

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PT TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER

Hendriansyah¹, Yuli Alam², Efnia³
AMIK Bina Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2,3}

Email : Hendriansyah1977@gmail.com, yulialam723@gmail.com, Efniarhasan@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission: 15 Agustus 2023
Received : 15 Agustus 2023
Revised : 18 Agustus 2023
Accepted : 19 Agustus 2023
Publish : 20 Agustus 2023

Keywords :

Keselamatan dan
Kesehatan Kerja,
Produktivitas Perusahaan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Effect of Occupational Safety and Health (K3) on the Productivity of PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Company. A sample of 64 respondents was taken by census from the entire population of 64 people. This study uses primary data obtained through distributing questionnaires and simple regression analysis methods as technical data analysis. The results showed that the Occupational Safety and Health (K3) of employees had an effect on the productivity of the company PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper which can be seen from the t count $2.674 > t$ table 1.670 . Furthermore, it is supported from the results of validity testing that it is known that all items or parts of the statement explain that r count is greater than r table, with the lowest r count value or number of 0.438 and the highest with a value of 0.650 and r table of 0.246 so that all of the variable statement items are declared valid and meets the requirements as a measuring tool for employee occupational safety and health (K3) variables. Meanwhile, the results of the reliability test for the variables of occupational safety and health (K3) for employees and company productivity showed that the Alpha Cronbach Based on Standardized Items values for each variable were 0.790 and 0.712 . Thus, it can be seen that Cronbach's Alpha value is above 0.60 ($\alpha > 0.60$) or meets the requirements. So that in this case all statement items in the questionnaire for research variables are reliable and reliable or the questionnaire meets the requirements to serve as a measuring tool in research.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper. Sampel berjumlah 64 orang responden yang diambil secara sensus dari seluruh populasi sebanyak 64 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknis analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper dimana dapat dilihat dari nilai t hitung $2,674 > t$ tabel $1,670$. Selanjutnya didukung dari hasil pengujian validitas diketahui semua butir atau bagian pernyataan menerangkan bahwasanya r hitung lebih besar dari r tabel, dengan nilai atau angka r hitung terendah sebesar $0,438$ dan tertinggi dengan nilai $0,650$ serta r tabel sebesar $0,246$ Sehingga keseluruhan butir pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Karyawan. Sedangkan, hasil uji reliabilitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Karyawan serta produktivitas perusahaan, menunjukkan nilai Alpha Cronbach Based on Standardized Items pada masing-masing variabel sebesar 0,790 dan 0,712. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach berada diatas 0,60 ($\alpha > 0,60$) atau memenuhi syarat. Sehingga dalam hal ini seluruh item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel penelitian sudah reliabel dan dapat diandalkan atau kuesioner memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

PENDAHULUAN

Menurut International Labour Organization, disingkat ILO atau Organisasi Buruh Internasional, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja di dalam suatu perusahaan menjadi hal yang harus di perhatikan. Pada dasarnya K3 adalah upaya mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja dengan cara menghentikan resiko (unsur bahaya) guna mencapai target kerja atau produksi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Alasan inilah yang mendasari pentingnya perusahaan dalam menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar karyawan merasa aman akan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagaimana yang ada di UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 4 poin c dan d yang menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Maka dari itu, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk memberdayakan pekerjanya dengan baik dan manusiawi.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan dan diterapkan pada semua bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Hal ini dikarenakan penerapan K3 dapat mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan kerja. Karyawan dalam suatu perusahaan sebaiknya diberikan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan kerja, karena semakin besar pengetahuan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin kecil terjadinya risiko kecelakaan kerja, begitupun sebaliknya.

Dessler (2015) mengungkapkan terdapat tiga penyebab kecelakaan di tempat kerja yang mendasar yakni kejadian kebetulan, kondisi tidak aman, dan tindakan karyawan yang tidak aman. Kejadian kebetulan dapat berupa faktor alam yang tidak dapat diprediksi kapan akan terjadi. Sedangkan untuk kondisi tidak aman dan tindakan karyawan merupakan kelalaian yang terjadi karena kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh karyawan itu sendiri dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* Sebagai pabrik *pulp* yang pertama di Sumatera Selatan merupakan pabrik modern yang menggunakan teknologi mutakhir serta merupakan pabrik pertama di dunia yang menggunakan *Accacia mangium* 100% dari awal berdirinya PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*. Bahan baku yang digunakan di PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* berasal dari proyek HTI yang telah dibangun sejak tahun 1990 oleh PT Musi Hutan Persada (MHP). Pasokan bahan baku ini telah disepakati oleh PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* dan MHP dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU) yang ditandatangani kedua belah pihak pada 14 Maret 1997. Tersedianya bahan baku sebelum pabrik ini berdiri maka PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* merupakan pabrik pertama yang menggunakan bahan baku 100% *Accacia Mangium* dari awal berdirinya PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*. Tetapi saat ini PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* sudah memproduksi pulp dengan jenis kayu lain yaitu *Eucalyptus Pellita* meskipun masih dalam jumlah yang belum signifikan

Dalam menjalankan sebuah perusahaan tentunya perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena dalam bekerja karyawan pasti berhadapan dengan risiko terutama terkait dengan fisik.

