

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SUKSES SELAMAT BAROKAH

Ullhaq Asshidiqi
dikeyshiddiq@gmail.com
Triyonowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Working productivity is one of the important factor to support the company development. This research aimed to analyze the influence of compensation, safety and occupational health (K3) to the working productivity in PT. Sukses Selamat Barokah. This research type used the quantitative method to measure data in one numeric scale (number) which can be distinguished of interval and ratio data. The population of this research where 53 employees. The sampling technique used saturated sampling, so all the population members where used as sample. Data analyze technique used multiple linear regression analyze. This research results showed that compensation had positive influence and significant to employee working productivity, safety and occupational health (K3) had positive significant influence to the employee working productivity of PT. Sukses Selamat Barokah. More ever compensation variabel, safety and occupational health (K3) had 51% contribution, meanwhile 49% for the rest had been influence by other factor outside the model.

Keywords: Compensation, safety and occupational work (K3) and productivity

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang perkembangan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja PT. Sukses Selamat Barokah. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mengukur data dalam suatu skala numerik (angka) yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio. Populasi yang digunakan dalam penelitian berjumlah 53 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukses Selamat Barokah. Variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai kontribusi sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Kata Kunci: Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja menunjukkan perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Peningkatan atau penurunan produktivitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kompensasi dan jaminan atas sarana dan prasarana keselamatan kerja, serta jaminan kesehatan sumber daya manusia tersebut.

PT Sukses Selamat Barokah mempunyai suatu permasalahan yaitu ketidakstabilan dalam pengangkutan dan pembakaran limbah medis dan pada tahun 2017 limbah tersebut tidak sesuai dengan kapasitas mesin pengolahan. Tingkat produktivitas karyawan dalam pengolahan limbah medis dari tahun 2015-2017 mengalami fluktuasi atau tidak stabil, dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya kapasitas mesin yang tidak memadai dan tenaga kerja mengalami kelelahan ketika bekerja, mereka harus lembur untuk menyelesaikan target pengangkutan dan pengolahan agar tidak terjadi penimbunan limbah. Hal tersebut tidak efektif karena justru menyebabkan penurunan produktivitas. Kompensasi yang tidak sesuai dengan tingkat resiko kerja yang dihadapi, beberapa karyawan mendapatkan kompensasi dibawah UMK Surabaya yang telah ditetapkan serta terdapat beberapa sarana dan prasarana yang kurang memenuhi standar keamanan kerja menimbulkan beberapa masalah di dalam kegiatan pengolahan limbah dinilai menjadi penyebab menurunnya tingkat produktivitas para karyawan, sehingga tidak tercapainya target realisasi yang diberikan perusahaan.

Setiap perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada para karyawannya sebagai hak yang diterima oleh karyawan atas kewajiban yang telah diselesaikan kepada tanggung jawab terhadap perusahaan tersebut. Suatu kegiatan tanpa kompensasi yang memadai, tidak akan berlangsung sesuai dengan harapan. Wicaksono (2011: 1) menyatakan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2016: 17-21) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prosedur keselamatan dan jaminan kesehatan terhadap para karyawan pada saat melakukan pekerjaan merupakan suatu aspek penting yang harus terdapat pada setiap prosedur kerja dalam kegiatan operasional setiap perusahaan. Suatu kegiatan kerja tanpa adanya prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, akan menyebabkan kerawanan bahaya kecelakaan kerja dan rasio kecelakaan meningkat. Ramadhan (2017: 23) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, bahwa variabel K3 secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Paladio *et al.* (2017: 8-9) pada hasil pengujian membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan pada uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah? 2) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: 1) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah 2) menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah.

