PENTINGNYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

THE IMPORTANCE OF HEALTH AND SAFETY IN INCREASE EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Moh. Romadloni, Mihani, Thomas Robert Hutauruk

STIMI Samarinda
Jalan M. Yamin No. 78 Samarinda
Email: romadloni15@gmail.com

STIMI Samarinda
Jalan M. Yamin No. 78 Samarinda
E mail: mi_hani@yahoo.co.id

STIMI Samarinda
Jalan M. Yamin No. 78 Samarinda
E mail: thomas_huta@yahoo.com

Diterima: 09 Desember 2023; Direvisi: 19 Desember 2023; Disetujui: 20 Desember 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the dominant variables that have the strongest influence on employee productivity, and how simultaneously the variables of occupational health and occupational safety affect employee productivity.

The research took the example of a case at PT. Cipta Sumina Indah Satresna Samarinda with a sample of 120 respondents. The analysis tool used is in the form of Multiple Linear Regression and continued hypothesis testing using the 5% F-Test and t ta Test

The results showed that management pays attention to work safety by complying with work safety norms and rules through strict coaching, supervision, monitoring. The results of statistical testing using SPSS veri 20 show that there is an effect of occupational safety and health on employee productivity by 92.80%. Furthermore, it can be concluded that the Work Safety variable has a more dominant influence on Employee Productivity than the Variable.

Keywords: *Work Safety, Work Health, Productivity*

ABSTRAK

Keselamatan kerja perlu menjadi perhatian manajemen berikut semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan mengingat setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki risiko yang dapat timbul akibat lingkungan yang tidak aman atau cara kerja karyawan yang tidak aman. Penelitian ini bertujuan mengetahui variabel yang dominan memiliki pengaruh paling kuat terhadap Produktivitas Karyawan, dan bagaimana secara simultan variabel Kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian mengambil contoh kasus pada PT. Cipta Sumina Indah Satresna Samarinda dengan sampel sebanyak 120 responden. Alat analisis yang digunakan berupa Regresi Linier Berganda yang dilanjut pengujian hipotesis menggunakan Uji-F taraf 5% dan Uji t taraf 5% two tails.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen memperhatikan keselamatan kerja dengan mematuhi norma dan aturan keselamatan kerja melalui pembinaan, pengawasan, monitoring yang ketat. Hasil pengujian statistik menggunakan SPSS veri 20 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 92,80%. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Produktivitas Karyawan dibanding Variabel Kesehatan Kerja. Pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan, demikian juga terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan. Secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Manajemen perusahaan dipilih oleh pemilik usaha untuk menjalankan roda usaha dapat terus bergerak dalam jangka panjang. Mereka yang duduk di posisi manajemen dipilih karena memiliki kemampuan manajerial yang baik. Bagaimana juga setiap perusahaan didirikan dengan sejumlah modal kerja untuk mendapatkan keuntungan. Namun demikian, keberhasilan manajemen bukan diukur dari keuntungan yang sebesar-besarnya yang diraih, namun keberlanjutan dari berjalannya usaha seiring dengan pertambahan waktu. Untuk itulah manajemen perusahaan kerap kali melakukan rekrutmen orang-orang yang mampu bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan namun memiliki kemampuan yang tinggi (produktif).

Beberapa penelitian menunjukkan ada keterkaitan langsung antara sejumlah input terhadap output tertentu yang dihasilkan. Harapannya dengan input terbatas dapat memberikan output yang besar. Namun demikian kerap kali input yang dimiliki perusahaan dalam kondisi yang sangat terbatas, sementara output yang dihasilkan tidak maksimal sebagaimana yang diharapkan. Menghadap kondisi demikian, manajemen dihadapkan pada kemampuan dalam memanfaatkan sumberdaya yang tersedia untuk hasil yang besar. Kurniawan dan Cahyaningtyas (2021) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan dalam bekerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil beberapa penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas (Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019). Sementara itu oleh peneliti lainnya menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah: tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, jenis kelamin (Ukkas, 2017), dan lingkungan kerja (Sri Wahyuningsih, 2018).

Agar produktivitas suatu perusahaan tinggi maka diperlukan suasana lingkungan kerja yang mendukung beserta sumber daya manusia dan peralatan penunjang yang tersedia. Kondisi lingkungan kerja menjadi nyaman, demikian juga motivasi kerja menjadi tinggi bila adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan manajemen perusahaan bagi para karyawannya.

