

PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI UD. SINAR ABADI SINGARAJA TAHUN 2015

Gusti Komang Ardika

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail : ardikagusti@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) di UD. Sinar Abadi,(2) produktivitas kerja karyawan di UD. Sinar Abadi,(3) pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Sinar Abadi. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Jumlah populasi penelitian sebanyak 45 orang responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara,dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan berupa teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelaksanaan (K3) secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, (2) produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik,(3)hasil pengujian mengenai pengaruh (K3) terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa variabel (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung}=3.369 > t_{tabel}=2.021$ atau $p\text{-value}=0.002 < \alpha=0.05$ dan besarnya pengaruh variabel (K3) terhadap produktivitas kerja sebesar 0,209 sehingga sumbangan pengaruh dari variabel (K3) terhadap produktivitas kerja sebesar 20,9%.

Kata kunci : keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan, produktivitas

Abstract

This study aims to determine (1) the implementation of the safety and health of employees (K3) at UD. Sinar Abadi, (2) the employee's productivity in UD. Sinar Abadi, (3) the effect of the implementation of occupational safety and health (K3) on employee productivity in UD. Sinar Abadi. The research design used in this research is the study of causality. A study population by 45 respondents. Collecting data in this study conducted using interviews, documentation and questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis with quantitative approach. The results showed that (1) the implementation (K3) as a whole is in very good category, (2) the employee's productivity as a whole is in good category, (3) the results of testing on the effect (K3) on work productivity indicates that the variable (K3) partially significant effect on work productivity because $t_{hitung} = 3369 > t_{tabel} = 2,021$ or $p\text{-value} = 0.002 < \alpha = 0.05$ and the influence of variables (K3) on work productivity amounted to 0.209 so that the contribution of the influence of variables (K3) on work productivity by 20.9%.

Keywords: occupational safety and health, employee productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena perilaku manusia merupakan faktor input yang akan menentukan proses dan keberhasilan output. Sumber daya manusia atau dalam organisasi perusahaan sering disebut karyawan perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan agar karyawan yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal agar tercapainya produktivitas organisasi.

Perlakuan terhadap karyawan dalam setiap organisasi diperlukan pengelolaan yang mampu mengembangkan kualitas kerja secara sistematis, terencana, terkendali dan efisien. Salah satu hal yang seharusnya menjadi perhatian dalam pengelolaan karyawan ialah keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dan menimbulkan rasa aman dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Kondisi tersebut diciptakan untuk memenuhi tuntutan undang-undang ketenaga kerjaan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas: (1) keselamatan dan kesehatan kerja; (2) moral dan kesusilaan; (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-undang ini dimaksudkan bisa menentukan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi semua karyawan sehingga mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Dewasa ini program perlindungan terhadap keselamatan kerja karyawan menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Program tersebut sering dikenal dengan program K3, program K3 adalah salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, apabila perusahaan dapat mengelola keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka dapat mengurangi atau

menghilangkan kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Peningkatan keselamatan dan kesehatan tempat kerja, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran sekaligus memenuhi kebutuhan pegawainya, serta memenuhi kewajiban mereka bagi masyarakat luas, karena program K3 dapat menghasilkan karyawan yang lebih produktif yang dapat melaksanakan pekerjaan secara kreatif. Selain itu K3 dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Shikdar & Sawaged: 224).

Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang dimilikinya. Melalui program K3 yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya (Ridley, 2008: 39). Produktivitas kerja adalah bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama, lebih keras, tetapi membuat bagaimana karyawan menjadi profesional dan berkualitas Sutjana (2005).

UD. Sinar Abadi Singaraja merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 2001 terletak di Jalan Wibisana Singaraja Bali, dan sampai saat ini UD. Sinar Abadi Singaraja mempunyai karyawan sebanyak 45 orang. Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan ringan diantaranya brownis kukus original, berbagai macam kue pia, kue potongan, dan berbagai macam bentuk kue lainnya. Dengan berjalannya waktu UD. Sinar Abadi Singaraja kemudian berekspansi ke bidang makanan lainnya seperti kue-kue kering.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan di UD. Sinar Abadi

Singaraja dalam proses produksinya menggunakan bahan yang kompleks serta menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Proses produksi dengan menggunakan teknologi yang maju berlangsung cepat serta efisien sehingga menghasilkan produk yang bermutu dengan harga bersaing, tetapi disisi lain penggunaan teknologi maju dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang lebih besar adanya kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja.

