

Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Duta Mitra Luhur Tangerang

Fauzia Rahman¹, Ade Irma Susanty²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fauziar@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Produktivitas karyawan PT. Duta Mitra Luhur yang terjadi pada bulan September 2021 hingga Januari 2022 cenderung mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu, terjadi kecelakaan yang termasuk dalam kategori tinggi pada bulan November dan Desember 2021. Hal ini perlu dilakukan evaluasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk meninjau setiap kegiatan produksi yang dilakukan. Selain itu, lingkungan kerja pada PT. Duta Mitra Luhur dalam kondisi kurang optimal. Perusahaan perlu memperbaharui dan mengembangkan sistem kompensasi finansial guna mendorong produktivitas karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni metode kuantitatif, dengan analisis deskriptif dan kausal. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 90 responden. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan kuesioner secara daring. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang menggunakan alat analisis SPSS versi 25. Dari hasil penelitian ini yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (Y) PT. Duta Mitra Luhur. Variable kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial memiliki pengaruh 62.3% sedangkan sisanya 37.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kesehatan dan keselamatan kerja terutama dalam hal tempat kerja, untuk lingkungan kerja diharapkan meningkatkan penataan ruangan terutama bagian penerangan, dan untuk kompensasi finansial diharapkan untuk dapat meningkatkan besar tunjangan yang diberikan.

Kata Kunci-kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan, kerja, kompensasi finansial, produktivitas

Abstract

Employee productivity of PT. Duta Mitra Luhur which occurred from September 2021 to January 2022 tended to decrease and did not reach the targets set by the company. In addition, there were accidents that were categorized as high in November and December 2021. It is necessary to evaluate Occupational Health and Safety (K3) to review every production activity carried out. In addition, the work environment at PT. Duta Mitra Luhur is in less-than-optimal condition. Companies need to update and develop a financial compensation system to boost employee productivity. This study intends to determine the effect of occupational health and safety (K3), work environment, and financial compensation on employee productivity at PT. Great Partner Ambassador.

The method used in this research is quantitative method, with descriptive and causal analysis. The sampling technique was carried out by saturated sampling technique. The population used in this research is 90 respondents. The data collection of this research was done by using an online questionnaire. This study uses multiple regression analysis using SPSS version 25 analysis tool.

From the results of this study, namely occupational health and safety (K3) (X1), work environment (X2), and financial compensation (X3) have a positive and significant effect on work productivity of employees in the production division (Y) PT. Great Partner Ambassador. The variables of occupational health and safety, work environment and financial compensation have an effect of 62.3% while the remaining 37.7% is influenced by other factors not examined in this study. Companies are advised to evaluate occupational health and safety, especially in terms of the workplace, for the work environment it is expected to improve the arrangement of the room, especially the lighting section, and for financial compensation it is expected to increase the number of benefits provided.

Keywords-occupational health and safety, K3, environment, work, financial compensation, productivity

I. PENDAHULUAN

Dalam praktek menjalankan sebuah perusahaan, meskipun sebuah perusahaan sudah didukung oleh infrastruktur dan sistem kerja yang baik, namun apabila tidak didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang produktif, maka pencapaian tujuan perusahaan akan mengalami hambatan. Hal ini terjadi karena tenaga kerja atau manusia merupakan penggerak seluruh infrastruktur dan sistem yang ada. Terlebih lagi jika sifat pekerjaan yang dilakukan perusahaan cenderung bersifat padat karya dalam arti belum bisa digantikan dengan peran mekanis atau otomatisasi. Maka dalam konteks ini, peran produktif dari para karyawan didalamnya menjadi sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Karyaan Pada Pt. Duta Mitra Luhur September 2021-Januari 2022

No	Bulan	Karyawan (Orang)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Produktivitas Karyawan (Ton/Orang)
1	September	90	1200	987	227
2	Oktober	90	1245	1012	235
3	November	90	1356	1167	220
4	Desember	90	1390	1246	190
5	Januari	90	1520	1252	186

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur (2021-2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk pada bulan September 2021-januari 2022 berfluktuasi dan cenderung mengalami penurunan dan tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT. Duta Mitra Luhur masih belum maksimal. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu adanya evaluasi mengenai sumber daya manusia pada PT. Duta Mitra Luhur.