Keselamatan kerja perlu menjadi perhatian manajemen berikut semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan mengingat setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki risiko yang dapat timbul akibat lingkungan yang tidak aman atau cara kerja karyawan yang tidak aman. Keselamatan kerja di lingkungan kerja sendiri seracara hukum telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja beserta Peraturan-Peratuarn pelaksana di bawahnya. Ciri dari sebuah perusahaan memiliki komitmen yang baik terhadap keselamatan kerja, antara lain memiliki dokumen pendukung, manajemen yang proaktif dalam mensosialisasikan hal-hal berkaitan dengan keselamatan kerja, menjalankan norma dan aturan

keselamatan kerja secara konsisten, lingkungan kerja yang tertata dengan baik dan nyaman, hubungan antara karyawan yang harmonis, ketersediaan peralatan keselamatan, kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja, serta adanya sistem monitoring dan evaluasi yang jelas dan aktif dilakukan.

Keselamatan kerja perlu juga ditunjang kondisi kesehatan kerja. Bagaimana pun juga lingkungan kerja yang sehat akan berdampak pada rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sehat akan berdampak pada ketidaknyamanan dan risiko gangguan kesehatan yang dapat menghambat proses pekerjaan.

Mengingat setiap jenis pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Masalah keselamatan, kecelakaan, dan penyakit akibat kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, terdapat 265.334 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2022. Jumlah yang dimaksud meningkat sebesar 13,26% dari tahun sebelumnya, sebanyak 234.270 kasus (www.dataindonesia.id). Dari angka ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja perlu menjadi perhatian serius. Sejatinya, keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak pada produktivitas karyawan. Karena semakin tinggi angka kecelakaan kerja ataupun gangguan pada kesehatan kerja maka produktivitas karyawan akan menurun, demikian pula berlaku sebaliknya.

Melihat dari fenomena yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui variabel yang dominan memiliki pengaruh paling kuat terhadap Produktivitas Karyawan, dan bagaimana secara simultan variabel Kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Sesuai dengan definisinya bahwa menyatakan bahwa Keselamatan Kerja adalah upaya perlindungan atas keamanan kerja bagi setiap pekerja, baik menyangkut fisik maupun mental dalam lingkungan kerja (Bangun, 2012).

Mangkunegara (2011) mendeskripsikan Keselamatan kerja sebagai suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Di sini risiko keselamatan merupakan suatu keadaan dari lingkungan kerja yang dapat memicu terjadinya bahaya kebakaran dan terjadinya kecelakaan. Kondisi yang tidak aman dapat berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga diri dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar. Lebih lanjut Husni (2005) mengemukakan pendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat (kecelakaan industri). Secara definisi kecelakaan industri adalah suatu kondisi yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

Untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja diperlukan program keselamatan kerja. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa Program keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang. Adapun tujuan utama dari program keselamatan dalam suatu organisasi adalah mencegah terjadinya kecelakaan yang berhubungan

dengan risiko pekerjaan, serta meminimalisir terjadinya pengeluaran untuk pengobatan dan pemulihan.

Dari beberapa pernyataan ahli di atas, menegaskan perlunya upaya menciptakan keselamatan kerja di dalam lingkungan kerja. Untuk itu, perlu ada program keselamatan kerja yang tersusun secara sistematis dan jelas dengan melibatkan semua unsur manajemen dan karyawan yang secara aktif menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepatuhan karyawan terhadap norma keselamatan kerja harus secara intens dibangun manajemen melalui berbagai bentuk pembinaan, baik dalam bentuk monitoring rutin, inspeksi mendadak, ataupun peningkatan kemampuan sumber daya manusia (melalui pelatihan yang terprogram). Bagi karyawan yang melalaikan keselamatan kerja sudah sepatutnya diberi peringatan hingga sanksi.

