

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RAMAJAYA
PRAMUKTI PETAPAHAN, KAB. KAMPAR)**

Oleh : Rani Angelina Pandiangan

raniangelina02@gmail.com

Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the application of occupational safety and health (OHS) and work motivation to work productivity of production employees at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, Kampar Regency. Occupational safety and health (OHS) and work motivation as independent variables (X_1X_2) while work productivity as the dependent variable (Y). This research was conducted at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, Kampar Regency, located at Raya Petapahan street, km 27, Kampar, Riau. The research method used is quantitative descriptive analysis. Data obtained from secondary data by the company and primary data through questionnaire measured by a likert scale then processed with SPSS version 22. The sample of this study was 60 respondents. The data analysis technique in this study used simple linear regression and multiple linear regression analysis.

The result showed that occupational safety and health (OHS) had an effect on work productivity with a value of t count $>$ t table ($12.270 > 2.00172$) and significance ($0.000 < 0.05$). work motivation has an effect on work productivity with t value $>$ t table ($10.579 > 2.00172$) and significance ($0.000 < 0.05$). Occupational safety and health (OHS) and work motivation affectape productivity with F value $>$ F table ($101.176 > 3.16$) and significance ($0.000 < 0.05$). It can be concluded that occupational safety and health (OHS) and work motivation simultaneously have a significant and positive effect on the work productivity of employees at PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, Kampar Regency.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Motivation, Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini terbukti dengan munculnya perusahaan-perusahaan mulai dari perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, seperti industri jasa, makanan, pakaian, peralatan elektronik, maupun industri perkebunan. Perkembangan yang semakin pesat tersebut menuntut setiap perusahaan untuk terus mengembangkan sumber daya yang dimiliki sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan tersebut membutuhkan sumber daya seperti modal, material, dan mesin serta yang paling utama yaitu sumber daya manusia atau karyawan.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas karena produktivitas yang tinggi merupakan suatu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 1992).

Meningkatnya produktivitas sumber daya manusia yang ada ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diperusahaan mampu

menunjang dan memenuhi keinginan dan kesejahteraan seluruh pihak. Apabila perusahaan peduli dengan keberadaan dan perkembangan karyawan, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberi kontribusinya dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap perusahaan. Agar peningkatan produktivitas tersebut dapat tercapai sesuai yang diharapkan, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya

Dari penelitian sebelumnya (Indra N.S, 2013 ; Bayu I.S, 2015 ; Ridwan, 2008 Meghar T, dan Roni F, 2013; Yulio N, 2015) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Schuler dan Jackson, 2005).

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat

dipastikan produksi kerja karyawan meningkat (Mangkunegara, 2004).

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Handoko (dalam Suwatno, 1996) motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi bekerja penting ditanamkan kepada karyawan karena motivasi merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Motivasi kerja menimbulkan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha dalam memenuhi kebutuhan individu (Robbins dalam Hasibuan, 1999). Tanpa adanya motivasi dari para karyawan itu sendiri untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan itu sendiri, maka hal ini dapat menjadi jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, dalam Sutrisno 2009).

Banyaknya prospek bisnis yang berkembang di Indonesia dapat mengembangkan perekonomian Indonesia termasuk Provinsi Riau, salah satunya bisnis perkebunan kelapa sawit atau bisnis CPO. Sejak berkembangnya sektor perkebunan di Indonesia, kelapa sawit menjadi komoditas yang digadang-gadang sebagai primadona sektor pertanian khususnya perkebunan. Selain itu, komoditas ini termasuk memiliki prospek yang paling cerah

dibandingkan komoditas perkebunan lainnya.

Salah satu perusahaan perkebunan yang memproduksi CPO di Provinsi Riau adalah PT. Ramajaya Pramukti. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan industri milik swasta dan bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Proses pengolahan yang dilakukan perusahaan ini di pabrik tentu memiliki resiko yang sangat besar karena pekerja berhadapan langsung dengan mesin-mesin pengolahan yang dapat membahayakan diri pekerja. Mengingat bahwa keselamatan dan kesehatan pekerja merupakan salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan, maka perusahaan membuat program K3 sebagai bentuk pemeliharaan dan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan baik keselamatan maupun kesehatan karyawan melalui penyediaan fasilitas APD (alat pelindung diri) dan fasilitas pendukung lainnya seperti klinik, dan fasilitas pendidikan bagi anak-anak karyawan.

Namun demikian, meskipun sudah tersedianya fasilitas alat pelindung diri yang dibagikan kepada para karyawan, tetap saja masih ditemukan adanya kecelakaan kerja yang terjadi meskipun hanya kecelakaan ringan. Dapat dilihat pada data berikut.

Terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja tentu akan berpengaruh pada produktivitas. Apabila terjadi kecelakaan kerja, tidak hanya perusahaan yang terkena dampak kerugiannya, tetapi juga keluarga dari karyawan yang mengalami penyakit akibat kecelakaan kerja.