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan perlu memperhatikan perlindungan karyawan melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dilaksanakan secara konsisten. “Kecelakaan kerja adalah segala kejadian yang tidak direncanakan yang menyebabkan atau berpotensi menyebabkan cedera, kesakitan, kerusakan atau kerugian lainnya” (Standar AS/NZS 4801:2001). Berikut data tingkat kecelakaan kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur:

Tabel 1. 2 Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Duta Mitra Luhur Pada September 2021-Januari 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Total
		Berat	Sedang	Ringan	
September	90	0	1	4	5
Oktober	90	0	2	5	1
November	90	0	1	7	8
Desember	90	0	2	6	8
Januari	90	0	0	2	2

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur (2021-2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa cukup seringnya terjadi kecelakaan ringan yang terjadi pada perusahaan, disusul oleh kecelakaan kerja dengan klasifikasi sedang, dan belum pernah terjadi kecelakaan kerja berat. Klasifikasi ini didasarkan pada teori Suma'mur dalam sebastianus (2015) yaitu kecelakaan berat kecelakaan kerja yang mengalami amputasi dan kegagalan fungsi tubuh contoh: patah tulang. Kecelakaan sedang merupakan yaitu kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama >2 hari, contoh: terjepit, luka sampai robek, luka bakar. Terakhir adalah kecelakaan ringan merupakan kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan

bisa melakukan pekerjaannya kembali atau istirahat <2 hari, contoh terpeleset, tergores, terkena pecahan beling, terjatuh dan terkilir. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisienan dalam proses operasional perusahaan serta berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 3 Standard Maksimum Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Duta Mitra Luhur

Jumlah Standar kejadian Kecelakaan Kerja	Kategori
0-3 kejadian	Rendah
3-7 kejadian	Sedang
7-9 kejadian	Tinggi
>9 kejadian	Sangat Tinggi

Sumber: PT. Duta Mitra Luhur (2021-2022)

Tabel 1.3 diatas memperlihatkan standar maksimum kecelakaan kerja pada perusahaan. Berdasarkan tabel 1.3 dan tabel 1.4 dapat dilihat tingkat kecelakaan kerja pada PT. Duta Mitra Luhur pada September 2021-Januari 2022, jumlah kecelakaan termasuk dalam kategori tinggi yaitu pada bulan November dan Desember yaitu sebanyak 8 orang.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja untuk mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka faktor tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan agar dapat bekerja efektif dan efisien. Berikut penulis menampilkan data hasil pra survei sementara berupa kuesioner yang telah disebarakan seperti di bawah ini:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei 30 Orang Karyawan Pada PT. Duta Mitra Luhur Mengenai Lingkungan Kerja Tahun 2021- 2022

NO	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Hubungan kerja yang harmonis	18	60	12	40
2	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	14	47	16	53
3	Adanya aturan terhadap pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kerja	13	43	17	57
4	Terjaminnya keamanan dan kenyamanan kerja	12	40	18	60

Sumber: olahan peneliti 2022

Berdasarkan survey terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Duta Mitra Luhur masih dalam kondisi kurang optimal terutama terhadap tingkat keamanan dan kenyamanan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari banyaknya pernyataan responden yang mengatakan tidak setuju untuk beberapa pertanyaan yang diajukan tentang keamanan dan kenyamanan kerja.

Disamping lingkungan kerja, setiap organisasi perusahaan juga harus terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kompensasi finansial guna mendorong cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik. PT. Duta Mitra Luhur memiliki tingkat kompensasi finansial yang berbeda sesuai posisi jabatannya, semakin tinggi jabatan yang di pegang maka semakin tinggi kompensasi finansial yang di dapat, begitupun sebaliknya. posisi kerja yang memiliki total kompensasi dibawah UMR Kota Tangerang. Kebijakan kompensasi finansial merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, produktivitas dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. 6 Hasil Pra Survei 30 Orang Karyawan Pada PT. Duta Mitra Luhur Mengenai Kompensasi Finansial September 2021-Januari 2022

NO	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	16	53	14	47
2	Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban dan kontribusi saya	13	43	17	57
3	Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan kesejahteraan hidup saya	11	37	19	63