TINJAUAN TEORETIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan pengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi itu berada.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output* (Mulyadi, 2015:100). Produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (Ardana *et al.*, 2012:270). Menurut Sutrisno (2010:134) bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Mulyadi (2015:101), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain: 1) tingkat pendidikan 2) kemampuan bekerja 3) *skill* atau keterampilan 4) etika kerja 5) motivasi (dorongan) 6) jaminan kesehatan 7) lingkungan kerja yang nyaman 8) sarana dan prasarana pendukung produksi 9) manajemen 10) disiplin kerja 11) kompensasi, gaji atau upah. Pada dasarnya banyak indikator produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2010:104) indikator produktivitas yaitu: 1) kemampuan 2) meningkatkan hasil yang dicapai 3) semangat kerja 4) membangun diri 5) Mutu 6) Efisiensi.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi (Kadarisman, 2012:19). Menurut Mulyadi (2015:11) bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mensejahterahkan karyawan dan meningkatkan prestasi dan kinerja seluruh karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Sunnyoto, 2013:153).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut menurut Sutrisno (2010:191), yaitu: 1) tingkat biaya hidup 2) tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain 3) tingkat kemampuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012: 121) ada 5 indikator yang ada dalam kompensasi yaitu : 1) upah 2) insentif 3) tunjangan 4) gaji 5) pensiun.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Ardana *et al.* (2012: 208) pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dengan terjaminnya keamanan dan kesehatan kerja, maka diharapkan produktivitas meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengankesehatan, keselamatan, dan kesejahteraankaryawan yang bekerja di sebuah perusahaanmaupun lokasi proyek (Widodo, 2015:234). Sedarmayanti (2009:109-110) menyatakan bahwa program keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

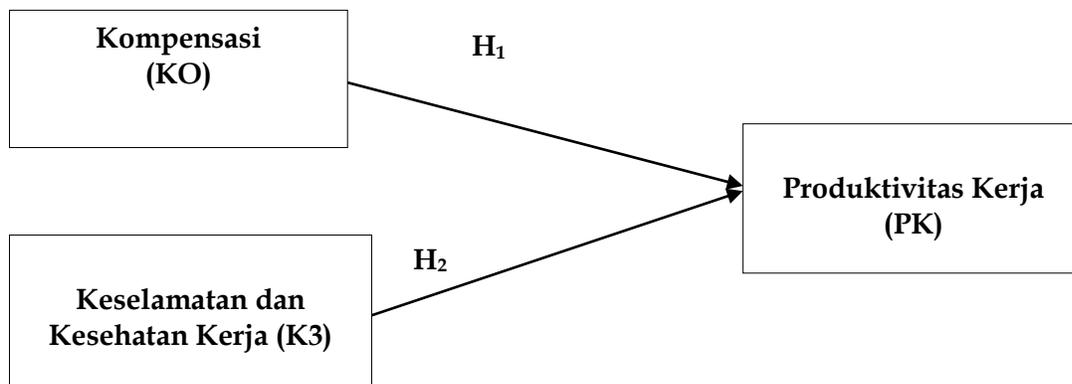
Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain: 1) kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi: a) kondisi fisik b) kondisi fisiologis 2) kondisi khemis a) kental psikologis Menurut Sunnyoto (2013: 240) menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut: a) pembiayaan kesehatan b) pelayanan kesehatan c) perlengkapan d) prosedur e) tempat penyimpanan barang f) wewenang pekerjaan g) kelalaian.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Wicaksono (2011) dengan penelitian yang berjudul Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kedua, Suyitno (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, budaya organisasi, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketiga, Ramadhan (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah diketahui kompensasi, lingkungan kerja, dan K3 secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Keempat, Ariyanto dan Rahman (2014) dengan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh pada penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan lemah terhadap produktivitas.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual merupakan uraian yang menjelaskan terjadinya hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian (Riduwan, 2010:34). Dalam penelitian ini rerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Gambar 1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (KO) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (PK).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan komponen penting perusahaan dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi sangat menunjang untuk peningkatan produktivitas. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan, serta memelihara karyawan yang dimiliki dengan baik dan benar. Sebaliknya tanpa kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, dapat menimbulkan penurunan produktivitas (Sunyoto, 2013:153). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁:Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Ardana *et al.* (2012: 208) pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dengan demikian, tingkat produktivitas karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂:Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Model Penelitian

Model Analisis Regresi Linier Berganda adalah jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linier maka hubungan tersebut dapat dijabarkan (Nazir, 2014: 405) sebagai berikut: $PK = \alpha + b_1KO + b_2K3 + e_i$

Keterangan :

PK = Produktivitas sebagai variabel *dependent*

KO = Kompensasi sebagai variabel *independent*

K3 = Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel *independent*

α = Nilai variabel *dependent* pada saat seluruh variabel *independent* bernilai konstan.