Adapun data kecelakaan kerja yang terjadi di PT. T a n j u n g e n i m Palembang pada tahun 2018-2022, sebagai berikut:

Tabel 1. Kecelakaan Kerja pada Tahun 2019-2022

No	Jenis Kecelakaan	2018	2019	2020	2021	2022
1	Ringan	3	2	4	6	3
2	Sedang	2	2	2	1	2
3	Berat	1	1	-	2	-
4	Fatal	-	-	-	-	-

Sumber: PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*

Dari tabel 1 diatas diketahui selama lima tahun terakhir, di PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* tidak pernah terjadi kecelakaan fatal yang menyebabkan karyawan meninggal dunia. Sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 6 karyawan mengalami kecelakaan kerja. 3 karyawan mengalami kecelakaan ringan, 2 karyawan mengalami kecelakaan sedang dan 1 karyawan mengalami kecelakaan berat. Kecelakaan ini

disebabkan oleh kelalaian dari karyawan lapangan tidak menggunakan alat keselamatan kerja. Di tahun 2016 terjadi kecelakaan yang hampir sama dengan tahun 2015 yang menyebabkan 2 orang karyawan mengalami luka pada bagian matanya. Kejadian ini terjadi saat karyawan pengemudi *dump truck* sedikit tergelincir karena melindas kerikil, sehingga kerikil tersebut langsung mengenai mata dari karyawan lain yang berada di area sekitar kejadian.

PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* pada tahun 2018-2022 belum menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik dan benar. Hal ini diketahui bahwa di tahun tersebut perusahaan belum ada bagian HSE (*Health, Safety and Environment*) yang bertindak mencegah dan melakukan investigasi apabila terjadi kecelakaan kerja. Selain itu, perusahaan juga jarang memberikan pelatihan mengenai pentingnya keselamatan pada saat bekerja. Barulah di tahun 2022, perusahaan mulai menerapkan K3 dengan benar, sehingga angka kecelakaan di tahun 2022 mengalami penurunan kecelakaan kerja. Maka dalam hal ini, perusahaan dapat menekan angka kecelakaan kerja yang di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja.

PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* berkomitmen untuk menyediakan kualitas terbaik dari bidang kontruksi agar industri ini dapat bertahan dalam persaingan global dengan negara-negara lain, dalam hal ini yang diperlukan oleh perusahaan adalah loyalitas karyawan dengan kinerja yang baik, dengan cara menyediakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan berkomitmen untuk mematuhi semua hukum dan peraturan pemerintah beserta persyaratan lainnya terkait QHSE (*Quality, Health, Safety, and Environment*). Komitmen ini mencakup peningkatan berkelanjutan terkait kinerja QHSE melalui aktivitas-aktivitas perusahaan. Semua bahaya yang ada, risiko-risiko terkait, dan dampaknya harus diidentifikasi dan dikendalikan. Hal ini mencakup pencegahan kecelakaan, polusi, dan penyakit akibat kerja.

Beberapa penelitian terdahulu juga telah banyak dilakukan seperti terlihat dari Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution, (2017) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dibagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila dan Saridewi, 2016 menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan produktivitas perusahaan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Dari beberapa penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut

mengenai K3 dengan mengambil judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Karyawan terhadap produktivitas Perusahaan PT. Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Karyawan terhadap produktivitas Perusahaan PT. Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mondy (2018) keselamatan (*safety*) adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan (*health*) adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan, dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Simanjuntak, 2015). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, serta upaya untuk mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja.

Menurut Moenir dalam Syafi’I (2018) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi keselamatannya dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2014), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan factor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha untuk menjaga kondisi karyawan dari keadaan yang merugikan kesehatan dalam bekerja. Dan juga menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan penyakit umum baik secara fisik maupun secara mental, yang disebabkan oleh lingkungan yang beresiko kesehatannya dapat membuat karyawan merasa stress emosi dan gangguan fisik.

