

# Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)

T. Lestari<sup>1</sup>, Erlin Trisyulianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Alumni Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB

<sup>2</sup>Staf Pengajar Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB

## ABSTRACT

*Competitiveness business need high quality human resources. Human resources as workforce in the industry must be protected by Health and Safety programme (K3). This reseach aproiate five factors K3, ie: safety training, safety work publication, environment work, monitoring and disiplin, and improving awareness K3. Productivity can see from productivity factors ie motive work, ability, enviroment, compensasion, social garancy, and work relationship. The objective of this research is to analyze between the health and safety programme and work productivity. This research uses survey, sampling method and questioners as the tools in collecting the main data. This research is conducted in Production division PTPN VIII Gunung Mas, Bogor. To analyze data uses descriptive analyzis and correlation analyzis. Rank Spearman is used to analyze the correlation. This research shows these following results: there is significant correlation and positive between the health and safety programme and work productivity.*

**Keywords:** Health and Safety Programme, Work Productivity.

## PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM. SDM sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja.

Riset yang dilakukan badan dunia International Labour Organization (ILO) menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, setara dengan satu orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun (ILO, 2003 dalam Suardi, 2005).

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 kerja. Tujuan dari dibuatnya program K3 adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena kedua

faktor tersebut dapat memengaruhi produktivitas perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara program K3 dengan produktivitas kerja karyawan bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor.

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Pemikiran

PTPN VIII Gunung Mas adalah salah satu perusahaan yang telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PTPN VIII Gunung Mas sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Pada penelitian ini ditetapkan lima faktor keselamatan kerja yaitu: pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3. Sedangkan produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian diawali dengan mengetahui bagaimana penerapan program K3 di PTPN VIII Gunung Mas melalui wawancara langsung, pengamatan, dan beberapa dokumen perusahaan. Penelitian dilakukan pada divisi yang berkaitan dengan penerapan K3 yaitu bagian pengolahan. Karyawan dibagian pengolahan dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena di bagian ini kualitas produk ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara program K3 dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya program K3 karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

### Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Program K3 tidak berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Program K3 berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTPN VIII Gunung Mas dengan pelaksanaan selama tiga bulan dari bulan Januari sampai Maret 2007.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari perusahaan baik dari karyawan maupun pihak manajemen perusahaan dengan metode kuesioner dan wawancara. Data sekunder diperoleh melalui dokumen, data perusahaan, buku, skripsi, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Teknik Pengambilan Sampel

Responden yang dipilih adalah para karyawan pada bagian pengolahan. Teknik pengambilan contoh yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan pada bagian pengolahan yang berjumlah 75 orang.

### Alat dan Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner, di mana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan ukuran sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju/ sangat kurang

2 = Tidak setuju/kurang

3 = Cukup setuju/cukup baik

4 = Setuju/baik

5 = Sangat setuju/sangat baik.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

PTPN VIII Gunung Mas merupakan unit usaha dari PTPN VIII Persero yang telah memperoleh sertifikat ISO 9001:2000 dan HCCP (*Hazard Critical Control Point*). Bidang usaha dari PTPN VIII Gunung Mas adalah membudidayakan dan mengolah komoditas hasil perkebunan berupa teh dan kina. Pabrik pengolahan teh terdiri dari: unit pengolahan teh hitam *Crushing Tearing Curling* (CTC) dan unit pengepakan teh celup. Selain itu PTPN VIII Gunung Mas juga mengelola Wisata Agro. Pengolahan pucuk teh untuk menjadi produk jadi yang berupa teh hitam dimulai dari penerimaan pucuk segar, pembeberan, analisis petik dan pucuk, pelayuan, penggilingan dan fermentasi, pengeringan, sortasi, dan pengepakan.

PTPN VIII Gunung Mas merupakan perusahaan perkebunan yang telah menerapkan

K3. Penerapan K3 di PTPN VIII Gunung Mas bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. PTPN VIII Gunung Mas menerapkan K3 berdasarkan pada peraturan-peraturan berikut:

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003.
2. PEMNAKER 05/MEN/1996.
3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPN VIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) periode 2004-2005.
4. Undang-undang Keselamatan Kerja No.1 tahun 1970.