Sumber: olahan peneliti 2022

Berdasarkan survei, terlihat bahwa para karyawan perusahaan secara garis besar banyak tidak setuju tentang kompensasi finansial tentang kesejahteraan mereka, Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Persepsi dari karyawan yang merasa kompensasi finansial yang diterimanya masih belum sesuai dengan harapan, menyebabkan suasana emosi yang tidak baik dan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan, khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan meneliti pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur dengan menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan yang relatif baru dalam pengelolaan manusia di organisasi manapun. Manusia dianggap sebagai sumber daya utama dalam pendekatan ini. Hal ini berkaitan dengan dimensi manusia dalam manajemen suatu organisasi. Karena sebuah organisasi adalah suatu badan yang terdiri dari manusia, akuisisi, pengembangan keahlian, motivasinya untuk pencapaian yang lebih tinggi demikian juga menjaga komitmen merupakan tujuan tindakan-tindakan penting yang dilakukan, tindakan-tindakan tersebut berada dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Rachman, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari empat aktivitas utama, yaitu akuisisi, pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

B. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Situmorang dalam Gayatri, (2015) keselamatan dan kesehatan kerja dapat dideskripsikan sebagai filosofis dan keilmuan yang mana secara filosofis yaitu suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan makmur.

C. dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Anoraga dalam Gayatri (2015) mengemukakan indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi:

1. Tempat kerja
2. Alat kerja dan bahan
3. Cara melakukan pekerjaan

D. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Wuwungan et al (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

E. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam Widyanata (2019) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Suasana kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Keamanan

F. Kompensasi Finansial

Menurut Mulyadi dalam Aquarisma (2017) pengertian gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).

G. Dimensi Kompensasi Finansial

Setiap perusahaan memiliki dimensi yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi finansial untuk karyawan. Menurut Nalendra dalam Hadinata (2014) menyatakan indikator kompensasi finansial terdiri dari:

1. Gaji pokok
2. Tunjangan
3. Bonus

H. Produktivitas Kerja

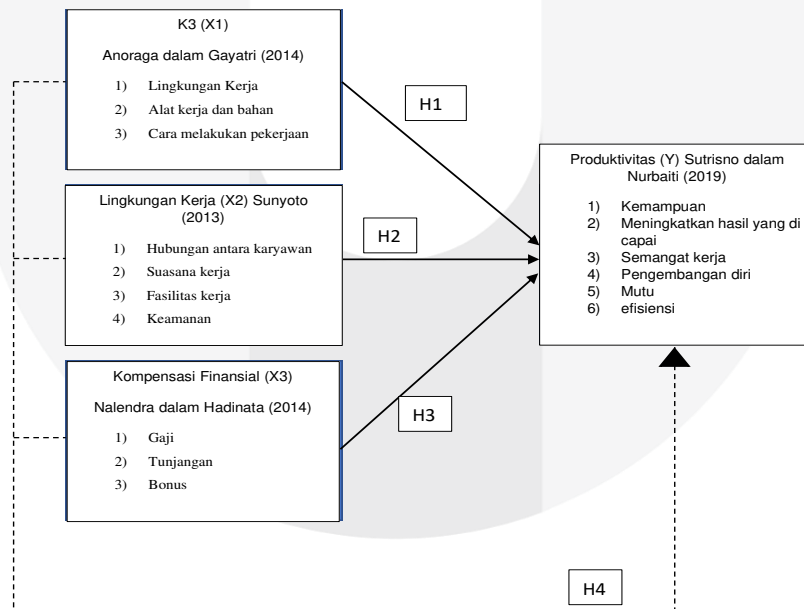
Sutrisno dalam Nurbaiti (2020) menyatakan, produktivitas kerja karyawan merupakan kegiatan penekanan pada biaya-biaya serendah mungkin khususnya dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan meningkatkan output yang sebesar-besarnya. Produktivitas juga merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. Semakin tinggi tingkat produktivitas maka semakin tinggi penerapan efisiensi dan efektivitas kerja.

I. Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Nurbaiti (2019) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu dimensi, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu.
6. Efisiensi

J. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- - - - -> : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh Parsial

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan 90 responden karyawan PT. Duta Mitra Luhur. Skala pengukuran menggunakan skala liker

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Setelah data karakteristik responden dianalisis, selanjutnya peneliti akan menguraikan data hasil penelitian yang bersumber dari jawaban responden pada kuesioner penelitian yang disebar. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Data yang terkumpul terbagi atas lima pilihan jawaban, yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) dimana jawaban pada masing-masing variabelnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

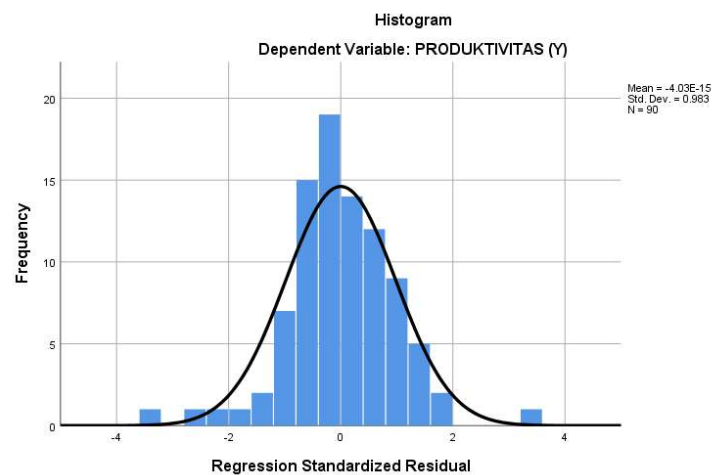
Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2015), digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini dibuat untuk mengetahui gambaran persepsi dari 90 responden terhadap variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari 4 variabel, yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap produktivitas (Y) berjumlah 43 item pernyataan sebagai berikut:

1. 11 item pernyataan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
2. 13 item pernyataan tentang Lingkungan Kerja.
3. 6 item pernyataan tentang Kompensasi finansial.
4. 15 item pernyataan tentang Produktivitas.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

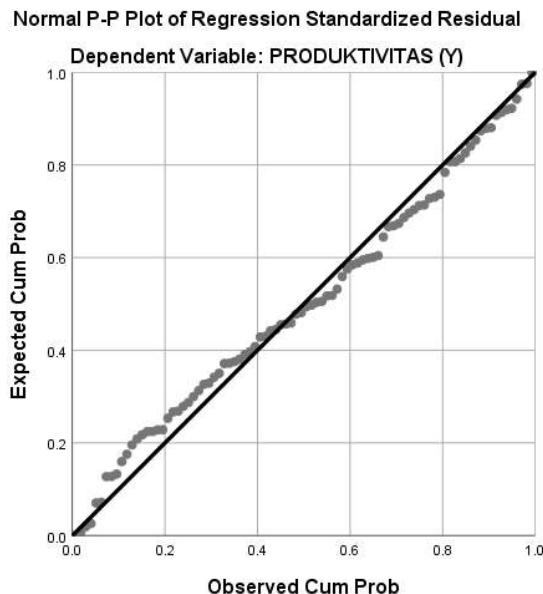
Uji normalitas menurut Ghozali (2018) digunakan untuk menguji pada model regresi, apakah variabel dependen atau variabel independen maupun keduanya memiliki distribusi normal. Jika hasil distribusi mengatakan data normal atau hampir dinyatakan normal, maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik. Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan software IBM (SPSS) Statistic versi 25 dan diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Histogram Variabel Produktivitas (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver. 25, 2022

Berdasarkan histogram pada gambar 4.9, maka dapat diketahui histogram variabel produktivitas telah lulus uji normalitas. Hal tersebut dapat terlihat garis yang sebagian besar mengikuti kurva normal dengan membentuk seperti lonceng. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal P-Plot seperti pada gambar 4.10, sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Normal P-Plot Variabel Produktivitas (Y)
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver. 25, 2022

Berdasarkan pada Gambar 4.10 (*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*) terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria pengambilan keputusan yang pertama dipenuhi, yaitu data berdistribusi normal. Untuk lebih memastikan uji normalitas, selain menggunakan P-Plot juga dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
 One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test

N		N
Normal Parameters ^{a, b}	Normal Parameters ^{a, b}	Normal Parameters ^{a, b}
	Std. Deviation	3.54716362
Most Extreme Differences	Most Extreme Differences	Most Extreme Differences
	Positive	.074
	Negative	-.062
Test Statistic		Test Statistic
Asymp. Sig. (2-tailed)		Asymp. Sig. (2-tailed)

