

Effect of Occupational Health and Safety (K3) Program on Employee Productivity at PT. Luwu Raya Petroleum City of Parepare

Anastasia D'Ornay
anastasia.dornay@gmail.com
Institut Andi Sapada Parepare

Keywords:

Health, Safety
and Productivity

Abstract

The objectives of this research are (1) Occupational Health and Safety partially affect employee productivity at PT. Luwu Raya Petroleum, Parepare City. (2). Occupational Health and Safety simultaneously affect the performance of employees at PT. Luwu Raya Petroleum City of Parepare. The data collection techniques in this study were observation, interviews, documentation and literature studies and then processed using the SPSS.25 analysis method. In this study, the population is the employees of PT. Luwu Raya Petroleum, Parepare City, totaling 63 people. In order for this study to provide generalizations with a very small error rate, and considering the total population of 63 people, this study used a sampling technique, namely saturated sampling (census). Thus the number of samples in this study was 63 people. The results of this study indicate that (1) Health (X1) has a positive (0.282) and significant ($0.003 < 0.05$) effect on the performance of PT. Luwu Raya Petroleum, Parepare City. (2). Safety (X2) has a positive (0.488) and significant ($0.000 < 0.05$) effect on the performance of PT. Luwu Raya Petroleum, Parepare City. (3). Occupational Health and Safety has a positive and significant effect ($0.000 < 0.05$) simultaneously on employee performance on the performance of employees of PT. Luwu Raya Petroleum, Parepare City. The result of the coefficient of determination or R Square (R²) is 0.772 which means that the independent variable, namely Health and Safety is able to explain the dependent variable, namely Productivity of 77.2% while the remaining 22.8% is explained by other factors not included in the model. this research.

Kata Kunci

Kesehatan,
Keselamatan
Kerja dan
Produktivitas

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu (1) Kesehatan, dan Keselamatan kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. (2). Kesehatan, dan Keselamatan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan kemudian di olah menggunakan metode analisis SPSS.25. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare yang berjumlah 63 orang. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi 63 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus) . Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kesehatan (X1) berpengaruh positif (0,282) dan signifikan ($0,003 < 0,05$) terhadap kinerja Karyawan PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. (2). Keselamatan (X2) berpengaruh positif (0,488) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja Karyawan PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. (3). Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kinerja Karyawan PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. Hasil koefisien determinasi atau R Square (R²) tersebut adalah 0,772 yang berarti bahwa variabel independen yaitu Kesehatan dan Keselamatan mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu Produktivitas sebesar 77,2 % sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

Di setiap perusahaan lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya nonmanusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar

yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerjanya menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan

produksi serta produktivitas Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Program tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan seperti yang telah dikonfirmasi secara tidak langsung dalam undang-undang yang telah diuraikan sebelumnya.

Keselamatan dan kesehatan karyawan yang buruk dalam bekerja jelas akan menghambat proses produksi yang dijalankan oleh setiap karyawan pada masing-masing departemen. Jika proses produksi tersebut terhambat, akan berimplikasi pada menurunnya output karyawan (produktivitas). Seperti yang diungkapkan oleh Lestari dan Trisulianti (2009) dalam penelitiannya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas karyawan.

PT. Luwu Raya Petroleum merupakan salah satu Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) LPG 3 kg bersubsidi untuk wilayah Region VII Kota Parepare dibawah pengawasan PT. Pertamina (persero) kanwil Makassar yang beralamat di Jl. Bau Massepe

No.02, Cappa Galung, Kec. Bacukiki Bar., Parepare, Sulawesi Selatan 91123. Perusahaan ini melakukan isi ulang LPG 3Kg dari Depot LPG Makassar kepada Agen LPG 3Kg di wilayah Region VII yang terdaftar secara resmi pada PT. Pertamina (persero) yang di tugaskan melakukan pengisian ulang di PT. Luwu Raya Petroleum. Operasional SPPBE ini dilaksanakan oleh para pekerja yang perlumendapatkan penanganan atas keselamatan kerjanya dari berbagai resiko yang dapat terjadi pada saat melaksanakan aktivitas pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji.