Adapun program K3 yang telah diterapkan di PTPN VIII Gunung Mas di antaranya yaitu:

1. Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD).
2. Penyediaan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Pelatihan keselamatan kerja.
4. Asuransi.
5. Fasilitas dan Sarana Kesehatan.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat mewakili objek yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai angka kritik tabel korelasi nilai  $r$ . Sebagai penelitian awal, kuesioner disebarkan kepada 30 orang responden. Setelah dilakukan uji validitas, didapat 40 pertanyaan yang sah. Artinya seluruh pertanyaan tersebut memenuhi syarat sah untuk diolah lebih lanjut ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel = 0,361 untuk  $n = 30$  pada selang kepercayaan 95%).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Dari hasil perhitungan didapatkan 0,96 untuk faktor-faktor K3 dan 0,88 untuk produktivitas kerja karyawan. Nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan untuk dijadikan alat ukur pada penelitian ini.

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan yang berjumlah 75 orang. Sebagian besar karyawan di bagian pengolahan adalah pria yang berjumlah 63 orang (84%). Sisanya wanita

sebanyak 12 orang (16%). Usia responden paling banyak di antara 31 - 40 tahun yang termasuk usia produktif yaitu berjumlah 33 orang (44%). Sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun menempati posisi paling sedikit yaitu enam orang (8%). Tingkat pendidikan karyawan paling banyak adalah lulusan SMP yaitu sebanyak 30 orang (40%) dan lulusan sarjana menempati posisi paling sedikit yaitu satu orang (1,3%). Loyalitas dari karyawan sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari lama masa kerja terbanyak adalah 11-15 tahun yang mencapai 28 orang (37,3%). Sementara yang memiliki persentase terkecil adalah karyawan baru dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak enam orang (8%).

#### Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan ditampilkan nilai rata-rata faktor-faktor K3 dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor K3 yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi: pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3.

**Tabel 1.** Faktor-faktor K3 Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas

No	Faktor – faktor K3	Item (I)	Total Skor (T)	Rata-rata Skor T/(N x I)	Kategori
1	Pelatihan keselamatan	5	1378	3,67	Baik
2	Publikasi keselamatan	4	1077	3,59	Baik
3	Kontrol lingkungan kerja	6	1680	3,73	Baik
4	Pengawasan dan disiplin	6	1650	3,67	Baik
5	Peningkatan kesadaran K3	6	1636	3,64	Baik
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>7421</b>	<b>3,66</b>	<b>Baik</b>

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Adanya pelatihan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati dan dapat melindungi diri dari kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Rataan skor sebesar 3,67 menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang diadakan oleh perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik.

Publikasi dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan pemberian informasi-informasi mengenai keselamatan kerja karyawan. Publikasi dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya K3. Rataan skor sebesar 3,59 menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa publikasi keselamatan kerja di lingkungan pabrik PTPN VIII Gunung Mas adalah baik.

Kontrol lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah pemeriksaan atau pengendalian yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, di antaranya suhu ruangan kerja, penerangan, kebersihan tempat kerja, ketersediaan perlengkapan keamanan dan keselamatan kerja, serta fasilitas P3K di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh rata-rata skor sebesar 3,73. Hal ini berarti kontrol terhadap lingkungan kerja di PTPN VIII Gunung Mas dilaksanakan dengan baik.

Pengawasan yang dimaksud adalah pemeriksaan secara seksama mengenai pelaksanaan peraturan, tugas, dan sebagainya. Disiplin berupa kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Adanya pengawasan terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh rata-rata skor sebesar 3,67. Hal ini berarti pengawasan dan disiplin karyawan pabrik di PTPN VIII Gunung Mas dilaksanakan dengan baik.

Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan kerja merupakan tantangan perusahaan untuk mendorong karyawan agar memperhatikan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja dapat memotivasi karyawan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh rata-rata skor sebesar 3,67. Hal ini berarti peningkatan kesadaran K3 di lingkungan pabrik PTPN VIII Gunung Mas adalah baik.

Secara umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas dikategorikan baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa program K3 yang diterapkan perusahaan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yang meliputi: kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja,

kompensasi, jaminan sosial, dan hubungan kerja.