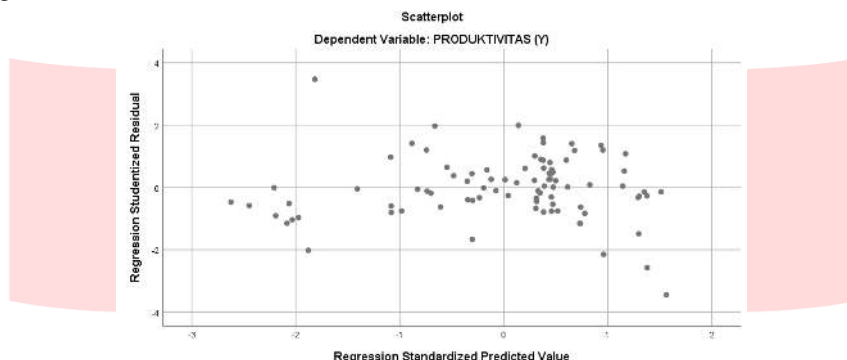
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver. 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, data menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari alpha ($0,200 > 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel telah berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* ini hanya untuk memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang sudah dipaparkan sebelumnya.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Ghozali (2018), bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan metode scatterplot dan bantuan SPSS Ver. 25, dengan mengamati pola titik-titiknya. Apabila titik-titik pada scatterplot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver. 25, 2022

Berdasarkan gambar 4.11 menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar di atas dan di bawah titik angka 0 pada garis sumbu Y dan tidak membentuk pola. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018), bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi antar variabel. Dalam melakukan uji multikolinearitas dilakukan menggunakan SPSS Ver.25 kemudian melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikoloniearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14.203	4.201		3.381	.001		
	KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA (K3) (X1)	.335	.149	.267	2.248	.027	.310	3.227
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.323	.133	.290	2.431	.017	.308	3.246
	KOMPENSASI FINANSIAL (X3)	.677	.208	.314	3.254	.002	.471	2.123

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver. 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS Ver.25 diperoleh nilai tolerance variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sebesar 0,310, nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,308 dan nilai tolerance variabel kompensasi (X3) sebesar 0,471. Sedangkan untuk nilai VIF variabel variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sebesar 3,227, nilai VIF variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3,246 dan nilai VIF variabel kompensasi finansial (X3) sebesar 2,123. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variable > 0,1 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2018). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Menurut Arikunto (2018) “Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbrach*”. Dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Titik Kritis	N of Items
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)	0,865	0,6	11
Lingkungan Kerja (X2)	0,871	0,6	13
Kompensasi Finansial (X3)	0,784	0,6	6
Produktivitas (Y)	0,874	0,6	15

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Hasil uji reliabilitas pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi finansial (X3) dan produktivitas (Y) dilakukan menggunakan metode Cronbach’s Alpha. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan nilai Cronbach’s Alpha variabel kesehatan dan keselamatan kerja adalah $0,865 > 0,60$. Nilai Cronbach’s Alpha variabel lingkungan kerja adalah $0,871 > 0,60$. Nilai Cronbach’s Alpha variabel kompensasi finansial adalah $0,784 > 0,60$. Nilai Cronbach’s Alpha variabel produktivitas adalah $0,874 > 0,60$. Maka seluruh butir pernyataan untuk semua variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan konsisten dalam memberikan penilaian pada kuesioner.

D. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali, (2018) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas setiap butir pernyataan yang ada dalam kuesioner, maka kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 90 orang yang menjadi sampel penelitian dilakukan untuk mengetahui baik atau tidaknya kuesioner. Menurut Sugiyono (2015) nilai r tabel untuk $N=92$ dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh angka 0,207. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Berdasarkan hasil perhitungan atas, maka dapat diketahui bahwa semua item yang mewakili variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1) memiliki nilai validitas lebih besar dari rtabel (0,207), sehingga data-data tersebut sudah dinyatakan valid dan sudah bisa dianalisis dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa semua item yang mewakili variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai validitas lebih besar dari rtabel (0,207), sehingga data-data tersebut sudah dinyatakan valid dan sudah bisa dianalisis dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa semua item yang mewakili variabel kompensasi finansial (X3) memiliki nilai validitas lebih besar dari rtabel (0,207), sehingga data-data tersebut sudah dinyatakan valid dan sudah bisa dianalisis dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua item yang mewakili variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai validitas lebih besar dari rtabel (0,207), sehingga data-data tersebut sudah dinyatakan valid dan sudah bisa dianalisis dalam penelitian ini.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Priyatno, (2013) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen.