Penelitian yang dilakukan Dahlawy (2008) menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada hubungan yang signifikan pengetahuan, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan tempat kerja dengan perilaku karyawan. Namun, ada hubungan yang signifikan persepsi terhadap perilaku karyawan, sementara persepsi seseorang terbentuk dari pengalaman dan pengetahuan. Hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan akan membentuk persepsi positif, sehingga seseorang bekerja bebas dari rasa takut, cemas, atau tertekan. Sehingga karyawan termotivasi bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja berhubungan erat dengan kesehatan karyawan. Suatu lingkungan kerja menjadi tidak aman bila ada karyawan yang terganggu kesehatannya dan dibiarkan tetap bekerja karena berpotensi menjadi sumber penularan penyakit. Sebaliknya lingkungan kerja yang diisi dengan karyawan yang sehat akan mampu menghasilkan target-target perusahaan dengan baik. Di sini kesehatan Kerja Karyawan merupakan aspek lain akibat aktivitas di lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di samping mampu menjadikan pekerjaan berlangsung secara efektif dan efisien, juga dapat menimbulkan gangguan kesehatan. Penggunaan teknologi komputerisasi yang cukup lama, meskipun mampu menjadikan pekerjaan lebih rapi dan cepat dalam proses data, namun dapat menimbulkan gangguan kesehatan baik yang bersifat psikis maupun psikologi penggunaannya.

Husni (2005) mendefinisikan Kesehatan kerja sebagai suatu pengkondisian keadaan agar karyawan mendapatkan jaminan kesehatan, baik fisik, mental, maupun sosial, sehingga memungkinkan karyawan yang bersangkutan dapat mengarahkan kemampuannya untuk hasil yang lebih baik.

Agar kesehatan kerja seorang karyawan dapat terjamin diperlukan program kesehatan kerja. Menurut Mangkunegara (2011), Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Lebih lanjut, Moenir (2006) mendeskripsikan Kesehatan kerja sebagai suatu keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi yang sehat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sementara itu di bagian lain Silalahi dan Rumondang (2000) mengatakan bahwa Kesehatan Kerja yaitu terhindarnya karyawan dari penyakit yang berpotensi timbul setelah memulai suatu pekerjaan.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan mempertahankan kondisi kesehatan karyawan sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kesehatan kerja berhubungan dengan kemampuan fisik seseorang pekerja merespon kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Bagi pekerja yang tidak memiliki kemampuan adaptasi dengan baik di lingkungan kerja akan mudah terkena penyakit akibat kerja atau kecelakaan akibat kelalaian. Dalam suatu kegiatan kesehatan kerja dibutuhkan karena bertujuan membangun kondisi lingkungan kerja yang nyaman pada derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang bersesuaian bagi pekerja di semua jenis pekerjaan.

Pencegahan terhadap berbagai gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, jaminan perlindungan bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya harus mendapat perhatian manajemen. Kurangnya perhatian terhadap kesehatan kerja dapat menimbulkan menurunnya kepercayaan dan perhatian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan. Mereka mengerti pada risiko yang dihadapi dan tidak semua pekerja bersedia mengambil risiko bila tidak ada jaminan perusahaan atas kesehatan mereka. Setiap karyawan yang dinyatakan sehat saat rekrutmen berharap tetap dalam kondisi sehat baik saat bekerja, maupun purna tugas.

Menurut Cantika (2005), apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka perusahaan akan memperoleh manfaat sebagai berikut: 1) Produktivitas cenderung meningkat karena berimplikasi pada menurunnya jumlah hari kerja yang hilang; 2) Mendorong peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas kerja karyawan; 3) Menurunkan biaya kesehatan dan asuransi kesehatan; 4) Pemberian kompensasi dan penggantian kerugian akibat kecelakaan kepada karyawan akan lebih rendah, disebabkan menurunnya permohonan klaim asuransi dan tanggungan perusahaan; 5) Proses fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar; 6) Proses seleksi calon karyawan yang lebih baik seiring dengan meningkatnya citra perusahaan di mata publik; dan 7) Perusahaan lebih percaya diri dalam mendorong untuk meningkatkan keuntungannya.

Kondisi fisik lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku manusia di dalamnya. Lingkungan kerja yang sehat berhubungan langsung dengan kesehatan kerja. Karena lingkungan fisik yang tidak sehat akan menurunkan derajat kesehatan orang yang ada di dalamnya, demikian pula sebaliknya lingkungan fisik yang sehat akan mampu menjaga kestabilan kesehatan kerja di dalamnya.