Para pekerja SPPBE ini sangat berpotensi mengalami kecelakaan kerja, karena objek pekerjaan yang beresiko, yaitu bulk elpiji yang rentan terbakar atau menyebabkan keracunan. Kecelakaan kerja pada umumnya terjadi akibat kurang dipenuhinya persyaratan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mengakibatkan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Berikut data Kecelakaan Kerja Tahun 2020 PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja aparatur sipil negara yang tidak maksimal (Siagian, 2003). Kondisi nyata yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja Tahun 2020 PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare

Kategori Kecelakaan Kerja	Jumlah Kecelakaan Pada Bulan Ke -							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
Kecelakaan Ringan	-	-	3	-	5	8	-	16
Kecelakaan Sedang	-	-	-	-	-	-	-	-
Kecelakaan Berat	-	-	-	2	-	-	-	2
Total Kecelakaan Kerja								18

Berdasarkan table 1.1 pada tahun 2020 PT. Luwu Raya Petroleum kota Parepare

terjadi sebanyak 2 kasus kecelakaan berat pada para pekerja. Pada bulan April terjadi

keracunan gas (menghisap gas secara berlebihan) pada pekerja dalam proses pengisian gas elpiji. Pada bulan Maret, Mei dan Juni terjadi kecelakaan ringan yaitu 16 orang pekerja tertimpa tabung gas ukuran 12 KG dalam proses pengangkutan, sehingga mengakibatkan memar pada kaki dan lutut.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada paragraf-paragraf sebelumnya, maka penulis tertarik untuk menelusuri secara ilmiah hubungan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul skripsi yaitu "Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPPBE PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare."

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia, di singkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (Goals) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. (Veitzhal Rivai 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Anwar (2004)

Pengertian MSDM yang dikemukakan di atas, dapat diketengahkan beberapa paradigma seperti berikut:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar

organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan

2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan ber-kewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktifitas.
3. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan pengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
4. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Komang Ardana, dkk (2012), Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggungjawab dan kemauan untuk bekerja sama demi kemajuan perusahaan.

2.2 Komponen-Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo (2009), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Fungsi-fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia :

- a. Perencanaan (Planning).
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan (Directing)
- d. Pengendalian (Controlling)

2. Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

- a. Pengadaan tenaga (Recruitment)
- b. Pengembangan (Development)
- c. Kompensasi (Compensation)
- d. Integrasi (Integration)
- e. Pemeliharaan (Maintenance)
- f. Pemisahan (Seperation)

2.5 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Sadili (2010:33), aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas, yaitu :

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Rekrutmen

Perusahaan akan mencari tenaga baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

c. Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau

perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

e. **Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

f. **Kompensasi**

Dalam suatu perusahaan, terutama perusahaan yang profit-making, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

g. **Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja**

Setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja, guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

h. **Hubungan Karyawan**

Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi.

2.6 Kesehatan Kerja

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.

2.7 Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Tarkawa (2008) yaitu :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

2.8 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (2015), Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan
2. Lingkungan Kerja
3. Perlindungan Karyawan

2.9 Keselamatan Kerja

Menurut Robert L. Mathis (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan
Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif.
2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja
Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja.
3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja
Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin.
4. Komite keselamatan kerja
Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen.
5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan
Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya.

2.10 Program-program Keselamatan Kerja

Menurut Gary Dessler (2015), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

1. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terdapat pihak-pihak yang membangkanditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabilaternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalahdikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

2.11 Indikator Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2011), ada Beberapa indikator keselamatan kerja yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
2. Pengaturan Udara
3. Pengaturan Penerangan
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai.

2.12 Produktifitas Kerja

Menurut Riyanto (2004) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.13 Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Elbadiansyah (2019), Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Bersumber dari pekerjaan
Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah.
2. Bersumber dari karyawan itu sendiri
Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi.

2.14 Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas

Elbadiansyah (2019), Selain dari kedua sumber tersebut diatas maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan
2. Kesehatan jasmani dan rohani

3. Lingkungan kerja
4. Faktor Manajerial
5. Motivasi
6. Peralatan yang digunakan

2.15 Indikator produktivitas kerja

Menurut (Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi/Efektifitas

3. METODE PENELITIAN

3.1 Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2008).

Analisis ini digunakan peneliti untuk melihat seberapa besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan terhadap produktivitas

pegawai pada SPPBE PT. Luwu Raya Petroleum Parepare, dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validity

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui apakah ada pertanyaan- pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment product correlation atau lebih dikenal dengan nama pearson correlation. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 63, maka besarnya df = 63 - 2 = 61. Dimana α = 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,209. Berikut adalah hasil olah data validitas dengan menggunakan SPSS.25 pada variabel Kesehatan di bawah ini;

Tabel 4.5.