**Tabel 2.** Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja	Item (I)	Total Skor (T)	Rataan Skor T/(N x I)	Kategori
1	Kemauan Kerja	3	812	3,61	Baik
2	Kemampuan Kerja	2	554	3,69	Baik
3	Lingkungan Kerja	2	565	3,76	Baik
4	Kompensasi	2	550	3,66	Baik
5	Jaminan Sosial	2	591	3,94	Baik
6	Hubungan Kerja	2	553	3,68	Baik
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3625</b>	<b>3,72</b>	<b>Baik</b>

Kemauan kerja adalah dorongan yang ada dalam diri tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemauan kerja dari seorang karyawan dapat dilihat dari besarnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan yaitu dengan bekerja sungguh-sungguh, adanya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mengikuti setiap kegiatan yang diadakan perusahaan. Rataan skor sebesar 3,61 menunjukkan tingginya kemauan kerja karyawan. Artinya karyawan tidak akan bekerja tanpa adanya kemauan kerja yang kuat.

Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Produktivitas akan meningkat bila karyawan mampu menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini juga harus didukung oleh keterampilan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari datang ke tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Rataan skor sebesar 3,69 menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas adalah baik.

Lingkungan kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adanya tanda peringatan dan tanda bahaya di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Rataan skor sebesar 3,76 menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas adalah baik.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial). Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan bonus yang diterima karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerjanya akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Rataan skor sebesar 3,66 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik dan memuaskan.

Adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan membuat karyawan bekerja lebih produktif karena karyawan merasa perusahaan sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Seluruh karyawan bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu menjadi anggota Jamsostek bagi karyawan tetap. Sedangkan bagi karyawan borongan perusahaan menanggung seluruh biaya pengobatan dan perawatan apabila terjadi kecelakaan kerja. Rataan skor sebesar 3,94 menunjukkan bahwa karyawan merasa puas atas jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Hubungan kerja yang terjalin baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja sangat penting untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman. Hubungan kerja yang harmonis dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dan kemauan untuk bertanya serta meminta bantuan kepada rekan kerja. Rataan skor sebesar 3,68 menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjalin antara karyawan adalah baik. Hubungan yang terjalin baik tersebut membuat karyawan betah bekerja di perusahaan.

Nilai rata-rata produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,72. Hal ini berarti pada dasarnya karyawan sudah memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Namun perlu diingat bahwa kondisi yang dinamis dan perubahan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan

sehingga dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan agar produktivitas perusahaan juga meningkat.

## PEMBAHASAN

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* antara faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif dan sangat nyata dengan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif yaitu  $r_s = 0,743$  dengan tingkat kepercayaan 99%,  $df = 73$ ,  $r_{tabel} = 0,425$ . Dapat dilihat bahwa  $r_s > r_{tabel}$ , maka berdasarkan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat hubungan antara K3 dengan produktivitas kerja karyawan. Hubungan yang sangat nyata dapat dilihat dari nilai peluang  $< \alpha$  ( $p = 0,00 < \alpha = 0,01$ ) dengan derajat keamatan hubungan berada pada kategori kuat (0,60 – < 0,80). Artinya semakin baik dan positifnya pendapat dan respons karyawan terhadap penerapan K3 dalam perusahaan maka semakin baik produktivitas kerjanya. Adanya peningkatan atau penurunan kualitas pada pelaksanaan faktor K3 akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan berpengaruh pula pada produktivitas perusahaan.

**Tabel 3.** Hubungan K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan

			K3	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	K3	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.743(**)
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000
		N	75	75
	Produktivitas Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.743(**)	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.
		N	75	75

\*\*Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed).

**Tabel 4.** Hubungan Faktor-faktor K3 dengan Produktivitas Kerja

No	Faktor K3	Nilai Korelasi (rs)	Nilai Peluang (P)	$\alpha$	Nilai Kritis Korelasi Spearman (r tabel)	Hubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan
1	Pelatihan keselamatan	0,668	0,00	0,01	0,425	Sangat nyata, positif, kuat
2	Publikasi keselamatan	0,639	0,00	0,01	0,425	Sangat nyata, positif, kuat
3	Kontrol lingkungan kerja	0,732	0,00	0,01	0,425	Sangat nyata, positif, kuat
4	Pengawasan dan disiplin	0,775	0,00	0,01	0,425	Sangat nyata, positif, kuat
5	Peningkatan kesadaran K3	0,744	0,00	0,01	0,425	Sangat nyata, positif, kuat