Melihat betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan serta didukung motivasi dari karyawan nantinya akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan menganalisa keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja yang ada di perusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul : **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI PETAPAHAN, KAB. KAMPAR”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Ramajaya Pramukti“?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti.

4. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti.

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dengan kondisi yang terjadi di lapangan, serta untuk menambah pengalaman dalam melakukan penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai

bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti pada bidang usaha yang sama.

Kerangka Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja atau sering disingkat dengan K3 adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan itu beresiko. Menurut Sastrohadiwiryono (2015), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventive*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan manfaat sebagai berikut (Rivai dan Sagala, 2011).

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra dan turnover yang dapat diminimalkan.

Pelaksanaan keselamatan kerja dari suatu perusahaan dengan

perusahaan lain tidaklah sama. Ada yang mengabaikan karena merasa bahwa telah terjaminnya keselamatan para pekerja dan ada pula yang memperhatikan dan menempatkan keselamatan kerja sebagai bagian integrasi kegiatan bisnis dari perusahaan tersebut demi menjamin keselamatan para pekerja agar terhindar dari terjadinya kecelakaan dilingkungan kerja.

Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan melainkan karena ada penyebabnya. Berikut alasan dasar yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan dilingkungan kerja yaitu (Dessler, 1997):

1. Kondisi tidak aman yang merupakan alasan utama dari kecelakaan termasuk faktor-faktor seperti:
 - a. Peralatan perlindungan yang tidak memadai,
 - b. Peralatan rusak,
 - c. Prosedur yang berbahaya di sekitar mesin/peralatan,
 - d. Gedung yang tidak aman, terlalu penuh barang-barang,
 - e. Penerangan yang tidak memadai,
 - f. Ventilasi tidak memadai, tidak cukup dalam proses pertukaran sumber udara.
2. Tindakan yang tidak aman seperti:
 - a. Menggunakan peralatan dengan tidak aman,
 - b. Pikiran kacau, gangguan, penyalahgunaan, kaget, berselisih,
 - c. Menggunakan prosedur kerja yang tidak aman.

2. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2007), motivasi merupakan cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang

berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Adapun tujuan diberikannya motivasi yaitu (Malayu, 2007):

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- Meningkatkan disiplin karyawan.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- Meningkatkan loyalitas.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan segala tugas-tugasnya.

Pemberian motivasi sangat penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa terdapat 2 teknik untuk memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, dimana pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif yang merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat),

Decision (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk memperoleh hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Triton P.B (2007), mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi dan lainnya) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa).

Menurut Simanjuntak ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- Pelatihan
- Mental dan kemampuan fisik karyawan
- Hubungan antar atasan dan bawahan

Untuk mengetahui produktivitas kerja setiap pekerja atau karyawan, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Simamora (2004) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu dengan

perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai atau tidaknya waktu yang telah direncanakan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang terpenuhi akan keselamatan maupun kesehatannya maka akan mempengaruhi produktivitasnya. Adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi suatu program dalam menerapkan peraturan untuk keselamatan kerja. Kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja bisa berdampak negatif bagi perusahaan, karena akan mengurangi efisiensi perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Hariandja (2007) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Tercapainya target produksi dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dan tentunya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan juga.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, seorang pemimpin harus memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya baik itu dari segi ucapan maupun material atau penghargaan. Motivasi dapat membangun kepercayaan diri seorang karyawan melalui perhatian diberikan karena karyawan akan merasa diperdulikan dan dihargai. Menurut Osborne yang dikutip oleh Suwatno (2011):

“Motivation to work describes the forces within an individual that account for the level, direction and persistence of effort expended adequately”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

H2: Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

- H3: Diduga adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Petapahan.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan setuju atau tidaknya responden mengenai pernyataan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima). Untuk 5 poin Sangat Setuju (SS), poin 4 untuk Setuju (S), poin 3 untuk Cukup Setuju (CS), poin 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan poin 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, Kabupaten Kampar.

2. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Petapahan yang berjumlah 60 orang karyawan bagian produksi.

3. Sampel

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 60 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

6. Uji Instrumen Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

1. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t.

c. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin laki – laki 60 orang, usia responden didominasi berusia 26 – 53 tahun, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah tamatan SMA.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel (dapat dipercaya).

Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil regresi linear sederhana keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,162 + 0,376X$$

$$\text{Produktivitas Kerja} = 2,162 + 0,376 \text{ Keselamatan dan Kesehatan Kerja}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 2,162 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja diasumsikan nol(0) maka nilai produktivitas kerja adalah 2,162.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja bernilai positif, yaitu sebesar 0,376 artinya jika suatu variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan

menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,376.

b. Analisis Regresi Linier Sederhan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,592 + 0,596X$$

$$\text{Produktivitas kerja} = 4,592 + 0,596 \text{ motivasikerja.}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,592 menyatakan bahwa jika motivasi kerja nilainya adalah 0, maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah 4,592.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,596 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,596.

c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,804 + 0,244X_1 + 0,282X_2$$

$$\text{Produktivitas kerja} = 0,804 + 0,244$$

$$\text{Keselamatan dan kesehatan kerja} + 0,282 \text{ motivasi kerja.}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,804 ini dapat diartikan jika keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya nol (0), maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 0,804.