Melihat dari besarnya peluang adanya kecelakaan kerja, perusahaanpun telah menerapkan program K3 ini pada tahun 2009 sampai saat ini. Program K3 yang diterapkan pada UD Sinar Abadi Singaraja antara lain: (1) peringatan pembudayaan K3 berupa gambar-gambar yang diletakkan di tempat bekerja; (2) penciptaan lingkungan kerja yang sehat; (3) penggunaan alat pelindung diri (APD) antara lain helm, sarung tangan, safety shoes, masker, sepatu boot, dan topi; (4) adanya pelayanan kesehatan karyawan seperti obat-obatan dan perlindungan kerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan program K3, namun pelaksanaan tersebut belum dapat berjalan secara maksimal, dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang sadar akan pentingnya keselamatan dalam bekerja. Kurangnya kesadaran dari para karyawan yang seharusnya dalam bekerja karyawan dianjurkan memakai pelindung seperti sepatu yang menjadi alas kaki tetapi kenyataannya tidak dipakai oleh karyawan sehingga itu akan menyebabkan karyawan bisa terkena penyakit kulit yang berujung pada aktivitas kerja karyawan yang menurun. Kecerobohan dan tidak mentaati program K3 saat bekerja menyebabkan tingkat kecelakaan kerja semakin meningkat didalam perusahaan. Tingkat kecelakaan kerja akan terus meningkat apabila perusahaan tidak bisa meningkatkan kualitas pelaksanaan K3 secara baik dan tegas sehingga perusahaan tidak mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pelaksanaan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Sinar Abadi Singaraja".

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja adalah aspek utama yang diperhatikan oleh perusahaan. Beberapa yang menjadi masalah adalah tempat kerja yang tidak layak, hal ini dapat mengarah kepada bahaya yang dapat timbul di tempat kerja itu sendiri, kesehatan pekerja yang rendah, dan menurunnya produktivitas karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan dapat mengelola keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka dapat mengurangi atau menghilangkan kecelakaan serta penyakit akibat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Shikdar & Sawaqed, 2004: 223).

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif, tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan manusia.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan bahaya dan risiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. ILO telah menetapkan bahwa penerapan K3 sangat penting guna memberikan perlindungan bagi para pekerja dari bahaya penyakit dan kecelakaan yang dapat ditimbulkan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012: 176)

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis pekerja merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, maka semakin sedikit pegawai yang akan

mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut (Jackson, Schuler, & Werner, 2011: 267).

Strategi atau upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat dilihat dari 5 (lima) dimensi (Handoko, 2000): 1) Membuat kondisi kerja yang aman. Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik. Adapun indikator dari kondisi kerja yang aman yaitu sebagai berikut. (1) Tersedianya perlindungan kerja bagi karyawan; (2) Tersedianya peralatan yang layak digunakan perusahaan; dan (3) Pengawasan terhadap peralatan kerja secara berkala. 2) Pendidikan dan pelatihan kesehatan & keselamatan kerja. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja. Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya, penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan (Putut Hargiyarto, 2010). Adapun indikator dari pendidikan dan pelatihan kesehatan & keselamatan kerja yaitu: (1) Adanya pelatihan untuk mengantisipasi kecelakaan. 3) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Nitisemito (2004: 109) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Adapun indikator dari menciptakan lingkungan kerja yang sehat yaitu sebagai berikut. (1) Tata letak ruang kerja yang nyaman; (2) Terdapat ventilasi

udara di dalam lingkungan kerja; dan (3) Adanya penghijauan disekitar lingkungan kerja. 4) Pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan. Program manajemen dalam memberikan program yang dirancang untuk membantu pegawai dalam menghadapi risiko dalam bekerja pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh pegawai. Adapun indikator dari pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan yaitu sebagai berikut. (1) Tersedianya minuman dan makanan tambahan yang sehat untuk penambahan gizi karyawan; dan (2) Tersedianya obat-obatan pada pertolongan pertama saat kecelakaan. 5) Pelayanan kesehatan. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan atau diutamakan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasa ada jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik yang beresiko maupun tidak. Menurut Shafiqah Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Adapun indikator dari pelayanan kesehatan yaitu sebagai berikut. (1) Tersedianya ruang pengobatan P3K dalam perusahaan; (2) Tersedianya jaminan kesehatan bagi karyawan; dan (3) Pemeriksaan kesehatan rutin bagi karyawan.

Pencapaian tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien bilamana produktivitas kerja terpenuhi. Untuk itu segala upaya harus dilakukan, termasuk memberikan perlindungan dan kenyamanan kerja dengan tepat guna menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Sinungan (2009) produktivitas kerja adalah sikap yang timbul untuk menggunakan sumberdaya dalam organisasi secara tepat guna, efektif dan efisien. Dimana seseorang bekerja lebih baik dari hari ke hari, dan pekerjaan yang dilakukan harus lebih meningkat kualitasnya. Pendapat yang sama juga

dikemukakan oleh Sulistiyani (2003:199) “produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas”.

Menurut Wibowo (2008:260) “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien”. Jadi dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan hasil keluaran tiap karyawan yang efektif dari pemanfaatan sumber daya yang efisien. Produktivitas kerja dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Sulistiyani (2003:199) “mengemukakan bahwa dimensi produktivitas kerja harus selalu dikaitkan dengan efektifitas dan efisiensi kerja, dalam hal ini tentunya terdapat hubungan antara dimensi efektivitas dan efisiensi dalam produktivitas kerja”. Sehingga secara ideal produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai melalui efektivitas dan kualitas kerja yang sesuai dengan efisiensi.

Sedarmayanti (2004:35) berpendapat “bahwa produktivitas memiliki 2 (dua) dimensi yaitu (1) efektivitas, dan (2) efisiensi”. Dua dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. 1) Efektivitas Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Efektivitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan dua indikator pencapaian kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. 2) Efisiensi mengarah kepada seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan baik secara teknis maupun ekonomis untuk menghasilkan keluaran seperti yang telah ditentukan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi dan beberapa indikator yang menunjukkan tingkat produktivitas kerja, yaitu dimensi efektivitas dan efisiensi. Dimensi efisiensi memiliki beberapa indikator yaitu secara teknis meliputi cara penggunaan mesin, cara pemanfaatan perlengkapan, peralatan, penggunaan tempat, serta bahan baku.

Secara ekonomis yaitu dari segi biaya dan waktu. Menurut Sedarmayanti (2009) pengukuran produktivitas kerja karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan karena melalui pengukuran akan diperoleh mamfaat bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Keselamatan dalam proses atau hasil kerja akan mungkin menjadi bahan perbaikan bagi perusahaan pengukuran produktivitas kerja dapat diukur sebagai berikut. 1) Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efektivitas diukur dengan dua indikator yaitu. (1) Kesesuaian pencapaian terget terhadap kuantitas produk yang dihasilkan; dan (2) Ketepatan dalam pencapaian terget terhadap kualitas produk. 2) Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efisiensi diukur dengan lima indikator yaitu: (1) Ketepatan karyawan dalam menggunakan mesin; (2) Ketepatan karyawan dalam mamfaatkan bahan baku yang digunakan; (3) Ketepatan karyawan dalam menggunakan perlengkapan yang ada; (4) Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; dan (5) Penggunaan tempat dalam bekerja.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja digolongkan pada tiga kelompok, yaitu: 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, sikap, mental, umur, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan; 2) Sarana pendukung kerja. Hal ini mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial

serta jaminan kelangsungan kerja; 3) Supra sarana. Hal ini meliputi kebutuhan pemerintah, hubungan industrial dan kemampuan dalam mencapai sistem kerja yang optimal.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) di UD Sinar Abadi, produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi, dan pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi. Subyek dalam penelitian ini adalah pihak yang terkait yang mengetahui tentang perusahaan UD. Sinar Abadi Singaraja baik dalam bidang produksi, pemasaran, dan pendapatan keuangan. Obyek dalam penelitian ini adalah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singara. Lokasi penelitian dengan judul pengaruh pelaksanaan

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan. Penelitian ini berlokasi di UD Sinar Abadi Singaraja Jln Wibisana, Banjar Jawa. Penelitian ini di kategorikan penelitian populasi karena semua populasi dijadikan sebagai obyek penelitian atau sasaran penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, perumusan hipotesis dan jenis data yang dikumpulkan maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu (1) analisis deskriptif, (2) uji asumsi klasik, (3) analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **Hasil Penelitian**

Hasil pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) di UD Sinar Abadi

Tabel 1 Hasil pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Skor	Kategori
1	Membuat kondisi kerja yang aman	1151	Sangat baik
2	Pendidikan dan pelatihan K3	385	Sangat baik
3	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	1190	Sangat baik
4	Pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan	568	Sangat baik
5	Pelayanan kesehatan	1186	Sangat baik
Total skor		4480	Sangat baik

Berdasarkan Tabel 1 pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara keseluruhan berada pada skor 4480 nilai tersebut berada pada rentang skor 4348 – 5175 rentang skor tersebut berada pada kategori sangat baik. Dari hasil pengolahan menandakan bahwa program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan UD Sinar Abadi

Singaraja berjalan dengan sangat baik. Penilaian Produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja akan menggunakan dua dimensi yaitu efektivitas, dan efesiensi. Hasil skoring mengenai produktivitas kerja di UD Sinar Abadi Singaraja baik secara keseluruhan maupun perdimensi akan disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 2 Hasil produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja

No	Produktivitas kerja	Skor	Kategori
1	Efektivitas	689	baik
2	Efesiensi	1752	baik
	Total skor	2441	baik

Berdasarkan Tabel 2, produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja secara keseluruhan berada pada skor 2441 nilai tersebut berada pada rentang skor 2141 – 2624. Rentang skor tersebut berada pada kategori baik, dari hasil tersebut menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja sudah berjalan dengan baik.

