

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ
DIVISI 1 BAGIAN PEMANEN**

Oleh
Eka Putra

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id**

Abstract : The purpose of this study is to determine the effect of occupational safety and health on the productivity of PT. XYZ Division 1 Harvest Division. To achieve these objectives a study was conducted using a sample of 42 people, using the census method. The data analysis method uses simple linear regression. Based on test results on occupational safety and health variables (X) obtained tcount (3.751) is greater than the value of table (2.021) with a significant level of $0.01 < 0.05$. So it can be concluded that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that occupational health and safety had a significant effect on the productivity of the employees of PT. XYZ Division 1 Harvest Division. Based on the results of calculations to see how much the percentage of the contribution of the independent variable to the dependent variable, after processing the data it turns out that the value obtained (R^2) = $(0.510 \times 0.510 = 0.260)$ or 26%, then the percentage of contribution or contribution of the independent variable to the dependent variable is 0.260 or 26 % while the remaining 74% is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study. Recommendations that can be submitted are expected that occupational health and safety of employees must be tightened even more, such as prohibiting the deviation of dangerous goods because they received the lowest response of 3.31 on a statement of agreement, it can be said that occupational health and safety the main priority for employees is with employees.

Keywords: Safety, Occupational Health and Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang utama, selain yang di dukung sumber daya yang berkualitas, keberhasilan tujuan perusahaan juga di dukung oleh penggunaan alat atau teknologi yang canggih. Sebab kedua hal tersebut sangat mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian produktivitas yang maksimal.

Perusahaan yang tidak menggunakan alat yang berkualitas akan berakibat fatal, sehingga akan mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja. Salah satu dampak negatif dari penggunaan alat yang kurang berkualitas adalah sering terjadinya kecelakaan kerja yang berakibat pada turunnya produktivitas karyawan. Kesehatan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat

absen yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan jarang absen bekerja dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan produktif.

Oleh karna itu dengan di adakannya program K3 sangat mendorong dalam penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, hal ini menjaga kesehatan dari gangguan gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan. Karena itu pelaksanaan K3 secara tidak langsung akan mempertahankan karyawan agar tetap produktif, dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahaannya. Landasan dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran ke segala tempat kerja, baik di darat, air, dan udara. Keselamatan kerja merupakan sarana untuk mencegah kecelakaan kerja, cacat, dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Ada beberapa penyebab terjadinya kecelakaan di tempat kerja ada empat (4) di antaranya :

1. Faktor nasib dari karyawan
2. Faktor lingkungan fisik pada karyawan, seperti mesin, gedung, ruangan dan peralatan.
3. Faktor kelalaian manusia
4. Faktor ketidakserasan kombinasi faktor-faktor produksi yang di kelola perusahaan

Dari hasil observasi dilapangan ditemukan bahwa dengan tingkat Keselamatan Kerja yang tinggi maka kecelakaan-kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya oleh perusahaan. Tetapi PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Kelapa Sawit masih menganggap kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan kerja, sebagai berikut :

1. Helm, helm yang layak pakai berstandar SNI untuk melindungi kepala dari biji sawit tidak di sediakan sebanyak karyawan yang bekerja.

2. Masker, masker mulut layak pakai yang digunakan pada saat penyemprotan lahan masih layak
3. Kaca mata, kaca mata layak pakai yang digunakan pada saat penyemprotan dan panen sering tidak digunakan pemanen saat bekerja.
4. Sarung tangan, sarung tangan layak pakai yang digunakan pada saat penyemprotan dan panen sering tidak digunakan pemanen saat bekerja
5. Rompi, rompi layak pakai yang digunakan pada saat panen
6. Sarung egrek / dodos, sarung egrek layak pakai yang digunakan untuk melindungi badan dari tajamnya alat kerja sering diabaikan oleh pemanen.
7. Sepatu bot, sepatu bot layak pakai yang digunakan pada saat memanen dan penyemprotan.
8. Sarung kampak, sarung kampak yang digunakan untuk melindungi badan dari tajamnya kampak tidak ada.
9. Kotak P3k, yang digunakan untuk pertolongan pertama saat terjadinya kecelakaan tidak ada.

Jadi program Kesehatan Kerja kurang di perhatikan sejak dulu, sebelum karyawan diterima bekerja sebagai karyawan bagian pemanen PT. XYZ, akan tetapi tidak sedikit juga karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah diberikan perusahaan dan perusahaan pun juga kurang memperhatikan alat-alat K3 tersebut masih layak pakai atau tidaknya. Berikut adalah data jumlah karyawan bagian pemanen PT. XYZ:

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan PT. XYZ Dari Tahun 2020-2024 divisi 1 Bagian Pemanen.