- 2) Nilai koefisien variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 0,244. Artinya jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,244.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,282. Artinya bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada produktivitas kerja yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0,282.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana dan Berganda

a) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel diketahui bahwa R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R^2 (R square) sebesar 0,659. Artinya bahwa persentase pengaruh motivasi kerja 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

c) Uji Determinasi (R^2) Berganda

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,781 atau 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 78,1% sedangkan 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam regresi ini.

Uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan)

a) Uji Parsial (Uji t) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yaitu sebesar 12,270 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 2,00172. artinya hipotesis yang mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (12,270) > t_{tabel} 2,00172$ dengan sig (0,000) < 0,05.

b) Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel

motivasi kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), yaitu sebesar 10,579 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 2,00172. Artinya hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian dapat diketahui $t_{hitung} (10,579) > t_{tabel} 1.66320$ dengan $sig (0,000) < 0,05$.

c) Uji simultan (F) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,804 + 0,244X_1 + 0,282X_2$$

Produktivitas kerja = 0,804 + 0,244 keselamatan dan kesehatan kerja + 0,282 motivasi kerja.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,804 ini dapat diartikan jika keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya nol (0), maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 0,804.
- 2) Nilai koefisien variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 0,244. Artinya jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,244.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,282. Artinya bahwa jika variabel motivasi kerja

mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada produktivitas kerja sebesar 0,282.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. Ramajaya Pramukti Petapahan Kabupaten Kampar secara keseluruhan berjalan dengan baik. Perusahaan sudah mempertimbangkan perlindungan tempat kerja bagi karyawan, perlindungan terhadap karyawan, penyediaan perlengkapan, penyediaan program sosialisasi, lingkungan kerja yang sehat dan pemeliharaan kesehatan karyawan. Namun masih terdapat dimensi yang relatif rendah pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pada dimensi pemeliharaan kesehatan karyawan terhadap pemeriksaan kesehatan secara berkala terhadap karyawan dan pemberian berupa puding untuk karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti secara keseluruhan sudah terkategori baik. Pelaksanaan penilaian terhadap prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan atas prestasi dan tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik. Namun, secara dimensional, terdapat 1 dimensi yang relative lemah yaitu dimensi peluang untuk maju. Apabila

hal ini tidak diperhatikan, karyawan yang bekerja tidak akan memiliki motivasi untuk maju, bahkan cenderung tidak peduli dengan hasil pencapaian yang maksimal karena mereka berpikir bahwa pencapaian semua karyawan itu sama, tidak ada bedanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa,
 - Hipotesis 1 diterima, dimana secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - Hipotesis 2 diterima, dimana secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
 - Hipotesis 3 diterima, dimana secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran – saran sebagai bahan pertimbangan yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran – saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Dengan terbuktinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka disarankan untuk lebih

meningkatkan lagi kualitas keselamatan dan kesehatan kerja melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ataupun meningkatkan lagi program keselamatan dan kesehatan kerja yang belum terlaksana dengan baik, seperti mengevaluasi sudah sejauh mana dilaksanakan program-program ataupun rencana kerja K3 perusahaan, meningkatkan lagi penerapan norma-norma K3, mengganti APD (alat pelindung diri) karyawan yang sudah tidak layak pakai dengan yang baru.

2. Dengan terbuktinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka disarankan agar motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi melalui pendekatan secara internal, komunikasi yang erat dengan para karyawan sehingga terjalin hubungan yang lebih baik sehingga karyawan merasa akrab dengan atasan dan merasa bahwa mereka diperhatikan, memberikan reward bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja terbaik sehingga karyawan lain akan terpacu dan bekerja lebih maksimal lagi.
3. Untuk peneliti selanjutnya, hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda sehingga dapat menghasilkan

penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rahman Saleh. 2009. *Psikologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Kencana.
- Armstrong. 2010. *Armstrong's Essential Human Resources Management Practice: A Guide to People Management*. First Published. London: Kogan Page.
- Bayu Indra Siswanto. 2015. *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk. Cabang Kalimantan*. Vol 1, e-Jurnal Administrasi Bisnis. Hal 68-82.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hariandja, M T. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Jackson, Schuler Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2*, Edisi kesepuluh, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu, Hasibuan. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert & Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, dan Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Prentice Hall.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ridwan Purnama. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic. Vol. 7, Nomor 14.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Schuler, Randal S. dan Susan E. Jackson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Triton, P. B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Yulio Nanda. 2015. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu*. JOM Fekon. Vol. 2, No.2.