PENGARUH MOTIVASI DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TAEHANG INDONESIA

Riris Lestiowati[1)] Kaman Nainggolan[2)]
[1)] Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas BSI BANDUNG
Jl. Sekolah Internasional No.1-6, Antapani Bandung Jawa Barat
http://www.universitas.bsi.ac.id
riris.l_2628 @yahoo.com

[2)] Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas BSI BANDUNG
Jl. Sekolah Internasional No.1-6, Antapani Bandung Jawa Barat
http://www.universitas.bsi.ac.id
golan1251@yahoo.co.id

ABSTRAK

Each company has different assumptions in order to increase employee productivity optimal. Therefore this study aimed to analyze the influence of motivation of employees with occupational safety and health programs on productivity both individually and together. From the analysis found that productivity generated by technologies suitability factors have implications for the efficiency, effectiveness, and quality higher. Many companies are not aware that K3 program is one step that determines the productivity of employees. In fact, if the K3 program in the company is less, then the employees will feel less calm in the works for fear of his safety and health will be compromised, and the employees feel scared because they do not receive adequate protection from the company. Though working conditions (job security) for employees are the foundation for optimal productivity boost. If the optimal employee productivity perusahaanlah certainly will enjoy the results. Research carried out a survey of the types of data collection using purposive sampling technique sampling with 50 respondents. The data used consists of primary data and secondary data. In analyzing the data, the above data were analyzed descriptively and analysis with the help of multiple linear regression analysis.

***Kata Kunci**: Motivasi, Keselamatan dan Keamanan Kerja, Produktivitas*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan suatu bangsa memerlukan asset pokok, yaitu sumber daya baik itu sumber daya alam maupun manusia. Sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan disuatu negara.

Tiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang ada dan memperluas lapangan kerja untuk menampung para karyawan yang terus bertambah. Kemajuan teknologi telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Inovasi dan penemuan baru dibidang ilmu dan teknologi telah berhasil mendorong industrialisasi dan memberikan kemudahan bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan telah berhasil pula membuka lapangan kerja baru. Pengembangan ilmu dan penerapan teknologi baru telah berhasil meningkatkan pembangunan ekonomi dan kualitas hidup masyarakat di dunia.

Perkembangan dunia bisnis, terutama dalam lingkup nasional dewasa ini menjadi sangat pesat. Terlebih lagi di era globalisasi dan perdagangan bebas yang menjadi tantangan bagi perekonomian nasional, sehingga setiap perusahaan selalu berusaha memperkuat diri agar menjadi perusahaan yang berhasil dan mampu bertahan untuk menghadapi pesaing-pesaing yang ada, salah satu usahanya yaitu dengan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya memang tidak terlepas dari modal, bahan baku, serta metode yang digunakan, akan tetapi salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang berfungsi sebagai

penggerak bagi kelangsungan produktifitas suatu perusahaan.
Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan bagaimana produktifitas karyawan ini dapat meningkat dan menunjang keberhasilan perusahaan selanjutnya.

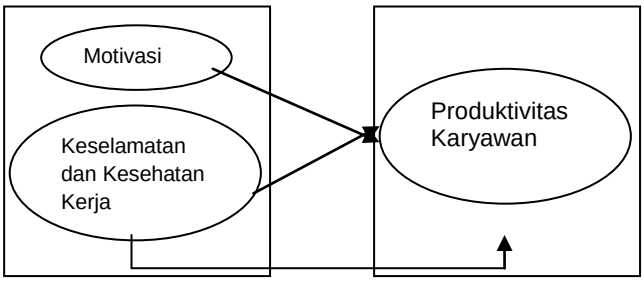
2. KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori kebutuhan manusia menurut pandangan Maslow ini dikenal dengan hierarki kebutuhan. Teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa yang mendorong seseorang untuk bertindak adalah kebutuhan yang belum terpenuhi. Menurut Maslow, manusia adalah otonomi dan mewujudkan diri, yang termotivasi oleh kebutuhan intern sendiri. Artinya setiap manusia memiliki motivasi dan dengan motivasi tersebut berusaha untuk mencapai tujuannya sendiri-sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah penerapan usaha untuk memelihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan berupa pemberian alat perlindungan diri, pemeliharaan kebersihan, kesehatan ketertiban, pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Produktivitas tinggi dapat dicapai jika seorang dapat menghasilkan produk atau pekerjaan dengan kualitas lebih baik, tanpa harus membuang waktu dan biaya yang besar dari rencana yang ditetapkan.