Beberapa faktor yang mendukung terciptanya kesehatan kerja, antara lain tata ruang, warna ruangan, pencahayaan, suhu, intensitas getaran, tingkat kebauan, dan kebisingan. Penelitian yang dilakukan Al Habib dan Suratman (2018), serta Putri dan Adi (2023) menyimpulkan bahwa tata ruang dalam lingkungan kantor memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Terkait komposisi ruang dengan kesehatan kerja, dapat disebutkan di sini bahwa komposisi warna akan mempengaruhi stress seseorang. Penggunaan warna-warna cerah dapat menimbulkan ketidakstabilan stressing karyawan. Demikian juga penggunaan warna yang redup akan membuat karyawan kurang bersemangat. Sebaliknya penggunaan warna soft membuat lingkungan kerja terasa nyaman. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan Prasetya (2007) telah menguji hubungan warna ruang dengan stress kerja karyawan.

Ruang kerja dengan sirkulasi yang buruk akan menurunkan kualitas udara, akibatnya karyawan mudah terserang penyakit (Sri Arjani, 2011). Hubungan getaran dengan kesehatan kerja dapat dijelaskan Pramuditta dan Kunaefi (2016) bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel kelelahan fisiologis (tekanan darah sistolik, tekanan darah diastolik dan waktu reaksi) dan hasil pemeriksaan fisik baik tes vaskuler maupun tes sensorik dengan getaran mesin dan paparan getaran yang diterima oleh pekerja. Disebabkan kejadian getaran akan mengganggu kenyamanan dalam bekerja, dapat mempercepat terjadinya kelelahan serta dapat menimbulkan masalah kesehatan. Selanjutnya terkait gangguan kebauan terhadap kesehatan kerja telah diteliti oleh para ahli lingkungan, di antaranya Herlianty dan Dewi (2013). Unsur lain yang cukup penting dalam hubungannya dengan kesehatan kerja adalah suara. Suara bising (kebisingan) sangat mempengaruhi kesehatan kerja, karena suara yang bising dapat mengganggu proses komunikasi, gangguan psikologis, hingga kecemasan atau rasa takut (Sasongko, 2000).

Produktivitas

Beberapa ahli telah mencoba mendefinisikan batasan dari produktivitas, mengingat salah satu kunci sukses perusahaan adalah dapat dinilai dari tingkat pencapaian produktivitas. Menurut Sinungan (1992), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner dalam menentukan tujuan dan penyusunan rencana yang efektif, penggunaan sumberdaya-sumberdaya secara efisien dengan tetap menjaga adanya kualitas yang tertinggi.

Produktivitas disini menyangkut pengelolaan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya. Serupa dengan beberapa definisi yang disampaikan para ahli manajemen, *Internasional Labour Organisation* (ILO) mendefinisikan sebagai suatu perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan. Elemen-elemen tersebut adalah berupa tanah, tenaga kerja, modal, dan organisasi. Demikian juga dengan definisi yang disampaikan *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) bahwa produktivitas merupakan output dibagi dengan elemen-elemen produksi yang dimanfaatkan.

Sesuai dengan apa yang telah didefinisikan, produktivitas memiliki ukuran. Dalam hal ini Dharma (2005) menyebutkan adanya standar pengukuran produktivitas yang meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan Ketepatan waktu. Pengukuran tersebut menunjukkan jumlah output yang dihasilkan untuk masing-masing unit sumber daya yang digunakan. Manfaat dari pengukuran produktivitas adalah: 1) Parameter dan indikator bagi manajemen dalam melakukan analisis masalah dan mendorong efisiensi produksi; 2) Ukuran standar manajemen dalam menentukan target-target pencapaian dan tujuan perusahaan; dan 3) Sarana pertukaran informasi dalam membangun sinergitas antara manajemen dan karyawan yang berlangsung secara periodik atau temporer terkait masalah-masalah yang saling berkaitan.

Informasi produktivitas dalam bentuk trend dimasa lalu, pelaksanaan dan proyeksi, memberikan petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dan memberikan pedoman dan mengendalikan permasalahan perusahaan.

Sementara itu Sinungan (1992) membagi bentuk pengukuran produktivitas menjadi tiga macam yaitu: 1) Rasio antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan sebelumnya; 2) Rasio antara satu unit (perorangan, seksi, proses) dengan lainnya; dan 3) Rasio pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Beberapa studi menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, di antaranya: 1) Kemampuan fisik dan mental karyawan; 2) Supra sarana

Kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh kesehatan dan ketahanan tubuh karyawan dalam menjalankan tugas dan menghadapi permasalahan, sedangkan kemampuan mental berhubungan dengan tingkat kecerdasan, dan motivasi kerja. Sarana pendukung, digolongkan menjadi dua, yaitu a. Berhubungan dengan lingkungan kerja, ketersediaan teknologi dan proses produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana lingkungan kerja, dan b. Berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang terkait dengan sistem pengupahan, dan jaminan sosial bagi karyawan.