\*\*\*) Korelasi signifikan untuk taraf kepercayaan 99%

Pelatihan keselamatan memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif yaitu sebesar 0,668. Hubungan yang sangat nyata dapat dilihat dari nilai peluang  $< \alpha$  ( $P = 0,00 < \alpha = 0,01$ ) dengan derajat keeratan berada pada kategori kuat ( $0,60 - < 0,80$ ). Pelatihan keselamatan yang diadakan perusahaan bertujuan untuk melatih karyawan dalam menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan melindungi diri apabila terjadi kecelakaan kerja. Adanya pelatihan keselamatan membuat karyawan menjadi semakin terlatih dan terampil serta lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Publikasi keselamatan kerja merupakan ajakan untuk melaksanakan K3 melalui pemberian informasi-informasi dan pesan-pesan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman*, publikasi keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif sebesar 0,639. Hubungan yang sangat nyata dapat dilihat dari nilai peluang  $< \alpha$  ( $P = 0,00 < \alpha = 0,01$ ) dengan derajat keeratan hubungan kuat yaitu pada rentang ( $0,60 - < 0,80$ ). Publikasi keselamatan kerja memiliki nilai korelasi yang paling rendah dari keempat faktor lainnya. Hal ini dikarenakan publikasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak efektif dapat dilihat dari gambar dan pesan-pesan keselamatan kerja yang kurang menarik dan penempatannya tidak strategis. Padahal adanya informasi-informasi dan pesan-pesan tentang keselamatan kerja di lingkungan kerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatannya.

Kontrol lingkungan kerja merupakan usaha perusahaan agar kondisi tempat kerja sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman*, kontrol lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan produktivitas kerja karyawan,

dapat dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh positif yaitu sebesar 0,732. Hubungan yang nyata dapat dilihat dari nilai peluang  $< \alpha$  ( $P = 0,00 < \alpha = 0,01$ ) dan derajat keeratan hubungannya kuat ( $0,60 - < 0,80$ ). Hal ini menunjukkan kontrol lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memadai akan mendukung pelaksanaan kerja karyawan serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan akan bekerja semakin produktif.

Pengawasan dan disiplin merupakan usaha untuk mengetahui seberapa besar ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan K3. Hubungan positif dan sangat nyata antara pengawasan dan disiplin dengan produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif sebesar 0,775. Hubungan yang nyata dapat dilihat dari nilai peluang  $< \alpha$  ( $P = 0,00 < \alpha = 0,01$ ) dan derajat keeratan hubungannya kuat ( $0,60 - < 0,80$ ). Pengawasan dan disiplin memiliki nilai korelasi yang paling tinggi dari keempat faktor yang lainnya, karena pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik atau dapat bekerja lebih baik lagi apabila diawasi.

Kesadaran akan K3 merupakan hal yang harus dikembangkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Peningkatan kesadaran K3 menyinari hubungan yang positif dan sangat nyata dengan produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai korelasi yang positif sebesar 0,744. Hubungan yang nyata dapat dilihat dari nilai peluang  $< \alpha$  ( $P = 0,00 < \alpha = 0,01$ ) dan derajat keeratan hubungannya kuat ( $0,60 - < 0,80$ ). Penerapan K3 dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan setiap karyawan. Adanya rasa aman dan tenang dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Secara umum penerapan K3 di bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas tergolong baik yang menunjukkan bahwa faktor-faktor K3 yang dianalisis, yaitu meliputi pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3, telah dilaksanakan dengan baik.
2. Secara umum produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas tergolong baik yang artinya karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.
3. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat. Semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif, sangat nyata, dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Pengawasan dan disiplin memiliki nilai korelasi tertinggi menunjukkan bahwa faktor ini memiliki hubungan yang paling kuat dengan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Kemudian diikuti oleh peningkatan kesadaran K3, kontrol lingkungan kerja, pelatihan keselamatan, dan publikasi keselamatan kerja memiliki nilai korelasi terendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W.F. 1998. *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-5. McGraw-Hill, Amerika Serikat.
- Darmanto, R. 1999. Kesehatan Kerja di Perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, G. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Flippo, E. B. 1984. Manajemen Personalial. Terjemahan. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ilham. 2002. Analisis Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Good Year Indonesia. Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Mahardika. 2005. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UBS P3B) Region Jawa Timur dan Bali. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Mangkunegara, A.A. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nazir, M. 1988. Metode Penelitian. PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, A.B. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Pratisto, A. 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, G. 2004. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Saputra. 2004. Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Unitex Tbk. Bogor. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Singarimbun, M dan Effendi S. 1995. Metode Penelitian Survai. LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, M. 2005. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suardi, R. 2005. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penerbit PPM, Jakarta.
- Sugeng, A.M., dkk. 2005. Bunga Rampai Hiperkes & KK Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, H. 2002. Metode Riset Komunikasi Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.