Adapun jika digambarkan pengaruh antara motivasi karyawan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Pengaruh motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan

Oleh karena itu dapat diduga semakin optimal motivasi karyawan dan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan pendekatan kausalitas, yaitu untuk mengetahui derajat pengaruh antara Motivasi dan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktifitas Karyawan.

Sampel yang dipilih terkait dengan apa yang ingin diteliti atau yang terkait dengan variabel penelitian baik motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan dengan status karyawan tetap pada perusahaan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Dalam mendeteksi keberadaan multikolinieritas, analisis yang digunakan dengan korelasi Pearson antara variabel yang satu dengan yang lain. Jika diketahui t hitung lebih besar dari nilai kritis, maka berarti terjadi multikolinieritas antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain, dan jika t hitung lebih kecil dari nilai kritisnya berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedasitas berarti bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain (Rietveld dan Lasmono; 1993:51). Adapun cara yang dilakukan untuk mendeteksi terjadinya Heteroskedasitas adalah dengan menggunakan metode *Uji Glejser,* pembuktian dilakukan dengan cara meregresikan variabel residual absolut sebagai variabel terikat dengan melihat variabel-variabel bebas motivasi, program K3. Apabila variabel bebas tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel terikat (probabilitas sihnifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%), berarti tidak terjadi heteroskedasitas sehingga tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik dengan model regresinya, demikian pula berlaku sebaliknya.

4. HASIL PENELITIAN

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taehang di bagian produksi, dimana bagian produksi berjumlah 60 orang karyawan karena mereka terkait langsung dengan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang digunakan sebagai salah satu variabel dalam penelitian ini. Serta

responden juga terkait dengan alat-alat (mesin-mesin) untuk kegiatan produksi dan responden yang dipilih adalah karyawan produksi dengan status karyawan tetap yang berjumlah 50 orang karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65605727
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan hasil Sig penelitian sebesar 0,823 dimana nilai Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan, pada penelitian ini data berdistribusi normal.

Pada uji multikolinieritas atau terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Pada uji ini dapat dilihat pada table Coefficients dan lihat kolom *Collinearity Statistics* di model 1 yang memperlihatkan nilai VIF<10, pada umumnya terjadinya multikolinieritas apabila nilai VIF>10. Berarti model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikollinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1			
	Motivasi (X1)	.982	1.018
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	.982	1.018

Dari hasil uji Multikolinieritas dengan hasil VIF penelitian baik untuk variabel motivasi maupun variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1,018 dimana jika nilai VIF > 10 maka multikolinieritas pada data penelitian dapat disimpulkan, pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (Abs_Ut). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini Persamaan regresi **$\hat{Y} = 4{,}405 + 0{,}179X_1 + 0{,}144X_2$,** dimana:

$\hat{Y}$ = Produktivitas Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- Setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi (X_1) dapat meningkatkan 0,179 satuan variabel Produktivitas Karyawan dengan asumsi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja konstan.
- Setiap kenaikan 1 satuan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dapat meningkatkan 0,144 satuan variabel Produktivitas Karyawan dengan asumsi variabel Motivasi konstan.

Dari hasil regresi yang diperoleh terdapat variabel motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun untuk 1 satuan motivasi mempengaruhi sebesar 0,179 produktivitas karyawan dan 1 satuan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi 0,144 produktivitas karyawan.

5. PENUTUP

Penelitian ini secara empiris dan berdasarkan perhitungan statistik menunjukkan adanya keeratan hubungan antara Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Taehang Indonesia. Hal ini berdasarkan pengujian signifikansi koefisien regresi Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai hubungan positif dengan Produktivitas Karyawan. Dari

hasil regresi yang diperoleh bahwa koefisien motivasi sebesar 0,179, sedangkan koefisien program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,144. Hal ini berarti jika motivasi karyawan meningkat/menurun sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan meningkat/menurun sebesar 0,179 (faktor keselamatan dan kesehatan kerja tetap). Sedangkan jika Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat/menurun sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan meningkat/menurun sebesar 0,144 (Faktor motivasi tetap).