Menurut Depkes (2015), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya untuk mencari dan mengungkapkan kelemahan atau kekurangan yang mungkin akan mengakibatkan terjadinya suatu kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian cermat dilakukan atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2014) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Flippo (dalam Panggabean, 2012) berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur-unsur yang mendukung, yaitu:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
2. Ditunjuknya direktur keselamatan
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
6. Menganalisis penyebab kecelakaan
7. Kontes keselamatan

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

- **Kondisi Psikologis**
Mencakup gejala-gejala kesehatan mental yang buruk dan kejenuhan pada pekerjaan, termasuk kelesuan, kelelahan emosional, menutup diri, bingung akan tugas dan peran, tidak mempercayai orang lain, tidak pernah memperhatikan, mudah marah, dan kecenderungan untuk merasa bingung atau sesuatu yang sepele. Kondisi-kondisi tersebut merupakan akibat dari tekanan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja yang buruk.
- **Rancangan Pekerjaan**
Setiap pekerjaan harus dirancang untuk memberikan pekerjaan yang dinikmati pegawai. Pegawai yang menikmati pekerjaannya mungkin tidak membutuhkan motivasi lain, seperti bayaran yang tinggi dan gelar jabatan yang mengesankan. Ketika pekerjaan dirancang dengan buruk, pekerja hanya merasakan sedikit rasa tanggung jawab dan hormat. Pegawai hanya mengalami sedikit keterlibatan pekerjaan dan jarang merasa tertantang. Pekerjaan mereka sering terasa tidak berarti dan perbuatan baik mereka tidak diperhatikan. Semua kondisi ini berperan dalam kesehatan psikologis yang buruk, dan sebagian diantaranya dapat menyebabkan kecelakaan dan cedera.
- **Lingkungan Perusahaan**
Faktor lingkungan internal/organisasi yang penting bagi keselamatan dan kesehatan kerja adalah budaya perusahaan. Dalam perusahaan dimana keselamatan sangat bernilai dan ditanamkan dalam budaya perusahaan, pegawai tidak akan mengalami banyak kecelakaan kerja. Selain itu selama proses perencanaan strategis, manajer lini dapat memajukan keselamatan dan kesehatan kerja melalui pengembangan kebijakan dan tujuan. Agar kebijakan dan tujuan tersebut dapat berjalan, semua orang di perusahaan harus mengerahkan semua upayanya untuk menciptakan sebuah budaya yang menghargai keselamatan.
- **Teknologi**
Dalam membentuk lingkungan, pengenalan teknologi baru terkadang bisa sangat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan memperkenalkan peralatan terbaru, perusahaan dapat menghilangkan keburukan untuk menghadapkan pegawai pada kondisi-kondisi yang tidak aman. Namun, beberapa teknologi baru juga membawa bahaya baru ke dalam tempat kerja. Hal inilah yang mendasari pentingnya K3 diterapkan dalam perusahaan.

Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja

Dalam rangka pelaksanaan program keselamatan kerja diperlukan partisipasi aktif dan kerja sama dari berbagai pihak, yakni pemerintah, pengusaha atau perusahaan serta karyawan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat 2 dijelaskan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna

mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini upaya yang dapat dilakukan baik pemerintah maupun perusahaan adalah dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara efektif dan efisien.

Pencegahan kecelakaan kerja membutuhkan perencanaan program keselamatan yang menyeluruh. Menurut Mondy (2018) berikut alasan-alasan dukungan manajemen untuk program keselamatan:

a. Kerugian pribadi

Luka fisik dan penderitaan yang berhubungan dengan cedera selalu dirasa tidak menyenangkan dan bahkan bisa bersifat traumatik bagi karyawan yang cedera. Hal yang menjadi kekhawatiran terbesar adalah kemungkinan terjadinya cacat tetap atau bahkan kematian.

b. Kerugian finansial bagi orang yang cedera

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

c. Kehilangan produktivitas

Ketika seorang karyawan cedera, perusahaan akan kehilangan produktivitas. Selain kerugian yang tampak, seringkali ada pula biaya-biaya tersembunyi. Sebagai contoh, seorang karyawan pengganti mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk menggantikan posisi karyawan yang cedera. Sekalipun tersedia karyawan lain untuk menduduki posisi karyawan yang cedera, efisiensi bisa memburuk.

d. Premi asuransi yang lebih tinggi

Premi asuransi untuk ganti rugi para karyawan didasarkan pada riwayat klaim asuransi karyawan yang bersangkutan. Potensi penghematan yang terkait dengan keselamatan karyawan memberikan dorongan untuk menyusun program-program formal.

e. Kemungkinan hukuman penjara

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

f. Tanggung jawab sosial

Banyak eksekutif merasa bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan para karyawannya. Sejumlah perusahaan telah memiliki program keselamatan yang sangat bagus selama bertahun-tahun sebelum terbentuknya OSHA. Perusahaan-perusahaan tersebut memahami bahwa kerja yang aman bukan semata kepentingan perusahaan, namun juga sesuatu yang benar untuk dilakukan.