Analisis Validasi Variabel Kesehatan (X.1)

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r table	Keterangan
X1.p1	0,683	0,209	Valid
X1.p2	0,800	0,209	Valid
X1.p3	0,810	0,209	Valid
X1.p4	0,831	0,209	Valid
X1.p5	0,752	0,209	Valid
X1.p6	0,802	0,209	Valid

Sumber: Analisis Validasi yang diolah dengan SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kesehatan (X1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar

dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya analisis validasi pada variabel Keselamatan Kerja (X.2) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6.
Analisis Validasi Variabel Keselamatan Kerja (X.2)

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r table	Keterangan
X1.p1	0,853	0,209	Valid
X1.p2	0,828	0,209	Valid
X1.p3	0,825	0,209	Valid
X1.p4	0,800	0,209	Valid
X1.p5	0,856	0,209	Valid
X1.p6	0,801	0,209	Valid

Sumber: Analisis Validasi yang diolah dengan SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Keselamatan kerja (X2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat

signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya analisis validasi pada variabel produktivitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7.
Analisis Validasi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Nomor Butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r table	Keterangan
Y.1	0,666	0,209	Valid
Y.2	0,747	0,209	Valid
Y.3	0,845	0,209	Valid
Y.4	0,788	0,209	Valid
Y.5	0,714	0,209	Valid
Y.6	0,743	0,209	Valid

Sumber: Analisis Validasi yang diolah dengan SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.

Uji Realiabitas adalah berguna untuk menetapkan bahwa apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien cronbach alpha > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliable.

b. Uji Reliability

Tabel 4.8
Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Kesehatan (X1)	0,867	Sangat Tinggi
Keselamatan (X2)	0,906	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,823	Sangat Tinggi

Sumber: Analisis Reliabilitas yang diolah dengan SPSS.25

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat pada variabel kesehatan (X1) nilai cronbach alpha sebesar 0,867 termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, variabel

keselamatan (X2) nilai cronbach alpha sebesar 0,906 termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi dan variabel produktivitas (Y)

nilai cronbach alpha sebesar 0,823 termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9
Uji Partial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.535	1.434		3.860	.000
KESEHATAN (X1)	.282	.090	.293	3.143	.003
KESELAMATAN (X2)	.488	.072	.637	6.828	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS (Y)

Sumber: Sumber : Analisis Uji Hipotesis yang diolah dengan SPSS.25

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dilihat dalam tabel 4.9 bahwa nilai koefisien untuk variabel kesehatan sebesar 0,282 dengan t hitung sebesar 3,143 > dari t tabel 1,670 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,003 < 0,05) maka H1 diterima. Untuk nilai koefisien untuk variabel keselamatan sebesar 0,488 dengan t hitung sebesar 6,828 > dari t tabel 1,670 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Kesehatan (X1) dan Keselamatan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare.

2) Uji Simultan (F)

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu Kesehatan dan Keselamatan kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat yaitu produktivitas karyawan. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini H0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H1 diterima yang berarti secara bersama-sama.

Tabel 4.10
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	633.147	2	316.573	101.327	.000 ^b
Residual	187.456	60	3.124		
Total	820.603	62			

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS (Y)

b. Predictors: (Constant), KESELAMATAN (X2), KESEHATAN (X1)

Sumber: Analisis Uji Hipotesis yang diolah dengan SPSS.25

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa F hitung (F- Statistic) sebesar 101,327 lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel independen yaitu kesehatan (X1) dan keselamatan (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Luwu Raya

Petroleum Kota Parepare.

c. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen/ bebas dengan variabel dependen/ terikat. Hasil dari analisis regresi

linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini;

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.535	1.434		3.860	.000
KESEHATAN (X1)	.282	.090	.293	3.143	.003
KESELAMATAN (X2)	.488	.072	.637	6.828	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS (Y)

Sumber: Analisis Uji Hipotesis yang diolah dengan SPSS.25

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh Kesehatan (X₁) dan Keselamatan (X₂) terhadap Produktivitas (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut;

$$Y = 5,535 + 0,282X_1 + 0,488X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5,535 artinya jika kesehatan (X₁) dan keselamatan (X₂) nilainya adalah nol, maka produktivitas nilainya adalah 5,535. Variabel kesehatan (X₁) sebesar 0,282 mempunyai arti bahwa apabila Kesehatan bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Variabel keselamatan (X₂) nilainya adalah nol, maka Produktivitas nilainya adalah 5,535.. Dimana

koefisien regresi keselamatan (X₂) sebesar 0,488 mempunyai arti bahwa apabila Keselamatan bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada prinsipnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R² memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square (R²_{adj}).