Apabila Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada semakin baik maka Produktivitas Karyawannya pun akan baik, sebaliknya jika Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada rendah maka Produktivitas Karyawannya pun akan menurun. Hal tersebut terlihat dari *Adjusted* R^2 atau biasa disebut koefisien determinasi sebesar 0,565 berarti bahwa variabel motivasi dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 56,5%. Hal ini berarti terdapat variabel-variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan sebesar 43,5%. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dll.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi karyawan dan program keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Taehang Indonesia.

Saran:

a. Motivasi dari dalam diri karyawan maupun motivasi dari pimpinan serta Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik harus terus ditingkatkan dan dilaksanakan demi tercapainya produktivitas karyawan yang baik dan berkualitas. Diantara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang perlu ditingkatkan adalah pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pemberian alat–alat perlindungan diri, pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban, penggantian biaya, dan program pelatihan keselamatan kerja (K3).
b. Untuk menumbuhkan motivasi karyawan dapat ditimbulkan dari dalam diri karyawan sendiri ataupun dorongan dari pimpinan melalui benefit-benefit ataupun *reward* dan *punisment* dari setiap aktifitas kerja serta kesadaran akan pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik dikalangan karyawan, dibutuhkan pendekatan melalui proses sosialisasi, untuk menyesuaikan diri dengan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada di perusahaan. Karyawan perlu difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana.
c. Bagi pimpinan perusahaan, agar tercipta Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik maka perusahaan perlu membentuk Biro Kesehatan, untuk mengurusi masalah kesehatan karyawan; Biro Inspeksi dan keselamatan, untuk mengurusi serta mengawasi keselamatan kerja karyawan; dan Bagian Ekonomi, untuk mengurusi masalah lingkungan hidup.

d. Bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti kinerja karyawan agar terus menggali segala faktor yang berkaitan dengan hal tersebut, tidak hanya untuk variabel yang telah dikemukakan melainkan mencari faktor lain yang mempengaruhi agar hasil penelitiannya dapat terlaksana secara lebih mendalam. Misalnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Rekomendasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi Karyawan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT.Taehang Indonesia ternyata mempunyai hubungan yang positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki peranan positif dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan adalah variabel Motivasi.

Pada hakikatnya setiap pihak, terutama perusahaan menginginkan terciptanya Produktivitas Karyawan yang baik. Hal tersebut dapat terlihat dari gambaran Motivasi Karyawan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan semaksimal mungkin harus dapat menstabilkan motivasi kerja karyawan melalui *reward* dan *punisment* dari setiap aktivitas kerja mereka dan menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah Motivasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, artinya semakin baik Motivasi karyawan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan di perusahaan maka Produktivitas Karyawan yang dicapai oleh perusahaan tersebut akan semakin baik. Selain itu

hendaknya perusahaan juga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman, seperti mengadakan *family gathering*, dan tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter. Sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan membuahkan produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan penerapan usaha untuk memelihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan berupa pemberian alat perlindungan diri, pemeliharaan kebersihan, kesehatan ketertiban, pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kompetensi-kompetensi yang dimiliki karyawan akan semakin terasah, yang berwujud peningkatan keterampilan kerja. Semakin orang karyawan selamat dan sehat, maka akan mendorong motivasi dan semangat kerjanya untuk berbuat lebih banyak lagi untuk perusahaan.

Karyawan dapat dikatakan selamat dan sehat apabila dalam perusahaan diadakan penerapan usaha untk memlihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan bagi karyawannya, berupa pemberian pertolongan, pemberian alat-alat perlindunagn diri, pemeliharaan kebersihan, kesehatan dan ketertiban, pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, progam pelatihan K3 dan tanggung jawab. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran serta perusahaan sebagai pemberdaya potensi-potensi yang dimiliki karyawannya, demi pencapaian produktivitas karyawan yang diharapkan.

Mengingat pentingnya pelaksanaan Progaram K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan perlu lebih memasyaratkan kepada karyawan dalam upaya peningkatan pemahaman dan pengetahuan mengenai pencegahan terjadinya kecelakaan serta pemeliharaan sarana kerja secara rutin, dimulai dari tindakan pemeliharaan alat kerja sebelum aktivitas, sampai pada pencegahan kerusakan dan perbaikan sarana.

