2146	Valid
	4	0,668	0,2146	Valid
	5	0,775	0,2146	Valid
	6	0,778	0,2146	Valid

Pada indikator kesehatan kerja pada Tabel 1 dapat dilihat item nomor 1 yang memiliki nilai lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,758 dengan pernyataan bahwa kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi terhadap karyawan perlu di perhatikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Keselamatan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r table	Ket
Keselamatan Kerja	1	0,649	0,2146	Valid
	2	0,654	0,2146	Valid
	3	0,756	0,2146	Valid
	4	0,647	0,2146	Valid
	5	0,588	0,2146	Valid
	6	0,671	0,2146	Valid
	7	0,577	0,2146	Valid
	8	0,430	0,2146	Valid
	9	0,434	0,2146	Valid
	10	0,332	0,2146	Valid

Pada indikator kesehatan kerja pada Tabel 2 dapat dilihat item nomor 3 yang memiliki nilai validitas lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,756 dengan pernyataan bahwa kondisi suhu udara dalam ruangan kerja mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Produktivitas Kerja

Pada indikator kesehatan kerja pada Tabel 4. dapat dilihat item nomor 9 yang memiliki nilai

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
X ₁ : Kesehatan Kerja	0,824	Reliabel
X ₂ : Keselamatan Kerja	0,762	Reliabel
Y: Produktivitas Kerja	0,732	Reliabel

validitas lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,762 dengan pernyataan bahwa dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan bekerja dengan teliti, cepat dan disiplin sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan programstatistik atau SPSS dapat dilihat pada lampiran ke 28.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Ket
Produktivitas Kerja	1	0,553	0,2146	Valid
	2	0,527	0,2146	Valid
	3	0,474	0,2146	Valid
	4	0,551	0,2146	Valid
	5	0,417	0,2146	Valid
	6	0,564	0,2146	Valid
	7	0,441	0,2146	Valid
	8	0,651	0,2146	Valid
	9	0,762	0,2146	Valid
	10	0,570	0,2146	Valid
	11	0,390	0,2146	Valid
	12	0,231	0,2146	Valid

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.3 Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah uji Kolmogrov-Smirnov, dengan kriteria pengujiannya apabila nilai *Asymp.Sig.* di atas 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila nilai *Asymp. Sig.* di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandar dized residual
N		82
Normal	Mean	0
Normal Parameter	Std.Deviation	1,765825
Mat. Extreme Differences	Absolute	0,120
	Positip	0,049
	Negativ	-0,120
Kolmogonov. Smirnov Asymop sig.(2 tailed)	Z	1,083 0,191

Dengan melihat Asymp. Sig. (2-tailed) hasil dari uji normalitas yaitu 0,191 artinya data yang telah diteiti normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,191 > 0,05.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,622	4,820		1,582	,118
	Kesehatan Kerja	1,698	,146	,818	11,637	,000
	Keselamatan Kerja	,040	,111	,025	,362	,719

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,622 + 1,698 X_1 + 0,040 X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta =7,622
Artinya apabila kesehatan kerja dan keselamatan kerja diasumsikan tidak ada maka produktivitas kerja akan naik koefisiennya sebesar 7,622
- b. Koefisien regresi (b₁) = 1,698
Artinya apabila koefisien kesehatan kerja (X₁) naik satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 1,698 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b₁ bertanda positif, sehingga apabila kesehatan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya.
- c. Koefisien regresi (b₂) = 0,040
Artinya apabila koefisien keselamatan kerja (X₂) naik satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,040 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b₂ bertanda positif, sehingga apabila kemampuan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

Uji T-Test

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun yang menjadi kriteria dalam uji statistik t ini ialah :

- a. Jika nilai probabilitas < 0,05 sig maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas > 0,05 Sig, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya signifikan.

Untuk mencari t tabel, maka menggunakan rumus :

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 ; 82-2-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 ; 79) \text{ maka } t \text{ tabel } 79 \text{ adalah } = 1,990$$

Tabel 7. Uji T-Test Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,622	4,820		1,582	,118
	Kesehatan Kerja	1,698	,146	,818	11,637	,000
	Keselamatan Kerja	,040	,111	,025	,362	,719

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dapat dilihat dari Tabel 7 pada hasil Uji T-Test pernyataan tentang keehatan kerja menyatakan bahwa nilai pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar 0,118>0,05 dan nilai hitung 11,637>1,990 sig maka H1 diterima yang berarti terdapat kesehatan kerja yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan kepada masyarakat dan pernyataan tentang keselamatan kerja X₂ terhadap Y adalah sebesar 0,118>0,05 dan nilai hitung 0,362<2,030sig maka H1 diterima yang berarti terdapat keselamatan kerja yang berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan kepada masyarakat.

V. KESIMPULAN

- 1. Dari penelitian tersebut telah diuji bahwa item nomor 3 yang memiliki nilai validitas lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,756 dengan pernyataan bahwa kondisi suhu udara dalam ruangan kerja mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik dan dilihat item nomor 9 yang memiliki nilai validitas lebih besar dari pada nilai item yang lain sebesar 0,762 dengan pernyataan bahwa dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan bekerja dengan teliti, cepat dan disiplin sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik.

2. Berdasarkan hasil dari penelitian, hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 yaitu dengan kesehatan kerja sebesar 0,824 keselamatan kerja sebesar 0,762 dan produktivitas kerja karyawan 0,732 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2]. Abdul. Jalaluddin Sayuti, 2013, *Manajemen Kantor Praktis*. Alfabeta: Bandung
- [3]. Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [4]. Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [5]. Eko, Widodo Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [6]. Hasibuan, Malayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7]. Malinasari, Nia., Azzuhri, Misbahuddin, 2013, *Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates Kab. Malang. Jurnal tidak diterbitkan. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- [8]. Ramli, S., 2013, *Smart Safety, Panduan Penerapan SMK3 Yang Efektif*. Jakarta : Dian Rakyat
- [9]. Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- [10]. Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara