

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate

¹Nurlaila, ²Arizki Saridewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun Ternate
e-mail: lela_fekon@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui (a). pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (b) pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (c) pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate. Sebanyak 42 orang responden dikumpulkan dari survei. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan tingkat keselamatan kerja karyawan tetap sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) cabang Ternate berada pada tingkat tinggi dan produktivitas kerja karyawan juga berada pada tingkatan yang tinggi, tingkat kesehatan kerja berada pada tingkat tinggi dan produktivitas kerja karyawan juga berada pada tingkatan yang tinggi dan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tetap sektor Pembangkitan berada pada tingkat tinggi dan produktivitas karyawan juga berada pada tingkat yang tinggi.

Kata kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan berbagai macam pengembangan teknologi, sehingga kebutuhan sumber daya manusia sangat diperlukan, hal tersebut sesuai dengan fungsi dari visi, misi, dan tujuan perusahaan. Memajukan dan mempertahankan perusahaan dari sisi manajemen merupakan salah satu tujuan utama dari setiap perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam pengembangan dan pertumbuhan serta mempertahankan perusahaan.

Faktor utama yang dapat mempertahankan perusahaan di dunia usaha yaitu dengan memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan karyawan, perusahaan perlu menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan, karena keselamatan dan kesehatan dapat mempengaruhi fisik maupun mental karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menghadirkan lingkungan kerja yang sehat, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “

Untuk Melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa, “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas Nasional” (Kemnakertrans 2014 dalam Putri Kinanti Nikita dan Sary Poerwita Fetty, 2015).

Keselamatan kerja berdasarkan pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Perusahaan yang menjalankan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan karyawan. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderita, kerusakan atau kerugian di tempat kerja menurut Mangkunegara (2001).

Kesehatan kerja merupakan keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman dengan kondisi kesehatan dan kepribadiannya, kebutuhan serta kesejahteraan hidupnya, keamanan karyawan saat bekerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja dengan bekerja melebihi masa waktu yang ditentukan.

Lingkungan dapat membuat tekanan emosi atau gangguan fisik. Suma'mur (1996) menerangkan bahwa kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan

keadaan lingkungan kerja serta terlindung dari penyakit yang di sebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Produktivitas kerja menggambarkan suatu keberhasilan atau pun kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisien kinerja dengan kaitannya penggunaan sumber daya. Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap yang senantiasa mempunyai pengamatan bahwa program kerja hari ini harus lebih baik dari program kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Syafi'I, 2008)

Hasil penelitian Setiawan (2013) dan Pratomo dan Dwijanto (2014) menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Tracon Industri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Fauzy Syafi'I (2008) dan penelitian Lindalva G. De. A. Corte Real, Totok Sasongko dan Anung Nugroho (2015) yang membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengarahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas (Rivai, 2004).

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Moenir dalam Syafi'i (2008) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/tempat tersebut baik orang tersebut karyawan/ bukan karyawan dari perusahaan itu.

Menurut pendapat Mengginson dalam Mangkunegara (2001) Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderita, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran.

Menurut Suma'mur (2014) adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Dari tempat-tempat kerja tersebut demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa aman atau selamat dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan perusahaan dan berpengaruh pada kualitas kerja. Apakah karyawan yang bekerja merasa nyaman dengan peralatan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan, peralatan yang di pergunakan untuk bekerja, kondisi tata letak ruangan kerja dan beban kerja yang di rasakan saat bekerja.

Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang, maupun jasa. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat risiko bahayanya, adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir, Maka dari itu di Indonesia mengenai masalah keselamatan kerja sebagai negara yang sedang berkembang dan membangun merupakan suatu hal yang sangat penting seperti yang dijelaskan oleh Suma'mur (2014) di dalam masyarakat yang sedang membangun dan salah satu aspek penting pembangunan adalah bidang ekonomi dan

sosial, maka keselamatan kerja lebih tampil ke depan lagi, dikarenakan cepatnya penerapan teknologi dengan segala seginya termasuk problematika keselamatan kerja menampilkan banyak permasalahan, sedangkan kondisi sosial-kultur belum cukup siap untuk menghadapinya.

Tujuan Keselamatan Kerja

Ada 3 tujuan keselamatan kerja menurut Suma'mur (2014) sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Selanjutnya seorang ahli dalam bidang keselamatan kerja Moekijat (1999) dalam Syafi'I (2008) mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan yang penting, yakni:

- a. Alasan berdasarkan kemanusiaan.
Pertama-tama para manajer yang mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perkemanusiaan yang sesungguhnya, mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dan pekerja yang menderita luka. Serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.
- b. Alasan berdasarkan UU.
Ada juga alasan mengadakan program keselamatan kerja berdasarkan UU tentang K3 dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.
- c. Alasan ekonomi
Alasan ekonomi untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat sangat besar bagi perusahaan.

Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga oleh karena itu dibelakang peristiwa itu

tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan (Suma'mur, 2014).

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi karena oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Kecelakaan tidak terjadi kebutulan, melainkan ada sebabnya oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah asalkan kita cukup punya kemauan untuk mencegahnya. Menurut syafi'I (2008) Oleh karena itu pula sebab-sebab harus diteliti dan temukan agar untuk selanjutnya dengan usaha koreksi yang ditujukan kepada sebab itu kecelakaan dapat dicegah dan tidak berulang kembali, dengan kata lain kecelakaan biasa terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja atau perbuatan yang tidak selamat. Jadi kecelakaan kerja menurut Silalahi (1995) adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut Syafi'I (2008) mengemukakan bahwa kecelakaan adalah suatu kejadian atau suatu peristiwa yang tidak diharapkan yang mengganggu jalannya kegiatan biasanya.

Maksud dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kondisi tidak selamat yang direncanakan yang telah diharapkan dapat mengakibatkan kecelakaan yang mengganggu jalannya kegiatan.

Dessler (2003) mengatakan ada 3 alasan dasar dari kecelakaan ditempat kerja antara lain:

- a. Kejadian yang bersifat kebutulan
- b. Kondisi tidak aman merupakan alasan utama dari kecelakaan termasuk faktor-faktor seperti:
 1. Peralatan perlindungan yang tidak memadai.
 2. Peralatan rusak.
 3. Prosedur yang berbahaya dalam pada atau sekitar mesin atau peralatan.

4. Gedung yang tidak aman sumpek dan terlalu penuh.

5. Penerangan yang tidak memadai suram, tidak cukup penerangan.

6. Ventilasi tidak memadai cukup penggantian udara, sumber udara tidak murni.

c. Tindakan-tindakan yang tidak aman. Kebanyakan para ahli keselamatan kerja dalam manajer tahu bahwa tidak mungkin menghapuskan kecelakaan hanya dengan mengurangi kondisi yang tidak aman: orang yang menyebabkan kecelakaan dan tidak ada yang menemukan jalan yang benar-benar pasti untuk menghilangkan tindakan karyawan yang tidak aman seperti:

1. Menggunakan peralatan dengan tidak aman,

2. Pikiran kacau, gangguan, penyalahgunaan, kaget, berselisih, permainan kasar dll.

3. Menggunakan prosedur kerja yang tidak aman.

Selain kondisi tidak aman, ada 3 faktor yang berhubungan dengan kerja lainnya menyumbang pada terjadinya kecelakaan yaitu jabatan itu sendiri, jadwal kerja, dan iklim psikologi dari tempat kerja.

Pencegahan kecelakaan, pemeliharaan kesehatan kerja dinilai tidak hanya pencegahannya, tetapi juga dari segi manusiannya antara biaya kecelakaan dan biaya pencegahan terdapat pokok yang berakar pada manajemen pokok ini menentukan kebijakan perusahaan yang mengendalikan operasi (Syafi'I, 2008). Kebijakan ini melahirkan satu atau dua kemungkinan hasil yang baik dan hasil yang merugikan sebagai akibat kecelakaan.

Kesehatan Kerja

Menurut Moenir dalam Syafi'I (2008) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi keselamatannya

dalam pekerjaan. Selain itu menurut pendapat Mengginson dalam Mangkunegara (2001) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Suma'mur (1996) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja ataupun masyarakat memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap faktor-faktor pekerjaan, lingkungan kerja dan terhadap penyakit umum.

Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat diambil suatu 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.

Konsep kesehatan kerja semakin banyak berubah, bukan sekedar "kesehatan pada sektor industri" saja melainkan juga mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya (*Total health of all at work*) dan ilmu ini tidak hanya hubungan antara efek lingkungan kerja dengan kesehatan, tetapi juga hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang harus dikerjakannya, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah timbulnya gangguan kesehatan dari pada mengobatinya (Harrington, 2005).

Produktivitas

Produktivitas menurut Sinungan (2009) adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien. Produktivitas juga mengikutsertakan pendayagunaan sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lainnya menuju pada peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Selain itu menurut Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas tergantung pada kemampuan tenaga manusia.

Sedangkan menurut International Labour Organisation (ILO) dalam Syafi'i (2008) merupakan perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan, dan elemen-elemen tersebut berupa tanah, tenaga kerja, modal, dan organisasi.

Produktivitas memiliki pengertian sebenarnya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan manajemen merupakan suatu teori dan sikap mental yang muncul dari dorongan yang kuat dari masyarakat dengan cara berkepanjangan dan berusaha meningkatkan kualitas kehidupan sebagai yang diungkapkan dari Simanjuntak (1985) bahwa produktivitas secara Filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok.

Berdasarkan definisi-definisi yang diungkapkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas berbeda dengan produksi dimana produksi sendiri lebih ke menghitung tingkat kuantitas dengan dihasilkan dari produksi, dan produktivitas tidak menghitung akan kuantitas suatu produk melainkan di hitung berdasarkan rasion, perbandingan ini merupakan suatu ukuran matematis yang dilihat dari tingkat efisien.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Industri Pebangkit Listrik Tenaga Diesel PT.PLN (Persero) cabang Ternate, yang berlokasi berada di bagian Ternate Selatan depan Jalan Raya menghadap Ke Barat. Dimana objek penelitian ini adalah karyawan Pebangkitan Maluku PLTD pusat listrik Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate. Penelitian ini memfokuskan pada hal-hal yang terkait dengan Program K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang dianalisis dari aspek manajemen sumber daya manusia.

Populasi dan sampel

Penentuan sampel digunakan untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil, metode pengambilan sampel, lokasi sampel dan responden yang akan dimintai data atau keterangan.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan tetap adalah 42 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Jadi

sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti, sampel yang diambil adalah karyawan tetap Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) cabang Ternate berjumlah 42 orang karyawan. Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diuraikan, maka teknik pengumpulan sampel menggunakan adalah *teknik sampling nonprobability sampling* meliputi *sampling jenuh*.

Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2011) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang. Atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Model Analisis

Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate maka dalam hal penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda. adapun formula regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas Kerja
α	: Konstanta
X_1	: Keselamatan Kerja
X_2	: Kesehatan Kerja
$\beta_1\beta_2$: Koefisien regresi
e	: Error

Jenis dan Sumber Data

Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari para responden, dimana data tersebut diperoleh melalui wawancara dan penyerahan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi	Indikator	Item	No Koesioner	Skala
Keselamatan Kerja (X1)	Menurut Moenir dalam Syafi'I (2008) Keselamatan kerja suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah/tempat tersebut baik orang tersebut karyawan/ bukan karyawan dari perusahaan itu.	Lingkungan Kerja	a. Tata letak peralatan kerja b. Perlindungan Mesin c. Penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan	1, 2, dan 3	Likert
		Lingkungan sosial psikologi	a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan b. Asuransi tenaga kerja c. Tunjangan Kecelakaan Kerja d. Suasana kerja dan pekerjaan	4, 5, 6, dan 7	
Kesehatan Kerja (X2)	Menurut Moenir dalam Syafi'I (2008) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi keselamatannya dalam pekerjaan.	Lingkungan kerja secara medis	a. Kebersihan lingkungan kerja b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja c. Peredam suara untuk tingkat kebisingan	1, 2, dan 3	Likert
		Sarana kesehatan tenaga	a. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi b. Sarana penyediaan ruang / balai kesehatan	4 dan 5	
		Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	a. Pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan b. Fasilitas P3K	6 dan 7	
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Laehamdan Wexley dalam Sedarmayanti, (2009) Produktifitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang	Sikap kerja	a. Kesiediaan kerja untuk bergiliran b. Dapat menerima tambahan tugas c. Bekerja dalam satu tim	1, 2 dan 3	Likert
melaksanakan pekerjaannya atau untuk unjuk kerja.	Tingkat Ketrampilan	a. Adanya pelatihan dalam manajemen dan <i>supervisor</i> b. Adanya pelatihan Ketrampilan dalam teknik	4 dan 5		
	Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi	a. Adanya pengawasan mutu terhadap produk b. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan	6 dan 7		
		Manajemen	Efisiensi sumber daya	8 dan 9	

Variabel	Definsi	Indikator	Item	No Koesioner	Skala
		produktivitas	Sistem kerja yang terdapat dalam organisasi		
		Efisiensi tenaga kerja	a. Perencanaan tenaga kerja b. Tambahan tugas dari organisasi	10	
		Kewiraswastaan	a. Pengambilan resiko b. Kreatifitas dalam berusaha c. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha	11, 12, dan 13	

Sumber : Diperoleh dari berbagai referensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Menurut Moenir dalam Syafi'i (2008) Keselamatan kerja suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah/tempat

tersebut baik orang tersebut karyawan/ bukan karyawan dari perusahaan itu. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran koesioner maka diperoleh data tentang variabel keselamatan kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Variabel Keselamatan Kerja (X1)	Item-item	Skor Jawaban										Nilai rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
	X1.1	2	5	4	10	7	17	17	41	12	29	3.79
	X1.2	3	7	5	12	14	33	16	38	4	10	3.31
	X1.3	2	5	6	14	22	52	8	19	4	10	3.14
	X1.4	0	0	0	0	11	26	19	45	12	29	4.02
	X1.5	0	0	0	0	16	38	16	38	10	23	3.86
Rata-rata total skor												3.62

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa pertama, tanggapan responden item pernyataan X1.1 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 17 orang (41%). Hal ini berarti bahwa tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja. Selain itu terdapat 12 orang (29%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada karyawan yang kurang setuju sebanyak 7 orang (17%), tidak setuju sebanyak 4 orang (10%) dan 2 orang (5%) yang sangat tidak setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan pertama, dapat diketahui bahwa pada item

pernyataan pertama memiliki rata-rata sebesar 3.79 yang berarti bahwa karyawan setuju dengan tata letak peralatan kerja yang sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan berada pada taraf baik atau tinggi.

Kedua, tanggapan responden item pernyataan X1.2 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 16 orang (38%). Hal ini berarti bahwa perlindungan mesin dapat menjamin keselamatan kerja karyawan. Selain itu terdapat 14 orang (33%) kurang setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada pula karyawan yang tidak setuju sebanyak 5 orang (12%),

sangat setuju sebanyak 4 orang (10%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kedua, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kedua memiliki rata-rata sebesar 3.31 yang berarti bahwa karyawan merasa cukup atas perlindungan mesin yang dapat menjamin keselamatan kerja karyawan berada pada taraf cukup.

Ketiga, tanggapan responden item X1.3 lebih banyak adalah kategori kurang setuju yakni sebanyak 22 orang (52%). Hal ini berarti penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan karyawan telah memadai. Selain itu terdapat 8 orang (19%) karyawan yang setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada pula karyawan yang tidak setuju sebanyak 6 orang (14%), sangat setuju sebanyak 4 orang (10%) dan terdapat 2 orang (5%) karyawan yang sangat tidak setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan ketiga, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan ketiga memiliki rata-rata sebesar 3.14 yang berarti karyawan merasa cukup dengan penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan karyawan telah memadai berada pada taraf cukup.

Keempat, Tanggapan responden item X1.4 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 19 orang (45%). Hal ini berarti bahwa asuransi tenaga kerja yang ada sudah optimal. Selain itu terdapat 12 orang (29%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada

pula karyawan yang kurang setuju sebanyak 11 orang (26%), dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan keempat, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan keempat memiliki rata-rata sebesar 4.02 yang berarti karyawan setuju atas asuransi tenaga kerja yang ada sudah optimal berada pada taraf baik atau tinggi.

Kelima, Tanggapan responden item X1.5 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 16 orang (38%). Hal ini berarti bahwa suasana kerja dan pekerjaan sudah aman dan nyaman bagi karyawan. Selain itu terdapat 16 orang (38%) karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada pula karyawan yang sangat setuju sebanyak 10 orang (23%) dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kelima, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kelima memiliki rata-rata sebesar 3.86 yang berarti karyawan setuju dengan suasana kerja dan pekerjaan sudah aman dan nyaman bagi karyawan berada pada taraf baik atau tinggi.

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Menurut Moenir dalam Syafi'i (2008) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi keselamatannya dalam pekerjaan. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner maka diperoleh data tentang variabel kesehatan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Variabel Kesehatan Kerja (X2)	Item-item	Skor Jawaban										Nilai rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
	X2.1	0	0	1	2	2	5	11	26	28	67	4.57
	X2.2	0	0	0	0	1	2	11	26	30	71	4.69
	X2.3	0	0	3	7	13	31	11	26	15	36	3.90
	X2.4	0	0	0	0	1	2	24	57	17	41	4.38
	X2.5	1	2	1	2	7	17	23	55	10	24	3.95
	X2.6	0	0	1	2	10	24	8	19	23	55	4.26
Rata-rata total skor												4.32

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa pertama, tanggapan responden item pernyataan X2.1 lebih banyak adalah kategori sangat setuju yakni sebanyak 28 orang (67%). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja perusahaan sudah bersih dan sehat. Selain itu terdapat 11 orang (26%) karyawan yang setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada pula karyawan yang kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), dan terdapat 1 orang (2%) karyawan yang tidak setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan pertama, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan pertama memiliki rata-rata sebesar 4.57 yang berarti karyawan sangat setuju dengan lingkungan kerja perusahaan sudah bersih dan sehat berada pada taraf sangat baik atau sangat tinggi.

Kedua, tanggapan responden item X2.2 lebih banyak adalah kategori sangat setuju yakni sebanyak 30 orang (71%). Hal ini berarti bahwa perusahaan sudah menyediakan peredam suara untuk menghindari kebisingan kerja karyawan. Selain itu terdapat 11 orang (26%) karyawan yang setuju dengan hal tersebut. Namun masih ada pula karyawan sebanyak 1 orang (2%), yang kurang setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kedua, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kedua memiliki rata-rata sebesar 4.69 yang berarti karyawan sangat setuju dengan suasana kerja dan pekerjaan sudah aman dan nyaman bagi karyawan berada pada taraf sangat baik atau sangat tinggi.

Ketiga, tanggapan responden item pernyataan X2.3 lebih banyak adalah kategori sangat setuju yakni sebanyak 15 orang (36%). Hal ini berarti bahwa suhu, udara dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standar kesehatan. Selain itu terdapat 11 orang (26%) karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), Hal ini berarti bahwa masih ada karyawan

yang yakin akan suhu, udara dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standar kesehatan. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan ketiga, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan ketiga memiliki rata-rata sebesar 3.90 yang berarti karyawan setuju dengan suhu, udara dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standar kesehatan berada pada taraf sangat baik atau tinggi.

Keempat, tanggapan responden item pernyataan X2.4 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 24 orang (57%). Hal ini berarti perusahaan menyediakan ruangan / balai kesehatan bagi karyawan. Selain itu terdapat 17 orang (41%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang kurang setuju sebanyak 1 orang (2%) Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan keempat, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan keempat memiliki rata-rata sebesar 4.38 yang berarti karyawan sangat setuju dengan perusahaan menyediakan ruangan / balai kesehatan bagi karyawan berada pada taraf sangat baik atau sangat tinggi.

Kelima, tanggapan responden item pernyataan X2.5 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 23 orang (55%). Hal ini berarti perusahaan telah memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan. Selain itu terdapat 10 orang (24%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang kurang setuju sebanyak 7 orang (17%), 1 orang (2%) tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kelima, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kelima memiliki rata-rata sebesar 3.95 yang berarti karyawan setuju dengan perusahaan memberikan pemeriksaan secara berkala bagi karyawan berada taraf baik atau tinggi.

Keenam, tanggapan responden item pernyataan X2.6 lebih banyak adalah kategori sangat setuju yakni sebanyak 23 orang (55%). Hal ini berarti bahwa fasilitas p3k sudah cukup tersedia di lokasi kerja karyawan. Selain itu terdapat 10 orang (24%) karyawan yang tidak setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang setuju sebanyak 8 orang (19%), dan 1 orang (2%) tidak setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan keenam, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan keenam memiliki rata-rata sebesar 4.26 yang berarti karyawan sangat setuju dengan

fasilitas p3k sudah cukup tersedia di lokasi kerja karyawan.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Laehamdan Wexley dalam Sedarmayanti, (2009) Produktifitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk unjuk kerja. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran koesioner maka diperoleh data tentang variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

	Item-item	Skor Jawaban										Nilai rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Variabel Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0	0	0	0	14	33	25	59	3	7	3.74
	Y.2	0	0	0	0	7	16	18	42	17	4	4.24
	Y.3	0	0	0	0	8	19	26	61	8	19	4.00
	Y.4	0	0	0	0	12	28	26	61	4	9	3.81
	Y.5	0	0	0	0	13	31	20	47	9	21	3.90
	Y.6	0	0	0	0	10	23	20	47	12	28	4.05
	Y.7	0	0	0	0	6	14	19	45	17	40	4.26
	Y.8	0	0	0	0	1	2	24	57	17	40	4.38
	Y.9	0	0	0	0	8	19	19	45	15	35	4.17
	Y.10	0	0	0	0	2	4	25	59	15	35	4.31
	Y.11	0	0	0	0	11	26	19	45	12	28	4.02
	Y.12	0	0	0	0	16	38	16	38	10	23	3.86
Rata-rata total skor											4.06	

Sumber: Data diolah (2015)

Pertama, tanggapan responden item pernyataan Y.1 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 25 orang (59%). Hal ini berarti bahwa setiap karyawan bersedia bekerja bergiliran. Selain itu terdapat 14 orang (33%) karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang sangat setuju sebanyak 3 orang (7%) yang sangat setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan pertama, dapat diketahui bahwa pada item

pernyataan pertama memiliki rata-rata sebesar 3.74 yang berarti karyawan setuju dengan bersedia bekerja bergiliran berada pada taraf baik atau tinggi.

Kedua, tanggapan responden item pernyataan Y.2 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 18 orang (42%). Hal ini berarti bahwa dengan saling bekerja sama untuk memudahkan pekerjaan. Selain itu terdapat 17 orang (4%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang kurang setuju

sebanyak 7 orang (16%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kedua, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kedua memiliki rata-rata sebesar 4.24 yang berarti karyawan sangat setuju dengan saling bekerja sama untuk memudahkan pekerjaan berada pada taraf sangat baik/sangat tinggi.

Ketiga, tanggapan responden item pernyataan Y.3 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 26 orang (61%). Hal ini berarti bahwa perusahaan selalu mengadakan pelatihan manajemen supervisor. Selain itu terdapat 8 orang (19%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih terdapat karyawan yang kurang setuju sebanyak 8 orang (19%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan ketiga, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan ketiga memiliki rata-rata sebesar 4.00 yang berarti karyawan setuju dengan perusahaan selalu mengadakan pelatihan manajemen supervisor berada pada taraf baik/tinggi.

Keempat, tanggapan responden item pernyataan Y.4 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 26 orang (61%). Hal ini berarti bahwa dengan memahami bagaimana teknik kerja yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu terdapat 12 orang (28%) karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang sangat setuju sebanyak 4 orang (9%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan keempat, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan keempat memiliki rata-rata sebesar 3.81 yang berarti karyawan setuju dengan lingkungan dengan memahami bagaimana teknik kerja yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan berada pada taraf baik atau tinggi.

Kelima, tanggapan responden item pernyataan Y.5 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 20 orang (47%). Hal ini berarti bahwa adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu

terdapat 13 orang (31%) karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang sangat setuju sebanyak 9 orang (21%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kelima, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kelima memiliki rata-rata sebesar 3.90 yang berarti karyawan setuju dengan adanya pengawasan mutu terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berada pada taraf baik atau tinggi.

Keenam, tanggapan responden item pernyataan Y.6 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 20 orang (47%). Hal ini berarti bahwa pimpinan perusahaan selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu terdapat 12 orang (28%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang kurang setuju sebanyak 10 orang (23%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan keenam, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan keenam memiliki rata-rata sebesar 4.05 yang berarti karyawan setuju dengan pimpinan selalu melakukan pengawasan mengenai pekerjaan berada pada taraf baik/tinggi.

Ketujuh, tanggapan responden item pernyataan Y.7 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 19 orang (45%). Hal ini berarti bahwa jumlah karyawan yang terdapat dibagian karyawan tersebut bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan kerja. Selain itu terdapat 17 orang (40%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang kurang setuju sebanyak 6 orang (14%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan ketujuh, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan ketujuh memiliki rata-rata sebesar 4.26 yang berarti karyawan sangat setuju dengan lingkungan jumlah karyawan yang terdapat dibagian karyawan tersebut bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan kerja berada pada taraf sangat baik atau sangat tinggi.

Kedelapan, tanggapan responden item pernyataan Y.8 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 24 orang (57%). Hal ini berarti bahwa perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya. Selain itu terdapat 17 orang (40%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang kurang setuju sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kedelapan, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kedelapan memiliki rata-rata sebesar 3.38 yang berarti karyawan setuju dengan perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berada pada taraf baik atau tinggi.

Kesembilan, tanggapan responden item pernyataan Y.9 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 19 orang (45%). Hal ini berarti bahwa perusahaan biasa memberikan tugas tambahan kepada karyawan. Selain itu terdapat 15 orang (35%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang kurang sangat setuju sebanyak 8 orang (19%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kesembilan, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kesembilan memiliki rata-rata sebesar 4.17 yang berarti karyawan sangat setuju dengan berani mengambil resiko untuk hasil yang maksimal dalam pekerjaan berada pada taraf sangat baik/sangat tinggi.

Kesepuluh, tanggapan responden item pernyataan Y10 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 25 orang (59%). Hal ini berarti bahwa dengan berani mengambil resiko untuk hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Selain itu terdapat 15 orang (35%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang kurang sangat setuju sebanyak 2 orang (4%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kesepuluh, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kesepuluh memiliki rata-rata sebesar 4.31

yang berarti karyawan sangat setuju dengan berani mengambil resiko untuk hasil yang maksimal dalam pekerjaan berada pada taraf sangat baik/sangat tinggi.

Kesebelas, tanggapan responden item pernyataan Y.11 lebih banyak adalah setuju yakni sebanyak 19 orang (45%). Hal ini berarti bahwa terkadang berkeaktifitas menggunakan cara lain untuk hasil yang maksimal. Selain itu terdapat 12 orang (28%) karyawan yang sangat setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang kurang setuju sebanyak 11 orang (26%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan kesebelas, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan kesebelas memiliki rata-rata sebesar 4.02 yang berarti karyawan setuju dengan terkadang berkeaktifitas menggunakan cara lain untuk hasil yang maksimal berada pada taraf baik atau tinggi.