Pemahaman dan pengetahuan mengenai Progam K3 ini bertujuan agar karyawan mempunyai rasa memiliki dan akhirnya dapat bekerja sama secara maksimal untuk memperoleh hasil yang di targetkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

1) Adiratna, Yuli. Tsani, Mohd Burhan & FX Djumialdi. (2003). ***Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan dalam wilayah Yogyakarta***:Sosiohumanika.
2) Moenir A.S. (2000). ***Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap pembinaan kepegawaian****,* Jakarta : Gunung Agung.
3) Santoso, & Suyadi Prawiro. (1999). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*****,** ***Kebijakan Kinerja Karyawan*****,** Yogyakarat:BPFE.
4) Winardi. (1995). ***Asas-Asas Manajemen,*** Bandung: Mandar Maju.
5) Robbins, Stephen P. (1996). ***Organizational Behavior: concept, controvercies, applications, Seventh edition,*** United State of Amerika: Pretintice-Hill.
6) Nitisemito, Alex S. (1995). ***Manajemen Personalia*****,** Jakarta: Ghalia Indonesia.
7) Suryobroto, B. (2002). ***Proses Belajar Mengajar di Sekolah,*** Jakarta:Rineka Cipta.
8) Newstroom, Jhon W. (2002) ***Organization Behavior: Human Behavior at work,*** USA: The McGraw-Hill.
9) Armstrong, Michael. (1995). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*****,** Jakarta: Gramedia.
10) Nitisemito, Alex S. (1992). ***45 Wawasan Manajemen,*** Jakarta: Pustaka Utama Graffiti.
11) Siagian*,* Sondang P.(1996). ***Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*****,** Jakarta: Erlangga.
12) Rivai, Veithzal. (2004). ***Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi,*** Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
13) Prabu Mangkunegara, AA Anwar. (2002). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung: Remaja Rosdakarya.
14) Davis, Keith & John W Newstrom. (2001). ***Perilaku daslam Organisasi*****,** Jakarta: Gelora Aksara Pertama.
15) Lussier, Robert N. (1996). ***Human relation in organizations: a skill-building approach, third edition*****,** USA: The McGraw-Hil.
16) Suma'mur. (1998). ***Keselamatan & Kesehatan Kerja*****,** Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
17) Russell, Roberta S. & Bernard W. Taylor III. (2003). ***Operations Managent*****,** USA: Prentice-Hall.
18) Dessler, Gary. (2003). ***Human resource management,Ninth Edition***, USA: Prentice-Hall.
19) Wursanto, IG. (1995). ***Dasar-Dasar Manajemen Perkantoran****,* Jakarta: Pustaka Dian.

20) Stephen P, Robbin. (1998). ***Organizational Behavior,*** New Jersey : Prentice-Hall.
21) Musselman. (2002). ***Pengantar Ekonomi Perusahaan,*** Jakarta :Erlangga.
22) Sinungan.Muchdarsyah. (2005). ***Produktivitas Apa dan Bagaimana*****,** Jakarta : Bumi Aksara.
23) Gomes, Faustino Cardoso. (2003). ***Manajemen Sumber Daya Manusia****,* Yogyakarta : ANDI.
24) Sedarmayanti, (2001). ***SDM dan Produktivitas Kerja****,* Bandung: Mandar Maju.
25) Anorago, Panji. (1998). ***Psikologi Kerja*****,** Jakarta: Rineka Cipta.
26) Sumarsono.Sonny. (2003). ***Ekonomi manajmen Sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*****,** Yogyakarta : Garaha Ilmu.
27) Anoraga, Panji,. & Janti Soegiastuti. (1996). ***Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*****,** Jakarta, Pustaka Jaya.
28) Umar, Husen. (2005). ***Riset Sumber Daya Manusia,*** Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
29) Tisnawati Sule, Erni. & Saefullah., Kurniawan.(2006). ***Pengantar Manajemen,*** Jakarta : Kencana.
30) Arfida. (1996). ***Ekonomi Sumber daya Manusia,*** Jakarta: Ghalia Indonesia.
31) Malthis, Robert L. & John H. Jackson. (2001). ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta: Salemba Empat.
32) Simanjuntak, Payaman, J. (1996). ***Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi 2*****,** Jakarta: LPFE.
33) Sulistiyani, Ambar Sulistiyani. (2003). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*****,** Yogyakarta : Graha Ilmu.
34) Kisdarto, Atmosoeprapto. (2001). ***Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*****,** Jakarta : PT Gramedia