Berikut adalah hasil koefisien determinasi mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap produktivitas dengan pengolahan SPSS Ver.25, dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.609	4.98111

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA (K3) (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,909 dan R square (R²) adalah sebesar 0,827. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap produktivitas. Cara untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,827 \times 100\% = 82,7\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y) adalah sebesar 82,7% sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara keseluruhan adalah sebesar 82.06%. Skor tersebut dalam garis kontinum pada gambar 4.5 termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Duta Mitra Luhur memiliki nilai yang baik. Dari ketiga dimensi pernyataan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, terdapat dimensi “cara melakukan pekerjaan” yang memiliki nilai skor total tertinggi yaitu item pernyataan “perusahaan memiliki peraturan untuk memberikan laporan secara berkala mengenai kondisi peralatan dan kesehatan setiap karyawan” dengan presentase sebesar 87,33%. Artinya responden telah merasa sesuai bahwa perusahaan memiliki peraturan untuk memberikan laporan secara berkala mengenai kondisi peralatan dan kesehatan setiap karyawan. Namun pada dimensi “tempat kerja” yang memiliki nilai skor terendah yaitu item pernyataan “sirkulasi udara ruangan kerja saya dapat menimbulkan rasa nyaman” dengan persentase sebesar 56,00%. Artinya sirkulasi udara ruangan kerja belum dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan, nilai rendah pada dimensi “tempat kerja”. Sirkulasi udara yang baik dapat membuat karyawan mudah bernapas dan bergerak lebih gesit. Sesuai dengan kondisi lapangan yang menyatakan sirkulasi udara belum dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan karena kondisi pabrik yang memproduksi produk berbahan dasar kimia yang mana memiliki bau menyengat dan karyawan di sarankan menggunakan masker saat bekerja.

G. Variabel lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara keseluruhan adalah sebesar 81.57%. Skor tersebut dalam garis kontinum pada gambar 4.6 termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa lingkungan kerja pada PT Duta Mitra Luhur memiliki nilai yang baik. Dari keempat dimensi pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat dimensi “cara melakukan pekerjaan” yang memiliki nilai skor total tertinggi yaitu item pernyataan “perusahaan menyediakan jaminan keamanan lingkungan kerja” dengan presentase sebesar 88,67%. Artinya responden telah merasa sesuai bahwa perusahaan menyediakan jaminan keamanan lingkungan kerja. Namun pada dimensi “tersedianya fasilitas kerja” yang memiliki nilai skor terendah yaitu item pernyataan “saya puas dengan sistem penerangan lampu ruangan yang ada di perusahaan” dengan persentase sebesar 58,44%. Artinya penerangan ruangan masih buruk bagi karyawan. Pencahayaan dan penerangan yang baik memungkinkan para karyawan untuk dapat melihat objek - objek yang dikerjakannya secara jelas, cepat dan tanpa melakukan upaya yang tidak perlu, seperti menggunakan alat penerangan tambahan (senter, lilin, dan sebagainya). Sesuai dengan kondisi lapangan yang menyatakan bahwa pencahayaan dan penerangan yang ada pada pabrik di PT. Duta Mitra Luhur tidak memadai. Karena letak pabrik yang cenderung menyudut dan agak tertutup.

