

# **PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV ANEKA JASA MOTOR BOGOR**

Oleh :

**Kamaludin**  
**Syahrum Agung, SE., MM**  
**M. Azis Firdaus SE., MM**

## **ABSTRAK**

*Kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin, tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 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.*

*Kata Kunci: Keselamatan dan Produktivitas*

## **I. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya

non-manusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan.

Dalam rangka penerapan teknologi canggih, beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana, memperkecil kecelakaan dan penyakit kerja. Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bahaya dan cara pencegahannya. Dalam penggunaan peralatan canggih tersebut sebagai alat bantu manusia dalam melakukan suatu pekerjaannya dapat menghasilkan dampak positif dan dapat pula menghasilkan dampak negatif. Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut. CV ANEKA JASA MOTOR adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan motordalam proses distribusi. Perusahaan menyadari bahwa frekuensi resiko kemungkinan terjadi kecelakaan kerja jauh lebih tinggi. Disebabkan dalam proses pelayanan service dan hal lain, dimana terdapat mesin-mesin dan peralatan yang mendukung proses tersebut.

Perlunya Perusahaan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 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.

Dengan adanya pelaksanaan program K3 ini karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Mengingat sangat pentingnya pelaksanaan program K3 ini, maka peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Aneka Jasa Motor Bogor”**

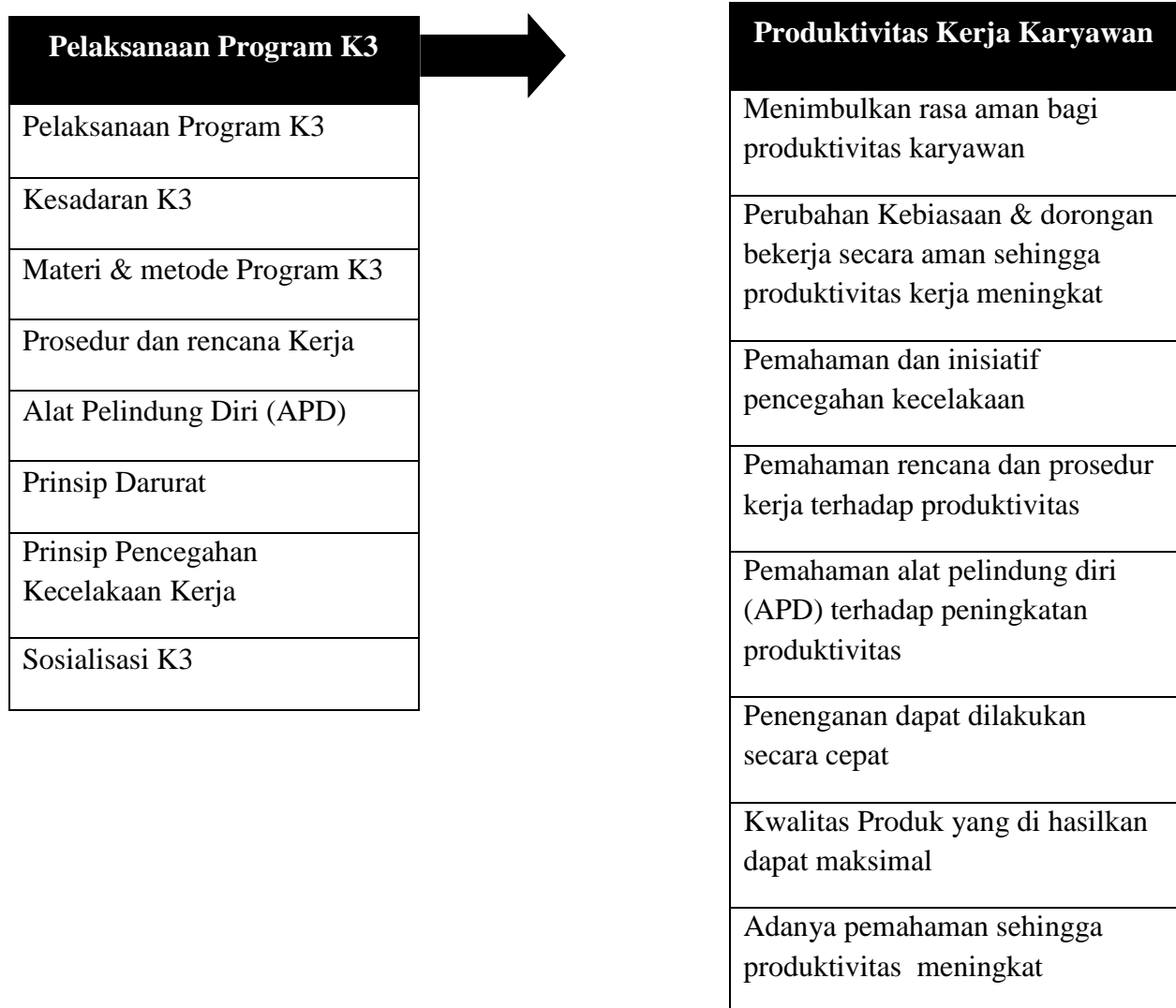
### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang di jalankan oleh CV ANEKA JASA MOTOR
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada CV ANEKA JASA MOTOR