NO	Tahun	Jumlah Karyawan Pemanen
1	2020	45 Orang
2	2021	45 Orang
3	2022	43 Orang
4	2023	42 Orang
5	2024	42 Orang

Data PT. XYZ 2025

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi beberapa perubahan jumlah karyawan bagian pemanen dari tahun 2020–2024. Ditahun 2010-2024 jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 45 orang, pada tahun 2022 jumlah karyawan bagian pemanen menurun menjadi 43 orang, pada tahun 2023–2024 jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 42 orang. Maka disimpulkan bahwa karyawan bagian pemanen dari tahun 2020 sampai 2024 mengalami penurunan, dan ini karena adanya pengunduran diri karyawan bagian pemanen yang disebabkan kecelakaan kerja. Rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan sebagai berikut apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ Divisi 1 Bagian Pemanen?. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ Divisi 1 bagian pemanen.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Di mulai dengan ketentuan hukum mengenai kesehatan kerja, ini terdapat dalam undang-undang kesehatan. UUD No. 23 Th. 1992 Pasal 23 ini menyatakan:

- 1) Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- 2) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
- 3) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Pada pasal ini di atur agar setiap pekerja dapat bekerja secara teratur tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal. Syarat dari kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan pekerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya, persyaratan bahan baku, peralatan, dan proses kerja serta tempat atau

lingkungan kerja. yang dimaksud dengan tempat kerja disini adalah tempat kerja terbuka atau tertutup, bergerak atau tidak bergerak yang dipergunakan untuk memproduksi barang atau jasa oleh satu atau beberapa orang pekerja. Dalam pasal ini ditegaskan bahwa yang wajib menyelenggarakan kesehatan kerja adalah tempat yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit, dan yang mempunyai karyawan lebih dari sepuluh orang.

Kembali kepada pengertian kesehatan kerja ialah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruanglingkup kesehatan, keselamatan, keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut UU Pokok Kesehatan RI no.9 tahun 1960, bab 1 pasal 2 keadaan sehat diartikan sebagai, kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan.

Menurut Mangkunegara (2011:161). Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, fisik atau rasa sakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress, emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada satu orang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Semua kegiatan kerja, baik yang didarat, dilaut, diudara ataupun disemua tempat kerja itu dilakukan

sangat memerlukan dukungan keselamatan, Hal tersebut.

Seperti telah diatur oleh Pemerintah dalam “UU No. 1 Th. 1970. Pasal I menyebutkan tempat kerja yang memerlukan keselamatan kerja adalah di tiap ruangan atau lapangan baik yang terbuka maupun yang tertutup, dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki oleh tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber bahaya Termasuk didalamnya semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang memerlukan bagian-bagian yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.”

Argumen lain juga menyebutkan bahwa keselamatan kerja dapat diartikan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan ataupun bukan karyawan dari organisasi kerja itu. Sedikit banyaknya bahasan tentang keselamatan kerja terdapat juga pada manajemen keselamatan. Pada manajemen keselamatan ini juga menjelaskan kaitan antara keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Peneliti mengambil pendapat para ahli secara garis besar saja agar tidak keluar jauh dari fokus penelitian. Menurut Bennett dalam kutipan Mustajaluddin (2010:82) bahwa fungsi manajemen keselamatan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara sebagai berikut :

- a. Mengungkapkan sebab musabab dari kecelakaan (akarnya), dan
- b. Meneliti apakah ada pengendalian atau tidak

Kesalahan operasional yang menimbulkan kecelakaan tidak terlepas dari perencanaan yang kurang lengkap, keputusan-keputusan yang tidak tepat, dan salah perhitungan dalam organisasi, pertimbangan, dan praktik manajemen yang kurang mantap. Sesuai dengan bahasan yang dikemukakan oleh Bennet, ini berkaitan langsung dengan pendapat para ahli lainnya yaitu. Thomas J.Peter et.all dalam kutipan Mustajaluddin (2010:86). Menyetakan bahwa Perusahaan-perusahaan yang sukses biasanya

menggunakan tenaga kerja yang bermutu tinggi, atau berminat mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka setiap hari.

Ungkapan ini ada benarnya karena kelayakan (merit) dan keunggulan (*excellence*) erat kaitannya dengan produktivitas yang tinggi. Menyimak pendapat para ahli diatas, disini bisa disimpulkan bahwa apabila kelayakan keselamatan kerja difungsikan sebagaimana mestinya, maka kinerja yang tinggi akan diberikan pula oleh para pekerja sehingga hasil akhirnya dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:92). “keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Menurut Suma’mur (2001:1), keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Silalahi dan Rumondang (2011:86), keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya kecelakaan kerja. perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja. penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi

keuntungan berlimpah pada masa yang akan datang.

Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Adapun tujuan umum dari K3 adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif. Tujuannya dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja dan seluruh orang yang berada di tempat kerja selalu berada dalam keadaan sehat dan selamat.
- 2) Agar sumber-sumber produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

Pelaksanaan pekerjaan sehari-hari karyawan atau pekerja di sektor kesehatan, tidak terkecuali rumah sakit maupun perkantoran, akan berhadapan dengan resiko bahaya ditempat kerjanya. Resiko ini bervariasi mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat tergantung jenis pekerjaannya. UU No. 23 Th 1992 tentang kesehatan, pasal 23 mengenai kesehatan kerja disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib di selenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, dan untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2011:72), ada beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

- 1) Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang di alami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

- 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

- 3) Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

- 4) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
- 5) Pemakaian Peralatan Kerja. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak dan penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- 6) Kondisi fisik dan mental pegawai. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012:68) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sinungan (dalam Iskandar, 2015:59), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan keterampilan.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014:91) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson dalam Agustin (2014:58) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). Menurut Greenberg dalam Iskandar, (2022:318), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai

perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Jenis Jenis Produktivitas

Menurut Hariyani (2012:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagi faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi diatas, karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi kerjanya, menurut Scheineier Craig yang dikutip oleh Sri Haryani (2002:99) bahwa prestasi kerja merupakan pemahaman terhadap tiga hal, yaitu: perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan

efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2011:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

- a) Tindakan konstruktif.
- b) Percaya pada diri sendiri.
- c) Bertanggung Jawab.
- d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- e) Mempunyai pandangan ke depan.
- f) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- g) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu untuk mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas. (Sutrisno, 2016:109)

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi boomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sedangkan bagi perusahaan berakibat bagi menurunnya jumlah produksi dan kapasitas perusahaan.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas kerja yaitu pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya

menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas dan semangat kerja mereka akan menurun, lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkenaan pula.

METODOLOGI

Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah : Data primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli yaitu di peroleh dari karyawan panen melalui kuesioner. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dan sudah di olah. Data ini di ambil dari data data yang telah di miliki oleh pihak terkait, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan data-data yang mendukung lain nya.

Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan di teliti”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ Divisi 1 Bagian Pemanen sebanyak 42 orang.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013:116) “Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2010:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan Sampel. Penelitian menggunakan seluruh anggota populasinya disebut total sampling (sensus). Sampel pada penelitian ini adalah 42 orang.

Teknik pengumpulan data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang yang tersusun dari berbagai biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses

pengamatan dan ingatan. (Sugiyono,2014:203)

b. *Questioner/angket* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. (Sugiyono,2014:199)

Teknik analisis data

Analisis data analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif yaitu membandingkan antara kenyataan sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan di tabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (Arikunto, 2010:282). Menurut Sugiyono (2014:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Merurut Suharsimi Arikanto (2010:211), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tangkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Jika instrument itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau bahan tes dinyatakan valid, jika harga koefisien r hitung $>$ r tabel. Adapun perhitungan korelasi product moment, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:248)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini *Reliabilit coefficient* (alpha) nilainya $>$ 0,6 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunyoto,2008:107). Pengujian Reliabilitas instumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012:98) uji normalitas data adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat terlihat dari gambar normal *plot*. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal jika titik-titik (*plot*) penyebaran data dalam gambar tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Untuk memudahkan pengolahan data dalam penulisan ini peneliti menggunakan *software* SPSS 21.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 2
Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	38.457	6.242		6.161	.000
	Kesehatan dan keselamatan kerja	.538	.143	.510	3.751	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.37 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

$$Y = 38,457 + 0,538X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 38,457 ini menyatakan bahwa variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X) dianggap konstan atau (0) maka produktivitas (Y) adalah sebesar 38,457. Dan nilai koefisien (b) = 0,538. Artinya jika Kesehatan dan keselamatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,538. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas jika semakin besar nilai

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) akan digunakan metode persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2011:188) :

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Uji Regresi Linier Sederhana

kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin meningkat nilai produktivitas.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X) secara parsial atau mandiri berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat) yaitu produktivitas (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

H_a : Ada pengaruh signifikan variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja (X) secara mandiri terhadap

variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t dengan $df = n-k-1 = 42$, sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 2,021$ maka dari tabel 5.38 dapat

dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (3,751) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,021) dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ Divisi 1 Bagian Pemanen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.242	3.93122
a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.39 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,510 atau 51% dan nilai koefisien determinasi (R^2) = $(0,510 \times 0,510 = 0,260)$ atau 26% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,260 atau 26% sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ Divisi 1 Bagian Pemanen. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil

penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan: Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) = $(0,510 \times 0,510 = 0,260)$ atau 26% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,260 atau 26% sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Diharapkan penelitian ini hanya menggunakan variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang menjadi variabel bebas atau independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian selain variabel independen tersebut, karena semakin banyak variabel independen semakin banyak juga kemungkinan untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I". Jakarta : PT. Indeks
- Hasibuan. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2011. "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11." Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Iskandar, I. 2015. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau. Jurnal Daya Saing, 1(2), 146-153.
- Iskandar, I. 2022. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13(3), 313-327.
- Kasmir 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)". Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kiggundu. (2014). Dalam I. Hartatik, "Mengembangkan SDM (hal. 14)". Jakarta: Laksana.
- Manullang. 2012. "Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan". Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, 2013, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, agus. 2008."Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Badan penerbit IPWI
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edi. (2016), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Warman, D., & Iskandar, I. (2025). Dampak Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Pekanbaru. Jurnal Daya Saing, 11(2), 213-217.