b = Koefisien yang menjadi nilai korelasi

e_i = *Disturbance term*, yaitu variabel random lainnya yang tidak dapat diketahui secara pasti dan tidak termasuk dalam model penelitian ini, namun juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengukur data dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio (Kuncoro, 2013:145). Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. (Kuncoro, 2013:123). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Sukses Selamat Barokah yaitu 53 orang. Metode pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal sebagai istilah sensus (Riduwan, 2010:64). Berdasarkan pengertian tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung perusahaan PT Sukses Selamat Barokah untuk membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian produksi pada PT Sukses Selamat Barokah. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Pertama, kompensasi adalah suatu balas jasa yang berupa materi atau non materi yang diberikan kepada karyawan PT Sukses Selamat Barokah. Indikator kompensasi yang digunakan menurut Kadarisman (2012: 121) ada 5 indikator yaitu: 1) upah (KO_1) 2) insentif (KO_2) 3) tunjangan (KO_3) 4) gaji (KO_4) 5) pensiun (KO_5). Kedua, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu jaminan yang diberikan oleh PT Sukses Selamat Barokah kepada karyawannya untuk keberlangsungan dalam bekerja agar produktivitas meningkat. Indikator yang digunakan pada penelitian ini menurut Sunyoto (2013: 240) adalah sebagai berikut: 1) pembiayaan kesehatan ($K3_1$) 2) pelayanan kesehatan ($K3_2$) 3) perlengkapan ($K3_3$) 4) prosedur ($K3_4$) 5) tempat penyimpanan barang ($K3_5$) 6) wewenang pekerjaan ($K3_6$) 7) kelalaian ($K3_7$). Ketiga, produktivitas adalah tingkat kinerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah dalam memaksimalkan barang produksi yang dihasilkan dan meminimalisasi biaya, tenaga, waktu, dan bahan yang dibutuhkan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2010:104) yaitu: 1) kemampuan (PK_1) 2) meningkatkan hasil yang dicapai (PK_2) 3) semangat kerja (PK_3) 4) membangun diri (PK_4) 5) mutu (PK_5) 5) efisiensi (PK_6).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson* dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item tersebut valid dengan derajat kepercayaan 95%. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reabilitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,600 (Kuncoro, 2013:181).

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2013:19), Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang diteliti. Dalam menggunakan statistik deskriptif, suatu data dapat dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum , range , kurtosis dan skewness.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linier maka hubungan tersebut dapat dijabarkan (Nazir, 2014: 405) sebagai berikut: $PK = \alpha + b_1KO + b_2K3 + ei$

Keterangan :

PK = Produktivitas sebagai variabel *dependent*

KO = Kompensasi sebagai variabel *independent*

K3 = Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel *independent*

α = Nilai variabel *dependent* pada saat seluruh variabel *independent* bernilai konstan