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV ANEKA JASA MOTOR

### Kerangka Pemikiran

Tabel 1  
Kerangka Pemikiran



## Metodologi Penelitian

### 1. Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini bermaksud mengungkapkan peranan variabel X terhadap variabel Y. Variabel X (Variabel bebas/variabel yang mempengaruhi) adalah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, dan Variabel Y (Variabel tidak bebas/variabel yang dipengaruhi) adalah produktivitas kerja karyawan. Kedua variabel tersebut diatas merupakan variabel ordinal yang akan diuji menggunakan uji statistik korelasi Spearman dan koefisien determinasi. Pemakaian uji statistik tersebut didasarkan atas data yang bersifat kualitatif. Dibawah ini dijelaskan mengenai operasional variabel X yaitu tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan operasional variabel Y yaitu tentang Produktivitas kerja karyawan.

#### Operasional Variabel Independent dan Variabel Dependent

##### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau variabel “X” adalah Variabel yang akan mempengaruhi secara positif maupun negatif. Variabel bebas yang diukur adalah Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor.

##### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat atau variabel “Y” adalah Variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas (*Independent Variabel*). Variabel terikat yang di ukur adalah Produktivitas Kerja Karyawan CV Aneka Jasa Motor Bogor

Jadi populasi adalah subyek penelitian yang berupa data kuantitatif dan kualitatif dari hasil mengukur maupun menghitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor dimana sampai dengan bulan Desember 2013 berjumlah 55 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling *incidental*, yaitu karyawan bertemu dengan peneliti saat dilakukan observasi atau survey sebagai responden atau sampel. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus *Slovin* dengan toleransi kesalahan 10% atau 0,10 (Suharsimi Arikunto, 1993), sebagai berikut :

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Dimana :

n = Jumlah sampel/Responden

- N = Jumlah Populasi Responden  
e = Atas toleransi kesalahan (*error tolerance*)  
1 = Konstanta

$$n = 55 / (1 + 55 \times 0,10 \times 0,10)$$

$$n = 35,4 \text{ dibulatkan menjadi } 35$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian atau response sebanyak 35 orang.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Penelitian lapangan (*Field Research*) Yaitu penelitian dengan menggunakan kunjungan langsung kepada obyek yang diteliti dengan maksud untuk memperoleh data primer, yaitu dengan:
  - 1) Wawancara (*interview*) Yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pejabat yang berwenang dan pihak yang terkait dengan divisi Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan data yang diperlukan.
  - 2) Kuesioner Yaitu menyusun pertanyaan-pertanyaan melalui angket yang ditujukan kepada para responden.
  - 3) Observasi Yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan terutama kegiatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku serta referensi lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

## **Pengertian Manajemen**

Mary Parker Pollet mendefinisikan Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan melalui orang lain, definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan atau berarti tidak melakukan tugas-tugas itu sendirian.

## **Dasar – Dasar Manajemen**

Adapun dasar-dasar manajemen adalah :

1. *Men* yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional atau pelaksana.
2. *Money* yaitu uang yang di butuhkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
3. *Method* yaitu cara-cara yang di gunakan dalam usaha untuk mencapai tujuan.
4. *Materials* yaitu bahan-bahan yang di perlukan untuk mencapai tujuan.
5. *Mechines* yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang di perlukan atau di pergunakan untuk mencapai tujuan.
6. *Market* yaitu pasar untuk menjual barang atau jasa yang di hasilkan.