Sebuah sistem digunakan manajemen untuk memaksimalkan dan menciptakan mekanisme kerja secara optimal yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan.

METODE

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, studi kepustakaan, pengamatan lapangan, dan dokumentasi. Sampel penelitian ditentukan dengan cara sensus, yaitu sebanyak 120 responden. Pengolahan data dilakukan dengan cara tabulasi data yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 20. Alat analisis yang digunakan adalah tabulasi data yang dideskripsikan (dekriptif kualitatif), dan Regresi Linier Berganda. Variabel Bebas berupa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2), sedangkan Variabel Terikat (Y) berupa Produktivitas. Selanjutnya dilakukan pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F pada taraf 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan terhadap 120 orang responden, yang terdiri dari 63 orang laki-laki dan 57 orang perempuan. Dari aspek pendidikan terdapat 2 responden berpendidikan SD, 7 responden berpendidikan SMP/ sederajat, 80 responden berpendidikan SMA/ sederajat, 7 responden berpendidikan Diploma/ sederajat, dan 24 responden berpendidikan Sarjana/ sederajat. Sedangkan berdasarkan posisinya, sebanyak 46 responden berada pada posisi manajemen dan 74 responden menduduki posisi petugas pelaksana.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sebesar 92,80%. Melihat adanya pengaruh yang kuat dari kedua variabel, maka dilanjutkan dengan pengujian pengaruh dari masing-masing variabel yang dapat dilihat dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu $\hat{Y} = 0,554 X1 + 0,502 X2 + e$.

Persamaan regresi menunjukkan koefisien X1 sebesar 0,554 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Keselamatan Kerja, akan meningkatkan Variabel Produktivitas Karyawan. Demikian juga koefisien X2 sebesar 0,502 yang berarti pada setiap kenaikan variabel kesehatan Kerja akan meningkatkan variabel Produktivitas Karyawan. Namun bila tidak melibatkan kedua variabel bebas yang dimaksud, maka variabel lainnya akan berlaku sebaliknya, yaitu menurunkan Produktivitas Karyawan.

Tabel 1. Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-0.271	0.117		-2.313	0.022
	Keselamatan Kerja (X1)	0.554	0.020	0.673	27.381	0.000
	Kesehatan Kerja (X2)	0.502	0.018	0.684	27.837	0.000

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji F pada taraf 5% two tails. Hasil Pengujian menggunakan Uji t menunjukkan pada taraf 5% adanya pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, dan ada pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 2. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.538	2	6.769	770.348	0.000 ^b
	Residual	1.028	117	0.009		
	Total	14.566	119			

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang diberlakukan di perusahaan telah mampu dipahami dan diikuti semua karyawan. Hal ini terjadi karena manajemen secara intensif melakukan pembinaan dan juga melakukan aturan secara konsisten. Manajemen juga secara terbuka menerima saran yang berasal dari karyawan, sehingga antara keduanya terjadi proses interaksi yang sehat. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hariandja (2002), bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dan intensif juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Malahayati dan Novialumi (2022), terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Manajemen harus cepat merespon setiap persoalan yang dihadapi karyawan, dengan cara-cara yang persuasif, dan bila perlu juga melibatkan karyawan secara partisipatif. Sehingga ketika muncul persoalan tidak saling menyalahkan dan menimbulkan sikap saling curiga, yang berujung pada terganggunya produktivitas karyawan. Bagi seorang manajer yang profesional dan berpengalaman, keselamatan kerja merupakan hal utama yang perlu mendapat perhatian. Hanya dengan terjaminnya keselamatan kerja, karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga apa yang ingin dicapainya menjadi lebih efektif. Keselamatan kerja juga membuat perusahaan menjadi lebih efisien dalam pembayaran kerugian akibat kerusakan alat atau kecelakaan kerja.

Selanjutnya pada variabel Kesehatan Kerja juga secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang sehat sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman ditandai dengan pengaturan ruang yang rapi, pencahayaan yang cukup, kebersihan ruangan, serta pengaturan suhu yang nyaman. Selain itu adanya jaminan perusahaan terhadap kesehatan akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Itulah sebabnya kesehatan kerja yang terjamin akan meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun risiko pekerjaan yang terjadi di lokasi studi tidak sebesar perusahaan-perusahaan yang berbasis industri atau penggunaan teknologi tinggi, namun tetap saja karyawan akan bekerja dengan tenang bila ada jaminan kesehatan oleh manajemen perusahaan.