Produktivitas

Pengertian Produktivitas

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2015) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Menurut Anoraga (2019) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Menurut Robbins (dalam Droussiotis, 2014) produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maximum. Produktivitas dapat dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan, kelompok, atau individu pekerja.

Menurut Nasution (dalam Eka Putri Purwitasari, 2017) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, tanah, modal, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja.

Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2018) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

a. Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

b. Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

c. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Jackson (dalam Agustin, 2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain:

1. Keterampilan Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.
2. Kemampuan Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.
3. Sikap Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.
4. Perilaku Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja seelau bekerjasama dalam berbagai hal.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

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

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

Pada bagian lain Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model prilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014) ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

- Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- Sarana pendukung Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
 - c. Sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-

kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

- Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut Anogara (2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni:

- a. Motivasi, merupakan kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk bergerak mencapai tujuan perusahaan yang bangkit dari dalam diri sendiri maupun lingkungan.
- b. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan ternyata merupakan syarat yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja
- c. Keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus-kursus, dll.
- d. Sikap etika kerja, sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok tersebut atau kelompok lain.
- e. Tingkat penghasilan, penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin besar prestasi kerja karyawan semakin tinggi upahnya.
- f. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, dimana bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator Produktivitas Kerja

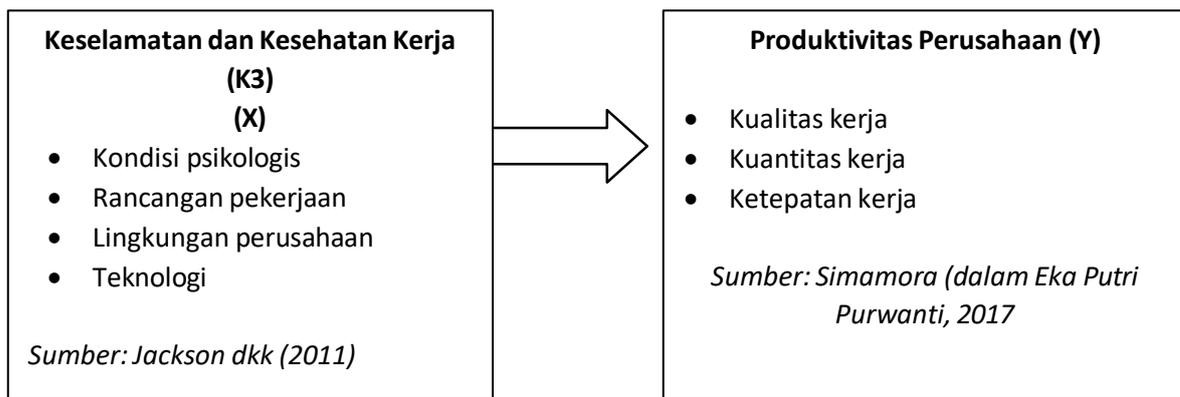
Seperti dijelaskan Simamora (dalam Eka Putri Purwitasari, 2017) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

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

dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Kerangka Konseptual Penelitian

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



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

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

H₀: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Perusahaan PT. Tanjung Enim Pull and paper.

H_a: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Perusahaan PT. Tanjung Enim Pull and paper

METODE PENELITIAN

Sampel berjumlah 64 orang responden yang diambil secara sensus dari seluruh populasi sebanyak 64 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan metode analisis regresi sederhana untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis regresi dipilih dalam penelitian ini karena teknik analisis regresi sederhana dapat menyimpulkan secara langsung mengenai satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau sesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah (Arikunto, 2010). Item instrumen dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

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

Uji Hipotesis Statistik

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t (t-test)

Uji t (t-test) dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $<0,05$ maka ada hubungan yang signifikan (hipotesis diterima).
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$ maka tidak ada hubungan yang signifikan (hipotesis ditolak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)

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

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 diketahui semua butir atau bagian pernyataan menerangkan bahwasanya r hitung lebih besar dari r tabel, dengan nilai atau angka r hitung terendah sebesar 0,438 dan tertinggi dengan nilai 0,650 serta r tabel sebesar 0,246 Sehingga keseluruhan butir pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