H. Variabel kompensasi finansial (X3)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara keseluruhan adalah sebesar 75.30%. Skor tersebut dalam garis kontinum pada gambar 4.7 termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa lingkungan kerja pada PT Duta Mitra Luhur memiliki nilai yang baik. Dari keempat dimensi pernyataan pada variabel kompensasi finansial, terdapat dimensi “bonus” yang memiliki nilai skor total tertinggi yaitu item pernyataan “bonus yang diberikan sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan” dengan presentase

sebesar 84,00%. Artinya responden telah merasa sesuai dalam pemberian bonus oleh perusahaan. Namun pada dimensi “tunjangan” yang memiliki nilai skor terendah yaitu item pernyataan “Besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan” dengan persentase sebesar 59,33%. Artinya perusahaan masih belum sesuai dalam memberikan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab perusahaan dapat memotivasi para karyawan agar bekerja lebih baik, pekerjaan yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas.

I. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y). Hasil hipotesis yang dibangun dalam penelitian memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018), Pangestu, (2016), Sihotang et al., (2015), Watoni, (2019), dan Mardiana et al., (2012), Malinasari, (2012) dimana kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

J. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y). Hasil hipotesis yang dibangun dalam penelitian memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Senata (2014), Fahrezi et al., (2020), Novrizal, (2017), Hadinata, (2014), Ramadhan & Agustin, (2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

K. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi (X3) terhadap produktivitas (Y). Hasil hipotesis yang dibangun dalam penelitian memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2013), Fahrezi et al., (2020), Novrizal, (2017) Sihotang et al., (2015) dimana kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

L. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Duta Mitra Luhur dan pengaruh variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y) adalah sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mirip dengan penelitian terdahulu dalam Ramadhan (2017),

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Kompensasi finansial terhadap Produktivitas Kerja PT. Duta Mitra Luhur dapat disimpulkan:

1. Penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1) di PT. Duta Mitra Luhur termasuk kategori baik sebesar 82,06%. Perusahaan menjalankan K3 melalui menyediakan peralatan keselamatan kerja dan layanan kesehatan yang berkualitas baik.
2. Lingkungan kerja (X2) yang telah dilaksanakan oleh PT. Duta Mitra Luhur termasuk kategori baik sebesar 81,57%. Namun ada komponen lingkungan kerja yang kurang berjalan baik yaitu penataan ruangan dan penerangan ruangan yang memiliki skor rendah.
3. Kompensasi finansial (X3) yang diberikan kepada karyawan PT. Duta Mitra Luhur termasuk kategori baik sebesar 75,30%. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Kompensasi finansial dinilai baik dari besaran gaji pokok yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab. Akan tetapi, terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya pada komponen bonus.
4. Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Duta Mitra Luhur termasuk kategori baik sebesar 81,88%. Dalam hal ini komponen semangat kerja dan metode pelaksanaan perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisa data disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Duta Mita Luhur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,248) > t tabel (1,988) dan tingkat signifikansi $0,027 < 0,005$.
6. Berdasarkan hasil analisa data disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Duta Mita Luhur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,431) > t tabel (1,988) dan tingkat signifikansi $0,017 < 0,005$.

7. Berdasarkan hasil analisa data disimpulkan bahwa variabel Kompensasi finansial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Duta Mita Luhur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (3,254) > t tabel (1,988) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,005$.
8. Variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Duta Mitra Luhur dengan pengaruh total sebesar 62.3% sedangkan 37.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Aquarisma, Z., & Nurhayati, Y. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Dan Pengupahan Terhadap Karyawan Pt. Bumi Beliti Abadi Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(03), 23–30.
- [2] Gayatri, A. E. M., & Ida. (2015). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Uob Indonesia Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–196. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.145>
- [3] Ghozali, I. (2018). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24* (32nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hadinata, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. *Implementation Science*, 39(1), 1–24.
- [5] Khairunisa, N. S., Safitri, D. R., Angelia, D., Taufan, M., & Sihaloho, E. D. (2019). Produktivitas Dan Depresi Di Indonesia: Analisis Data Indonesia Family Life Survey 2014. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 27(2), 75–84. <https://doi.org/10.14203/jep.27.2.2019.75-84>
- [6] Nurbaiti, K. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. 04(01), 69–87.
- [7] Priyatno, D. (2013). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta:Mediakom.
- [8] Rachman, T. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- [9] Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- [10] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Bandung:Alfabeta.
- [11] Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia : Praktik Penelitian*. Yogyakarta:CAPS.
- [12] Widyanata, R., & Senen, S. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 2(3), 47–55. <https://doi.org/10.17509/jbme.v2i3.5883>