Keduabelas, tanggapan responden item pernyataan Y.12 lebih banyak adalah kategori setuju yakni sebanyak 16 orang (38%). Hal ini berarti bahwa dengan sering berinovasi namun tetap pada peraturan perusahaan. Selain itu terdapat 16 orang (38%) karyawan yang kurang setuju dengan hal tersebut. Namun demikian masih ada karyawan yang sangat setuju sebanyak 10 orang (23%). Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) untuk item pernyataan keduabelas, dapat diketahui bahwa pada item pernyataan keduabelas memiliki rata-rata sebesar 3.86 yang berarti karyawan setuju dengan sering berinovasi namun tetap pada peraturan perusahaan berada pada taraf baik atau tinggi.

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. (Ghozali, 2012 dalam Simanjuntak, 2013). Jika r hitung $>$

r tabel, dan bernilai positif maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2012 dalam Simanjuntak, 2013). Sedangkan uji reabilitas instrument dilakukan dengan melihat koefisien $\alpha \geq 0,6$

maka instrument penelitian dapat dikatakan reliable. Ringkasan hasil uji validitas dan realibilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0.851	0.361	Valid	0.694	Reliabel
	X1.2	0.737		Valid		
	X1.3	0.812		Valid		
	X1.4	0.113		Tidak Valid		
	X1.5	0.558		Valid		
	X1.6	0.244		Valid		
	X2.7	0.453				
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0.518	0.361	Valid	0.664	Reliabel
	X2.2	0.534		Valid		
	X2.3	0.723		Valid		
	X2.4	0.099		Tidak Valid		
	X2.5	0.559		Valid		
	X2.6	0.681		Valid		
	X2.7	0.711		Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,807	0.361	Valid	0.878	Reliabel
	Y2	-0,160		Tidak Valid		
	Y3	0,757		Valid		
	Y4	0,577		Valid		
	Y5	0,721		Valid		
	Y6	0,735		Valid		
	Y7	0,654		Valid		
	Y8	0,682		Valid		
	Y9	0,441		Valid		
	Y10	0,642		Valid		
	Y11	0,526		Valid		
	Y12	0,665		Valid		
	Y13	0,753		Valid		

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5, r hitung setiap item pernyataan jika dibandingkan dengan r tabel yang mana r tabel yang dimiliki sebesar 0.361 diketahui bahwa pada variabel keselamatan kerja (X1) dapat diketahui bahwa dari 7 item pernyataan terdapat 5 item yang dikatakan valid sedangkan 2 item lainnya tidak valid. Pada variabel kesehatan kerja (X2) dapat diketahui bahwa dari 7 item pernyataan

yang dikatakan valid sedangkan 1 item lainnya tidak valid. Sedangkan pada variabel Y yaitu produktivitas kerja, diketahui bahwa dari 13 item pernyataan terdapat 12 item pernyataan yang valid sedangkan 1 item tidak valid. Dengan demikian item-item pernyataan variabel yang tidak memenuhi syarat tidak dapat digunakan untuk analisis.

Tabel. 6. Rekapitulasi Analisis Regresi

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t ^{-hitung}	Sig.t
				(P)
Konstanta	18.984	5.987	3.171	0.003
X1	0.584	0.228	2.557	0.015
X2	0.744	0.262	2.846	0.007
Multiple R	: 0,649			
R square (R ²)	: 0,422			
F hitung	: 14.210			
Sig	: 0,000			

Sumber: Data diolah (2015)

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y) maka diperoleh model regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = 18.984 + 2.557 (X1) + 2.846 (X2) + e$$

Dari tabel 6, terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau R² (square) berkorelasi sebesar 0,422 yang menunjukkan 42,2% perubahan produktivitas kerja dijelaskan dari variabel independen yang terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 57,8% dijelaskan dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) dihasilkan sebesar 0.649, hal ini memberikan arti bahwa secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas mempunyai keeratan hubungan dengan variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi atau nilai R yakni 0,649 / 64,9%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Kondisi dengan perasaan yang nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan

keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Menurut Rivai (2004), Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengarahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam bekerja, dan juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui rata-rata karyawan memberikan respon yang positif terhadap item-item pernyataan variabel keselamatan kerja dan bahkan sebagian besar menjawab bahwa penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan karyawan belum memadai standar keselamatan, perlindungan mesin belum dapat menjamin keselamatan kerja dan tata letak peralatan kerja belum sesuai dengan standar keselamatan kerja, sehingga tingkat keselamatan kerja karyawan menurun. Dengan demikian diketahui tingkat keselamatan kerja di perusahaan ini berada pada taraf tinggi. Keselamatan kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena

karyawan yang merasakan keselamatannya terganggu tidak dapat bekerja dengan baik dan yang akan berakibat produktifitas kerja mereka tidak optimal sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan demikian tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dimana keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitiannya Pratomo dan Dwijanto (2014) bahwa keselamatan kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Tracon Industri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat keselamatan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, begitu sebaliknya. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Jadi yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Sedangkan dalam hubungannya kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) cabang Ternate.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja

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 dengan beresiko kesehatannya dapat membuat karyawan merasa stress emosi dan gangguan fisik. Menurut Pratomo (2014) dalam jurnalnya mengatakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan harus terbebas dari gangguan kesehatan yang timbul akibat kerja maupun lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan tenaganya untuk bekerja.