Dari sumber-sumber dasar manajemen di atas, di pergunakan untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan atau susunan yang telah di tetapkan sebelumnya, maka perlu dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen.

## **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:2) adalah :

“Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Menurut Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2000:194) adalah :

## **Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam 2 (dua) bagian, Yaitu :

- a. Fungsi Manajerial adalah fungsi manajemen yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek manajerial, Yaitu :
  - 1). Perencanaan (*Planning*)
  - 2). Pengorganisasian (*Organizing*)
  - 3). Pengarahan (*Direkting*)
  - 4). Pengendalian (*Controlling*)
  
- b. Fungsi Operasional adalah fungsi yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek operasional SDM di organisasi atau perusahaan yaitu :
  - 1). Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)
  - 2). Pengembangan (*Development*)
  - 3). Kompensasi (*Competation*)
  - 4). Integrasi (*Integration*)
  - 5). Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Maintenace*)
  - 6). Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

### **Pengertian Pemeliharaan (*Maintenance*)**

Pemeliharaan (*Maintenance*) mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan perusahaan, jika pemeliharaan kurang di perhatikan akan mengakibatkan semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah di lakukan dengan baik dan biaya yang kurang besar berarti menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:182) Pemeliharaan adalah :

“Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”

### **Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pengertian dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut T. Lestari dan Erlin Trisyulianti (2009:73) adalah :

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat dari pekerjaan tersebut”

#### **Program Keselamatan**

Tindakan yang efektif didalam segala bidang agar dalam pelaksanaannya dapat dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah di sepakati, melibatkan satu atau beberapa unsur yang terbentuk dalam program keselamatan agar berjalan dengan baik, menurut Edwin B. Flippo (1996:257) yaitu :

- a. Dukungan manajemen puncak  
Manajemen puncak harus memberikan dorongan aktif pada program keselamatan, sehingga program tersebut tetap hidup.
- b. Pengangkatan direktur keselamatan  
Untuk memulai program secara baik, seseorang harus diberikan tanggung untuk peresmian dan pemerliharaan. Dalam perusahaan besar biasanya dipilih direktur staff keselamatan, ini mempunyai wewenang untuk mengeluarkan dan melaksanakan perintah pada bidang keselamatan fungsional.
- c. Perencanaan suatu pabrik dan operasi yang aman  
Rekayasa yang sehat dan berorientasi di perusahaan tentu harus menjadi syarat pokok dari setiap usaha keselamatan.
- d. Pendidikan semua karyawan agar bertindak secara aman



Sebagian besar program keselamatan harus mengutamakan proses pendidikan karyawan untuk berfikir, bertindak dan bekerja dengan aman.

e. Pengadaan dan penyimpanan catatan

Perlunya pengadaan penyimpanan catatan yang teliti sehubungan dengan jumlah kecelakaan dan penyakit yang harus dilaporkan, meliputi:

- 1) Kematian
- 2) Kasus-kasus yang menyangkut hari-hari kerja
- 3) Kasus-kasus yang menyangkut hilangnya hari kerja tetapi memerlukan tindakan yang melampaui pertolongan pertama secara langsung.

f. Analisis kecelakaan

Kecelakaan adalah peristiwa yang tidak direncanakan dan harus dianalisa dari segi biaya dan sebab-sebabnya yang langsung.

g. Kontes keselamatan

Kontes atau perlombaan keselamatan dapat dianggap sebagai bentuk pendidikan karyawan.

h. Pelaksanaan

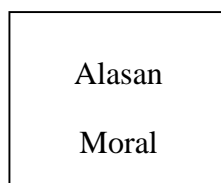
Pendapatan pokok terhadap suatu program keselamatan pada hakikatnya harusnya bersifat positif (tidak menghukum), tetapi tindakan disipliner, peringatan pemberhentian sementara dan pemecatan.