b = Koefisien yang menjadi nilai korelasi

ei = *Disturbance term*, yaitu variabel random lainnya yang tidak dapat diketahui secara pasti dan tidak termasuk dalam model penelitian ini, namun juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Semakin besaran R^2 mendekati nilai satu berarti variabel- variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, maka semakin baik pula model regresi yang digunakan. Kelemahan dari penggunaan koefisien determinasi (R^2) yaitu adanya bias pada saat dilakukan penambahan variabel independen ke dalam model regresi (Kuncoro, 2013: 247).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, berarti tidak terjadi multikolinieritas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi (Ghozali, 2016:103-154).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Asumsinya sebagai berikut: a) jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima b) jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan. Berikut adalah data karakteristik responden pada PT Sukses Selamat Barokah:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	42	79.30%
Perempuan	11	20.70%
Total	53	100%
< 25 tahun	9	16.90%
25-35 tahun	29	54.80%
>35 tahun	15	28.30%
Total	53	100%
SMP Sederajat	6	11.40%
SMA Sederajat	31	58.50%
D3	4	7.60%
S1	10	18.80%
S2	2	3.70%
Total	53	100%
≤ 5 tahun	45	84.90%
5-10 tahun	6	11.40%
> 10 tahun	2	3.70%
Total	53	100%
Kawin	34	64.20%
Belum Kawin	19	35.80%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan dengan jumlah 42 orang, sedangkan karyawan yang berusia 25 tahun-35 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang, karyawan dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA Sederajat sebanyak 31 orang, karyawan dengan masa kerja terbanyak adalah ≤ 5 tahun sebanyak 45 tahun, sedangkan karyawan dengan status menikah lebih banyak dengan jumlah 34 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas yang diperoleh pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Instrumen	Taraf (0,05)	Hitung	Hasil
Kompensasi			
KO ₁	0,05	0,00	Valid
KO ₂	0,05	0,00	Valid
KO ₃	0,05	0,00	Valid
KO ₄	0,05	0,00	Valid
KO ₅	0,05	0,00	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
K3_1	0,05	0,03	Valid
K3_2	0,05	0,00	Valid
K3_3	0,05	0,00	Valid
K3_4	0,05	0,00	Valid
K3_5	0,05	0,00	Valid
K3_6	0,05	0,00	Valid
K3_7	0,05	0,00	Valid
Produktivitas Kerja			
PK1	0,05	0,00	Valid
PK2	0,05	0,00	Valid
PK3	0,05	0,00	Valid
PK4	0,05	0,00	Valid
PK5	0,05	0,00	Valid
PK6	0,05	0,02	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator pada setiap instrumen penelitian dinyatakan data tersebut valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	alpha	alpha hitung	Hasil
Kompensasi	0,600	0,607	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,600	0,643	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,600	0,606	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap indikator dari instrumen penelitian dinyatakan data tersebut reliabel karena hasil uji reliabilitas $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	1.379	3.014		0.458	0.649
Kompensasi	0.330	0.096	0.345	3.430	0.001
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.540	0.079	0.690	6.855	0.000

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, dapat diketahui persamaan regresi pada penelitian ini, sebagai berikut: $PK = 1,379 + 0,330KO + 0,540K3 + ei$

Konstanta pada hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu 1,379, yang artinya jika kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bernilai 0, maka produktivitas kerja bernilai positif. Koefisien kompensasi pada penelitian ini bernilai 0,330, yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada penelitian ini bernilai 0,540, yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Hasil uji F pada kelayakan model (goodness of fit) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Statistik F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	142.181	2	71.091	25.983	0.000 ^b
Residual	136.800	50	2.736		
Total	278.981	52			

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji statistik F, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi yaitu 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa model regresi layak untuk diteliti karena kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
	0.714 ^a	0.510	0.490	1.654

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 51%, menunjukkan kontribusi dari variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan K3 terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian data normalitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.62196369
	<i>Absolute</i>	0.095
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0.095
	<i>Negative</i>	-0.072
<i>Test Statistic</i>		0.095
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 7 menunjukkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai normalitas yang didapat yaitu 0,200 lebih besar daripada 0,05 yang artinya data pada penelitian ini berdistribusi atau bersifat normal.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas ditunjukkan pada tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas

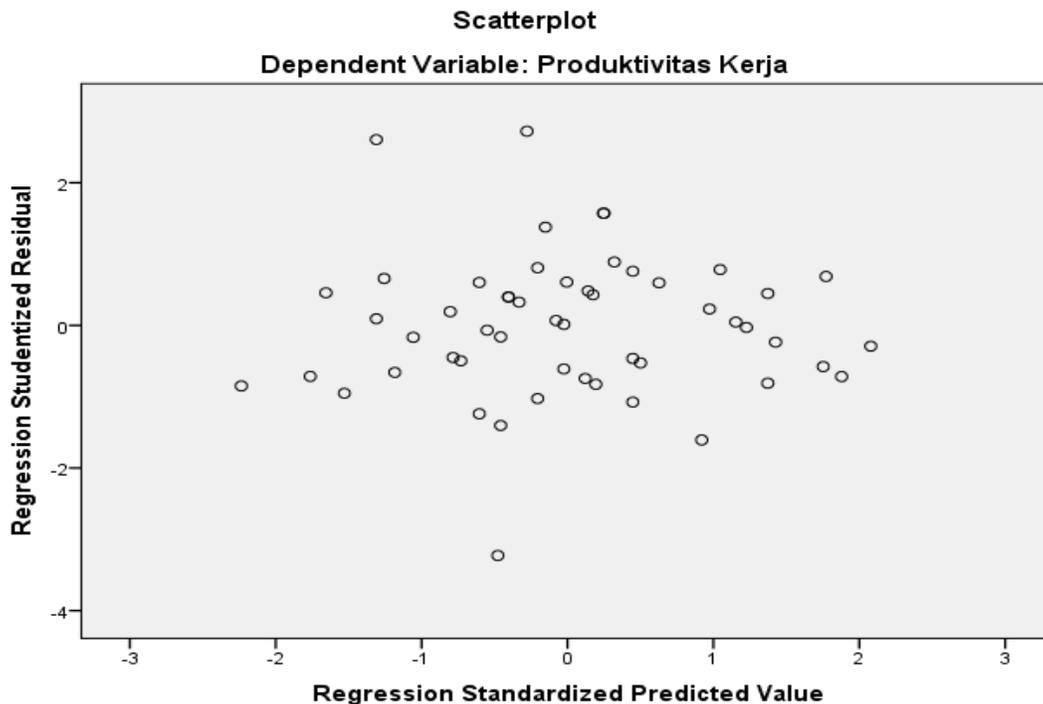
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Kompensasi	0.968	1.034
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.968	1.034