Menurut Suma'mur (1996) fungsi program K3 yaitu melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, membantu penyesuaian mental atau fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Demikian itu dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja karyawan harus sangat diperhatikan selama bekerja karena kesehatan kerja merupakan salah satu fakto penting dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui rata-rata karyawan memberikan respon yang positif terhadap item-item pernyataan variabel kesehatan kerja dan bahkan sebagian besar menjawab bahwa suhu, udara dan ventilasi di tempat kerja belum memenuhi standar kesehatan sehingga tingkat kesehatan kerja karyawan menurun. Dengan demikian diketahui tingkat kesehatan kerja di perusahaan ini berada pada taraf tinggi. Kesehatan kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan yang merasakan kesehatannya terganggu tidak dapat bekerja dengan baik dan nyaman yang berakibat kinerja mereka akan tidak optimal sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan demikian tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Fauzy Syafi'I (2008) dan penelitian Lindalva G. De. A. Corte Real, Totok Sasongko dan Anung Nugroho (2015) yang membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) cabang Ternate.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan, diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0.422, yang berarti bahwa secara bersama-sama keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.422 atau 42.2%, dan sisanya sebesar 57.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa secara bersama-sama keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel yang bersifat positif artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan besarnya nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini menandakan koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Besarnya koefisien determinasi (R) yaitu koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja)

terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dengan nilai lebih kecil dari nilai variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas peneliti berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi jika karyawan mendapatkan keselamatan yang baik, memiliki keselamatan kerja yang tinggi serta kesehatan kerja yang baik atau tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang diambil yaitu:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan asumsi bahwa keselamatan kerja dapat digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja karyawan, semakin baik tingkat keselamatan kerja pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) Cabang Ternate maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan asumsi bahwa semakin baik kesehatan kerja pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) Cabang Ternate. Maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.
3. Keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti bahwa keselamatan kerja yang tinggi, dan semakin tinggi kesehatan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di

atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perhatian terhadap keselamatan kerja sangat diharapkan untuk itu pihak perusahaan perlu menerapkan SOP yang lebih ketat terkait dengan kepedulian dalam memeriksa setiap peralatan serta menjaga peralatan seperti tangga, sabuk pengaman dan tali penyelamat. Beban kerja karyawan melakukan pekerjaan pada ketinggian yang bertegangan tinggi harusnya dilakukan secara berhati-hati.
2. Perhatian kesehatan kerja untuk lebih meningkatkan penerapan seperti karyawan harus memakai helm bersenter dan pelindung mata (eyeshades). Karyawan harus memperhatikan tingkat kesehatannya pada saat bekerja dan sesudah bekerja untuk meminimalisir tanda-tanda gejala penyakit berat.
3. Pentingnya penerapan produktivitas karyawan lebih meningkatkan

penerapan terus-menerus diharuskan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan. Karyawan melakukan pemeriksaan ulang sarana peralatan dan perlengkapan juga diharuskan menjaga peralatan dan perlengkapan agar tidak hilang dan bisa digunakan kembali. Manajemen agar mengkaji ulang dan mempertimbangkan sistem kerja outshourching pada karyawan teknisi yang masih diperpanjang masa kontraknya jika kemampuan dan kinerja karyawan tersebut cukup baik.

4. Bagi peneliti lain, bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratomo, dan Dwijanto. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tracon Industri. Malang.
- Putri. Kinanti. Nikita dan Sary. Poerwita. Fetty. 2015. Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Cold. Rolling Mill. PT. Krakatau Steel (persero) tbk. (online) Univ. Telkom
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. "*Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*", Cet. Ke-3 Mandar Maju, Jakarta.
- Setiawan, 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Jaringan PT, PLN (persero) Area Surabaya Utara*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1 Nomor 2 Maret 2013
- Silalahi, B dan Silalahi, R. 1995. *Manajemen KeselamatanKesehatan Kerja*. PT.Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Ed. Ke-2, Cet. Ke-8. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suma'mur, 1996. "*Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*", Cetakan Kedua. CV.Haji Mas Agung, Jakarta.
- Suma'mur, PK. 2014. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan kedelapan. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.

Syafi'i, M. Fauzi. 2008. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (k3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan DI PT. PG. Rajawali I UNITPG. Kreet Baru Bululawang Malang.

UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.