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, berikut ini disajikan hasil analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada karyawan UD Sinar Abadi Singaraja digunakan analisis uji t diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.3

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, berikut ini disajikan hasil analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada karyawan UD Sinar Abadi Singaraja digunakan analisis uji t diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 hasil uji t hitung (*coefficients*)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.264	4.830		4.195	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.237	.070	.457	3.369	.002

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3.369 > t_{tabel} = 2.021$ atau $p\text{-value} = 0,002 < \alpha = 0.05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4 Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) dalam Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.457 ^a	.209	.190	4.89838	.209	11.352	1	43	.002

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.4 dengan menggunakan program SPSS 16,0 for windows menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,209. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja 20,9% dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya 0,791 (79,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa skor pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 4480. Skor ini berada pada kategori sangat baik dengan rentang skor 4348 – 5175. Dari temuan tersebut berarti UD Sinar Abadi Singaraja menjalankan program pelaksanaan K3 dengan sangat baik dan tepat sasaran. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi K3 yaitu membuat kondisi kerja yang aman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitas yang dikerjakan dengan baik, pendidikan dan pelatihan K3 yang bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam beraktivitas di dalam perusahaan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat dari segala aspek yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan akan membantu para karyawan untuk menghadapi risiko dalam bekerja dan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan,

pelayanan kesehatan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja.

Selanjutnya skor produktivitas kerja sebesar 2441. Skor ini berada pada kategori baik dengan rentang skor 2141 – 2624. Temuan ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja adalah baik. Penelitian ini memberi indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan harus bisa dipertahankan atau ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan misalnya dengan meningkatkan efektivitas kerja dengan mengarah kepada pencapaian target yang maksimal yang dapat dilakukan oleh para karyawan dan efisiensi kerja yang mengarah kepada penggunaan sumber daya yang digunakan baik secara teknis maupun ekonomis untuk menghasilkan keluaran seperti yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal itu dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3.369 > t_{tabel} = 2.021$ atau $p\text{-value} = 0,002 < \alpha = 0.05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja. Persamaan regresi yang dapat dibuat untuk menggambarkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 20.264 + 0,237 x$$

Persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa pada saat X bernilai 0 atau konstan, maka nilai Y sebesar 20.264. Setiap ada kenaikan variabel bebas (X) sebesar satu maka akan meningkatkan variabel terikat (Y) sebesar nilai koefisien beta variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Contoh : setiap terjadi kenaikan X sebesar satu, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,237 atau 23,7%. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,209. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 20,9% dan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut sejalan dengan pendapat Payaman J. Simanjuntak (2001) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja digolongkan pada tiga kelompok, salah satunya adalah faktor sarana pendukung kerja. Hal ini mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tergolong dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari skor total K3 sebesar 4480.

Produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi secara total maupun per dimensi berada pada kategori baik dengan

skor 2441 dengan rentang skor 2141 – 2624. Hal ini memberikan indikasi bahwa produktivitas kerja bisa ditingkatkan lagi agar mencapai target sangat baik.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Sinar Abadi Singaraja ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.369 > t_{tabel} = 2.021$ atau $p\text{-value} = 0.002 < \alpha = 0.05$ dengan besarnya pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja adalah 20,9% dilihat dari (R^2) sebesar 0,209. Hal ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan penting dalam upaya untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka dapat diajukan dua saran sebagai berikut.

Bagi UD Sinar Abadi Singaraja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pada dimensi efektivitas dengan indikator pencapaian target sesuai standar kualitas, dengan mengembangkan program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada para karyawan agar produk yang dihasilkan lebih berkualitas dan sesuai dengan pencapaian target.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan, pada dimensi pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan pelatihan kepada semua karyawan yang baru maupun karyawan yang lama agar dapat mengerti dengan pentingnya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja dengan metode penelitian yang sama dan perusahaan yang berbeda guna keberlakuan temuan ini secara lebih luas. Selain itu, penelitian ini perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan dan mengkaji

variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Murdiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Irianto, Agus. 2008. *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media.
- Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner. 2011. *pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh*. Jakarta: salemba Epat
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution S. 2003. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga penerbit FE UI.
- Soeprihanto, John. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdasyar. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutjana. 2005. *Manajemen Ritel Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- , 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada.