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 8 menunjukkan hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini, yang menyatakan bahwa nilai *tolerance* kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,968 lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1,034 lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data tidak terjadi multikolonieritas dan model dinyatakan baik.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar 2 dengan grafik *scatterplot*, sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Pada gambar 2, hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan dengan grafik *scatterplot*, yang menyatakan bahwa titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan

tidak membentuk suatu pola, dengan ini diketahui bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji hipotesis (uji t) pada penelitian iniditunjukkan pada tabel 9 dibawah, sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	t	Sig.	taraf sig.	Keterangan
Kompensasi	3.430	0.001	0.05	Berpengaruh positif dan signifikan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	6.855	0.000	0.05	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji hipotesis (uji t), analisis hasilnya adalah sebagai berikut: Pertama, pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja, hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang merupakan lebih kecil daripada 0,05.Kedua, pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja, hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian sesuai dengan teori menurut Mulyadi (2015:101), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, karena semakin besar kompensasi yang diterima seorang karyawan maka semakin meningkat pula produktivitasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wicaksosno (2011) membuktikan terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula produktivitas para karyawan, begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka produktivitas yang dimiliki karyawan juga ikut menurun.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti (2009:109-110) yang menyatakan bahwa program

keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja. Resiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ramadhan (2017) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah berjalan dengan baik maka resiko kecelakaan kerja akan menurun dan produktivitas karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima seorang karyawan maka semakin meningkat pula produktivitasnya, begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan rendah maka produktivitas yang dimiliki karyawan juga akan ikut menurun (2) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sukses Selamat Barokah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan, maka semakin kecil pula resiko kecelakaan kerja yang terjadi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan, diantaranya penelitian ini dilakukan pada variabel tertentu dan terbatas, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas ataupun variabel terikat, dapat juga menggunakan variabel penghubung agar hasil yang diperoleh dapat maksimal dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dari peneliti yaitu sebagai berikut: (1) PT Sukses Selamat Barokah perlu untuk lebih memperhatikan lagi pemberian upah para karyawan sebagai imbal balas jasa dari beban dan tanggung jawab kerja yang diberikan, hal ini diharapkan dapat lebih memotivasi semangat kerja karyawan sehingga akan berdampak juga terhadap peningkatan produktivitas mereka (2) PT Sukses Selamat Barokah diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan kepada para karyawan dengan lebih melengkapi kebutuhan akan kesehatan dilingkungan perusahaan, hal ini diharapkan agar para karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dengan kekhawatiran akan resiko penyakit kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat (3) PT Sukses Selamat Barokah diharapkan untuk lebih meningkatkan kemampuan, skill serta keahlian yang dimiliki para karyawan melalui beberapa cara

yaitu: pelatihan kompetensi karyawan, seminar, dll. Sehingga diharapkan dengan adanya program tersebut keahlian yang dimiliki para karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ariyanto dan Rahman. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya Jakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. 15(1): 85-88.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Paladio, F., B. Tewal dan I. Trang. 2017. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 5(3): 8-9.
- Ramadhan, F. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(12): 19-23.
- Riduwan 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Suyitno. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*. 9(18): 17-21.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Wicaksono, D.A. 2011. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi pada PT Danatrans Service Logistics Semarang. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.