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

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 3 diketahui seluruh butir pernyataan variabel kinerja karyawan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,372 dan tertinggi dengan nilai 0,666 serta r tabel sebesar 0,246 Sehingga keseluruhan butir pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel produktivitas kerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach* dengan tujuan guna mengetahui apakah hasil pengukuran yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas atau tidak. Instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien $\alpha > 0,60$. Pengujian reliabilitas yang dihasilkan melalui SPSS versi 24, adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

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

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta produktivitas perusahaan, menunjukkan nilai *Alpha Cronbach Based on Standardized Items* pada masing-masing variabel sebesar 0,790 dan 0,712. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* berada diatas 0,60 ($\alpha > 0,60$) atau memenuhi syarat. Sehingga dalam hal ini seluruh item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel penelitian sudah reliabel dan dapat diandalkan atau kuesioner memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas perusahaan

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

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

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

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

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Adapun interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut:

Tabel 6 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2014)

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas Perusahaan PT. Tanjung Enim Lestari Pull and Paper pada tabel 6 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,322	0,103	0,089	2,076

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

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS 24

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai r sebagai koefisien korelasi sebesar 0,322. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dapat diinterpretasikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki korelasi yang lemah dalam meningkatkan variabel produktivitas perusahaan PT. tanjung enim pull and paper. Sedangkan koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada tabel tersebut sebesar 0,103 yang menunjukkan bahwa

produktivitas kerja karyawan (variabel Y) dalam menerangkan keselamatan dan kesehatan kerja (variabel X) sebesar 10,3% dan sisanya 89,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

Uji t (*t-test*)

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

Tabel 8 Hasil Analisis Uji t

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

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS

Pengujian variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan hipotesis:

H_0 : Koefisien regresi (keselamatan dan kesehatan kerja) tidak berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan PT. tanjung enim lestari *Pulp and Paper*

H_a : Koefisien regresi (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan PT. tanjung enim lestari *Pulp and Paper*

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 1,670 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan PT. Tanjung Enim Pull and Paper.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* serta diperkuat juga oleh pernyataan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2015) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan dan diterapkan pada semua bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena jika keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan baik mampu memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka baik pula

kinerja yang diberikan oleh karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat berpengaruh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ayu Puspita (2018) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kab. Kediri” yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini yang juga sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syafi’i (2018) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kribet Baru Bululawang Malang” menunjukkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan.

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

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

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan hipotesis:

Ha : koefisien regresi (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho : koefisien regresi (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Didapatkan hasil yaitu t_{hitung} 2,674 dan t_{tabel} 1,670 maka dapat ditarik kesimpulan yakni H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 1,670 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan PT. Tanjung Enim Pull and Paper.

Saran

Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:
 - Kondisi Psikologis
Kondisi psikologis yang ada di perusahaan seharusnya tercipta suasana yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Atasan seharusnya tidak membuat suasana yang tegang ditempat kerja dengan sering marah, berteriak dan menggerutu kepada karyawan.
 - Rancangan pekerjaan
Rancangan pekerjaan yang ada di perusahaan PT. tanjung enim lestari pull and paper sudah baik namun alangkah baiknya jika rancangan pekerjaan yang ada lebih terstruktur dan terarah agar karyawan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
 - Lingkungan pekerjaan
Lingkungan pekerjaan yang ada di perusahaan PT. tanjung enim lestari pull and paper sudah cukup baik namun sebaiknya lingkungan pekerjaan tersebut lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa lebih merasa nyaman dan betah dalam bekerja.
2. Sehubungan dengan peneltian, diharapkan penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busyairi, Tosungku, dan Oktaviani. 2014. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XZY*. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No 2.
- Depkes RI. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2005 Tentang Kesehatan*; Jakarta; Hal 1. Fisioterapi Indonesia; Jakarta; Hal.5.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Droussiotis, Annbel. 2004. *The Profile of High Performing Employees in Cyprus*. The Journal of Business in Developing Nations. Vol. 8.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization (ILO) Katalog dalam Terbitan. 2018. *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Kantor Perburuhan Internasional. Jakarta.
- Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia*. Jurnal Bening Universitas Riau Kepulauan Batam Vol. 4 No. 2. Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurlaila dan Saridewi (2016). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate*. Vol. 8. No. 2.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

- Maurits dan Widodo. 2008. *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja*. Teknoin Vol. 13. No. 2.
- Mondy, R. Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Penggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanti dan Musadieq. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1.
- Purwitasari, Eka Putri. 2017. *Produktivitas Kerja Ditinjau dari Faktor Demografis (Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap di Kantor Pusat PDAM Tirta Satria Purwokerto, Kabupaten Banyumas*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Puspita, Ayu. 2018. *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kab. Kediri*. Jurnal Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafi'i, M. Fauzi (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.