Di samping masing-masing variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan, maka secara simultan gabungan kedua variabel bebas yaitu gabungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja juga secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan jaminan keduanya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian Wibowo *et al* (2022), agar keselamatan dan kesehatan kerja terjamin maka sebaiknya pihak manajemen perusahaan melibatkan karyawan dalam menilai risiko bahaya di tempat kerja. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam menentukan potensi dan menilai risiko menyebabkan karyawan hanya menjalankan perintah pimpinan tanpa tahu ancaman bahaya dari apa yang sedang dikerjakan, dan dapat berakibat fatal dan dalam skala besar atau waktu yang lama akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Karena itu manajemen perusahaan harus menanamkan pemahaman kepada semua karyawannya pentingnya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja.

PENUTUP

Variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Produktivitas Karyawan dibanding Variabel Kesehatan Kerja. Pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan, demikian juga terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan. Bila dibandingkan antara kedua variabel bebas, maka Variabel Keselamatan Kerja lebih dominan dalam mempengaruhi Variabel Produktivitas Karyawan, dan secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Adapun saran dari penelitian ini adalah: 1) Manajemen perlu melakukan pembinaan intensif dan komunikasi efektif terkait hal-hal menyangkut keselamatan kerja dan kesehatan kerja untuk mempertahankan/meningkatkan produktivitas karyawan, 2) Pemberian penghargaan kepada karyawan diperlukan sebagai bentuk motivasi atas pencapaian karyawan yang berkinerja baik (produktivitas tinggi).

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada tim editor dan tim reviewer yang berkenan melakukan editing dan review sehingga naskah ini layak untuk diterbitkan. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada semua pihak yang turut terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan naskah ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Habib, N. I dan Suratman, B., 2018. Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai D Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 06 (2): 88-95.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Cantika, Y. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dahlawy, A.D., 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor. Skripsi pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Dharma, A. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Cet. 2 Rajawali Press
- Herlianty, S dan Dewi, K., 2013. Potensi Gangguan Bau Gas Hidrogen Sulfida (H₂s) Di Lingkungan Kerja PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. *Jurnal Teknik Lingkungan* Vol 19 (2): 196-204.
- Husni, L. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, I. S., dan Cahyanongtyas, T., 2021. Peningkatan Produktivitas; Peran Kemampuan, Lingkungan, dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. *Jurnal Produktivitas* Vol 8 (1): 296 – 304.
- Malahayati, N.F., dan Vovialumi, A., 2022. Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Dogiyai-Papua. *Jurnal Al-Misbah* Vol 3 (1): 120 – 128.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis and Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Putu Pradita Laksmiari., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan The Bunga Terataidi Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol 11 (1): 54 – 63.
- Putri , U.H., Adi, N., 2023. Hubungan Tata Ruang Kantor Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Deduksi: Jurnal Dedikasi Edukasi* Vol. 2 (1) : 30-36.
- Pramuditta, L dan Kunaefi, T D., 2016. Pengaruh Paparan Getaran Mesin Terhadap Kelelahan Dan *Hand Arm Vibration Syndrome* (Havs) Pada Pekerja Di Industri Beton Pracetak. (Studi Kasus PT SCG Pipe And Precast Indonesia). *Jurnal Teknik Lingkungan* Volume 22 (2): 42 - 51.

- Prasetya, R.D., 2007. Pengaruh Komposisi Warna Pada Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Lintas Ruang* Vol 1 (1): 7 – 16
- Sasongko, H.A. 2000. *Kebisingan Lingkungan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Silalahi, B. dan Silalahi, R. B. 2000.. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Sinungan, M. 1992. *Manajemen dana bank*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Arjani, I A M., 2011. Kualitas Udara dalam Ruang Kerja. *Jurnal Skala Husada* Vol. 8 (2): 178 – 183.
- Ukkas, I., 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Journal of Islamic Education management* Vol 2 (2): 187 – 198.
- Wahyuningsih, S., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta* Vol 2 (57): 1 – 10
- Wibowo1, P.A., Swastika, B. , dan Abidin,. 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* Vol II (2): 197-204.