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.772	.764	1.76756

a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN (X2), KESEHATAN (X1)

Sumber: Uji Hipotesis yang diolah dengan SPSS.25

Pada tabel 4.12 di atas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut R Square (R²). Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai R Square (R²) tersebut adalah 0,772 yang berarti bahwa variabel independen yaitu Kesehatan dan Keselamatan mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu Produktivitas sebesar 77,2 % sedangkan

sisanya sebesar 22,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Setiap manager harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada pekerjaan, khususnya semangat kerja atau kegairahan kerja dari para

bawahannya. Produktivitas kerja sangat memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare pada data berikut :

1. Kesehatan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare dimana hasil untuk variabel Kesehatan (X1) diperoleh $t = 3,143$ lebih besar dari t tabel = $1,670$, kemudian dengan nilai signifikansi sebesar $0,003$ yang berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel Kesehatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), secara parsial H_{a1} pada penelitian ini dinyatakan bahwa Kesehatan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare, dimana terbukti kebenarannya atau artinya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja sangat di butuhkan dan mendukung proses berlangsungnya aktivitas dalam PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare.
2. Variabel Keselamatan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare Dimana hasil yang diperoleh Pelatihan Kerja $t = 6,828$ jauh lebih besar dari t tabel = $1,670$ kemudian dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang jauh lebih kecil dari $0,05$ dapat dijelaskan bahwa Keselamatan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan (Y). Maka H_{a2} pada penelitian ini dinyatakan bahwa Keselamatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan, dimana terbukti kebenarannya atau artinya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja sangat di prioritaskan dalam proses berlangsungnya aktivitas dalam PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare.
3. Kesehatan (X1), dan keselamatan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Luwu Raya

Petroleum Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat Kesehatan, dan keselamatan memberikan nilai perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = $101,327$ lebih besar dari F tabel = $3,15$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kesehatan (X1), dan keselamatan (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. Maka H_{a3} dalam penelitian ini dinyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare Terbukti kebenarannya H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPPBE PT. Luwu Raya Petroleum Parepare.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPPBE PT. Luwu Raya Petroleum Parepare.
3. Variabel Keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPPBE PT. Luwu Raya Petroleum Parepare.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada:

1. Bagi Perusahaan dan Investor.
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kesehatan kerja (x1) dan variabel keselamatan kerja (x2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan

variabel Kesehatan kerja dan variable keselamatan kerja dalam rangka mengoptimalkan nilai perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan bahan evaluasi.

3. Bagi Peneliti

Berdasarkan Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai R Square (R²) tersebut adalah 0,772 yang berarti bahwa variabel independen yaitu Kesehatan dan Keselamatan mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu Produktivitas sebesar 77,2 % sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Gary. 2015. **Management Sumber Daya Manusia**. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2008, **Riset Sumber Daya Manusia**, Gramedia
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marlinasari, dkk. 2013. **Jurnal : Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)**. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. (Online : <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/155/119>)
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- PT. Luwu Raya Petroleum Kota Parepare. Parepare 2020
- Septian. Raldo, Dkk. 2013. **Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja**. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil Universitas Sam Ratulangi. (Online: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jss/article/view/948/764>).
- Suma'mur. (2001). **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Sugiyono. 2013. **Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)**. Bandung Alfabeta.
- _____. 2014. **Metode Penelitian Kombinasi**. Cet V; Bandung : Alfabeta,
- _____. 2014. **Metode penelitian pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R & D**. Bandung Alfabeta 2014.
- _____. 2015. **Metode Penelitian dan Pengembangan**. Alfabeta, Bandung
- Ramli, Soehatman. 2010. **Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**. OHSAS 18001 Jakarta: Dian Rakyat.

- Redley, John. 2008. **Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Ikhtisar)**. Edisi Ketiga Jakarta : Erlangga.
- Silalahi, Bennet dkk. 2001. **Buku Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Suma'mur. 2001. **Buku Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**. Jakarta :Gunung Agung.
- T. Lestari. Erlin Trisyulianti. 2009. **Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PT. PN VIII Gunung Mas, Bogor)**. Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB. (Online : <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/view/1601>)
- Undang-Undang Republika Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.
- Veithzal Rivai. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- _____ dkk. 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.