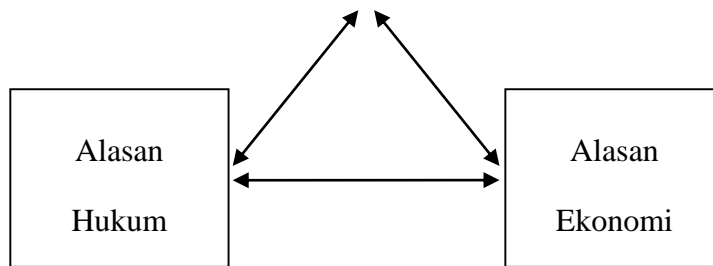
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berupaya untuk mengurangi kecelakaan yang dapat timbul akibat kondisi yang berbahaya dalam pekerjaan, kesuksesan program K3 dapat diukur dengan :

- a. Surplus yang dicapai perusahaan
- b. Keputusan yang didalamnya termasuk keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan yang dicapai karyawan manajemen.
- c. Presentasepenghasilan manajemen dan karyawan yang melebihi kebutuhan fisik minimum.

Menurut Gary Dastler yang dikutip dari Willie Hammer (2004:147), bahwa ada alasan pentingnya program keselamatan kerja, yaitu alasan Moral, alasan Hukum, dan alasan Ekonomi.

Gambar 1  
Tiga alasan pentingnya program Keselamatan Kerja





### **Pengertian Produktivitas**

Pendapat Agus Ahyari (1986:9) adalah :

“Produktivitas adalah merupakan suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang senyatanya dengan hasil kegiatan yang seharusnya”

Dari kedua definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas itu sendiri adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dan tenaga tersebut dalam proses produksi.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Bambang Tri, 1996:283) adalah :

- a. Manusia
- b. Faktor modal.
- c. Faktor metode (proses)
- d. Faktor produksi
- e. Faktor lingkungan organisasi
- f. Faktor lingkungan negara
- g. Faktor lingkungan internasional
- h. Umpan balik

## **III. HASIL DAN PEMBASAN**

## **Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV. Aneka Jasa Motor Bogor .**

Faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat menentukan kelancaran proses produksi, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Penerapan K3 yang ada pada CV. ANEKA JASA MOTOR BOGOR, menggunakan segala fasilitas keamanan dalam bekerja seperti alat pelindung diri, serta peringatan rambu- rambu dalam bekerja yang berfungsi sebagai pengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan diharapkan akan mendorong motivasi kerja, loyalitas dan umpan balik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap perusahaan. Kecelakaan kerja yang terjadi merupakan kecelakaan pada waktu karyawan melaksanakan tugas. Kecelakaan ini disebabkan oleh sistem atau kelalaian karyawan itu sendiri. Apabila dalam bekerja karyawan ditimpa suatu musibah yakni kecelakaan dalam bekerja, maka perusahaan akan memberikan santunan tergantung pada tingkat kecelakaannya.

### **Komitmen CV. ANEKA JASA MOTOR BOGOR Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Komitmen Keselamatan Kerja CV. ANEKA JASA MOTOR BOGOR dituangkan dalam prinsip keselamatan kerja:

1. Berupaya keras untuk mencegah semua bentuk kecelakaan yang dapat mengarah pada cedera dan sakit akibat bekerja.
2. Berharap dan meminta kepada semua karyawan untuk bekerja secara aman.
3. Bekerja dengan aman adalah persyaratankerja bagi seorang karyawan.
4. Sikap kepemimpinan harus menciptakan dan mendukung suasana lingkungan dalam usaha mecegah semua bentuk cedera dan sakit akibat kerja dengan :
  - a. Menyediakan ligkungan kerja yang aman dan sehat.
  - b. Menyelenggarakan pelatihan Keselamatan untuk semua karyawan.
  - c. Segera melaporkan, melakukan invetasi dan melakukan koreksi terhadap semua bentuk *unsafe condition* dan *unsafe act*.

## **2. Dasar Kebijakan Program K3**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu bagian utama dari upaya penyelamatan dan pembangunan sumber daya manusia yang sangat di perlukan dalam proses pembangunan nasional. Peranan K3 dalam pembinaan sumber daya manusia menjadi sangat penting mengingat akan semakin tinggi tingkat teknologi yang di gunakan dalam pembangunan di masa yang akan datang.

Dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional mutlak diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berwawasan K3. Sehubungan dengan itu telah di tetapkan hari K3, yakni bertepatan dengan hari diundangkannya undang – undang No. 1 tahun 1970,tentang keselamatan kerja pada tanggal 12 januari 1970. Adanya dukungan dari manajemen puncak merupakan salah satu Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan program K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga di perlukan agar tercipta rasa aman dan nyaman dalam bekerja, rasa aman yang di maksud adalah:

1. Aman secara lahiriah yaitu terhindar dan terlindunginya karyawan dari kemungkinan bahaya yang timbul oleh mesin atau peralatan yang digunakan untuk bekerja, misalnya asap yang di timbulkan oleh proses disaat melakukan service motor,dll
2. Rasa aman secara rohaniah yaitu terciptanya rasa senang dan nyaman dari para karyawan dalam menggeluti bidang kerjanya, secara tidak terpaksa, tidak merasa tertekan baik dari teman maupun dari atasan.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memang bukan hal yang baru bagi CV.ANEKA JASA MOTOR BOGOR. Perusahaan ini telah membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat terukur,perencanaan tersebut memuat antara lain:

1. Perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko dari kegiatan, produk barang dan jasa yang harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan K3 dan harus sesuai dengan peraturan yang ada.
2. Tujuan dan sasaran kebijakan K3 dpat di ukur,satuan/ indikatornya terukur dan ditetapkan sasaran pencapaiannya serta jangka waktu pencapaian.
3. Indikator produktivitasnya dapat di ukur sebagai dasar penilaian K3 yang sekaligus merupakan informasi tentang keberhasilan pencapaian manajemen K3.

Keselamatan kerja CV. Aneka Jasa Motor Bogor mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Pencegahan kecelakaan
2. Pencegahan timbulnya penyakit akibat kerja
3. Pengamatan terhadap material, peralatan kerja dan sejenisnya
4. Peningkatan produktivitas kerja
5. Peningkatan motivasi untuk bekerja
6. Terjaminnya kesehatan lingkungan tempat kerja
7. Mencegah terlambatnya proses produksi

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan, karena mempunyai manfaat baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain. Secara mikro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Oleh karena itu meningkatkan produktivitas karyawan merupakan suatu keinginan perusahaan CV Aneka Jasa Motor Bogor. Melalui para manajernya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan potensi karyawan.

#### **A. Pengaruh Pelaksanaan Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Aneka Jasa Motor Bogor**

Dengan data hasil kuisioner yang telah di sebar terhadap 55 orang dan di ambil sampel sebanyak 35 responden dapat diketahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setelah mendapatkan hasil dari tabel-tabel antara variabel X dan variabel Y diatas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

- a. Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{35 (27.065) - (954)(990)}{\sqrt{35 (26.170) - (954)^2} \sqrt{35(28.224) - (990)^2}}$$

$$r = \frac{947.275 - 944.460}{\sqrt{915.950 - 910.116} \sqrt{987.840 - 980.100}}$$

$$r = \frac{2.815}{\sqrt{5.834} \sqrt{7.740}}$$

$$r = \frac{2.815}{76,380 \times 87,977}$$

$$r = \frac{2.815}{6.719,683}$$

$$r = 0,419$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh  $r = 0,419$  hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel X dan Y adalah kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara K3 dengan Produktivitas karyawan. Dengan demikian apabila program K3 dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS.16 hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1

Perhitungan SPSS. 16 mengenai Korelasi Antara Variabel K3 dengan Produktivitas Karyawan

**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.419	.175	.151	2.041

The independent variable is k3.

b. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk mencari :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tabel 2

Perhitungan SPSS.16 Mengenai Persamaan Regresi

### Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
k3	16.970	3.897	.419	2.650	.012
(Constant)	.364	.137		4.355	.000

a.

Dependent Variabel: jumlah variabel y

Berdasarkan hasil SPSS. 16 dapat di peroleh persamaan regresi yaitu :

$$\hat{Y} = 16,970 + 0,364X$$

Interpensi dari persamaan regresi diatas adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel independen dianggap konstan, maka nilai skor variabel K3 adalah 16,970.
- b. Jika terjadi penambahan nilai skor pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,364.
- c. Koefisien Determinasi

Tabel 3  
Perhitungan SPSS.16 Mengenai Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.419	.175	.151	2.041

The independent variable is k3.

Untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi K3 terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan angka koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100 \%$$

$$CD = (0,419)^2 \times 100 \%$$

$$CD = 0,1756 \times 100 \%$$

$$CD = 17,56 \%$$

Dengan diperoleh koefisien determinasi sebesar 17,56 % maka dapat dikatakan kontribusi K3 terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 17,56 % sedangkan sebagian lagi sebesar 83,19 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas di penelitian ini, antara lain kompensasi, penghargaan, dan pengembangan karier karyawan.

#### d. Uji Hipotesis

Yaitu jawaban sementara, yang masih perlu diuji kebenarannya melalui fakta-fakta (Agus Irianto, 2004:97).

Untuk membuktikan kebenaran perhitungan korelasi diatas, maka penulis menggunakan perhitungan uji statistik. Uji t terhadap korelasi dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % atau  $\alpha$  0,05 dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$tH = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tH = 0,419 \frac{\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,41)^2}}$$

$$tH = 0,419 \frac{5,74}{0,912}$$

$$tH = 0,419 (6,293)$$

$$tH = 2,636$$

Untuk menghitung  $t$  tabel :

$$tH = \alpha^{1/2} / db ; n-2$$

dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05) maka  $\alpha = 1 - 0,95 = 0,05$

$$\alpha = 1/2 (0,05) = 0,025 ; db = (n - 2) = (35 - 2) = 33$$

$$t \text{ tabel} = 0,025 / 33$$

$$t \text{ tabel} = 2,033$$

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN



## A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan pada CV ANEKA JASA MOTOR BOGOR diperoleh total skor sebesar 954 dan nilai rata-rata sebesar 27,26 dari hasil rekapitulasi kuisioner program K3.
2. Produktivitas kerja karyawan pada CV ANEKA JASA MOTOR BOGOR diperoleh total skor sebesar 990 dan nilai rata-rata sebesar 28,29 dari hasil rekapitulasi kuisioner produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan CV ANEKA JASA MOTOR BOGOR, semakin tinggi tingkat pelaksanaan K3 maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Koefisien korelasi kedua variabel ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,419, koefisien determinasi sebesar 17,56%. Persamaan regresi menunjukkan hubungan kedua variabel yaitu  $\hat{Y} = 16.970 + 0.364 X$ . berdasarkan hasil pengujian, bila nilai kualitas bertambah 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,364 dengan konstanta (*intercept*) sebesar 16,970.

## B. Saran

1. Karyawan adalah asset perusahaan, oleh karena itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan perlu diperhatikan dengan baik, sehingga dapat mendukung produktivitas, loyalitas dan umpan balik karyawan terhadap perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Lebih meningkatkan lagi sarana dan prasarana kerja pada CV. Aneka Jasa Motor Bogor, sehingga dapat terciptanya ruang lingkup yang aman dan nyaman bagi produktivitas kerja karyawan perusahaan.
3. Hubungan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan. Sehingga antara program K3 dan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. **Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi**. BPFE, Yogyakarta.1986.

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama**. Graha Ilmu, Yogyakarta. 2012.
- Flippo B Edwin, **Manajemen Personalia**. Erlangga, Jakarta.1992.
- Handoko. T. Hani. **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua**. Cetakan Ketujuh Belas: 2010.
- Hasibuan, SP. Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan**. Bumi Aksara, Jakarta.2007.
- Herlambang, Susyatyo. Pengantar Manajemen cara mudah memahami ilmu manajemen, Gosyen Publishing, Yogyakarta. 2013.
- Irianto, Agus. **Statistik**,Kencana, Jakarta. 2004.
- Iswanto Yun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta. 2004.
- J. Simanjuntak, Payaman. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.1995.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.2005.
- Simamora, Henry. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga**. Yogyakarta. STIE YKPN.2004.
- Soehatman, Ramli. Smart Safety-Panduan penerapan SMK3 yang efektif, Dian Rakyat, Jakarta. 2012.
- SP. Hasibuan, Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta. 2003.
- Suharsimi, Arikunto. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Rineka Cipta, Yogyakarta. 1993.
- Sule, Erni Trisnawati dan Saefullah Kurniawan. **Pengantar Manajemen**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.2005.
- Swasta, Basu. **Pengantar Bisnis Modern**. Liberty, Yogyakarta. 2000.

T Lestari dan Erlin Trisyulianti, **Jurnal Manajemen.** Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB, Bogor. 2009.