

**PENGARUH MANAJEMEN K3, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG GARBUS**

Siti Ummi Arfah Nasution¹⁾ & Budiman Rosyadi Nasution²⁾

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan
e-mail: - ummy.arafanst@gmail.com
- rosyadinnasution@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus dan sebanyak 80 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja). Variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja signifikan pada 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (*hipotesis 1 diterima*). Variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (*hipotesis 2 diterima*). Variabel motivasi kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,566. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (*hipotesis 3 ditolak*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Manajemen K3, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam rangka mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja menerbitkan peraturan perundang-undangan, diantaranya: Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (dalam pasal 86 dan 87); dan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3), serta peraturan lainnya. Adapun peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dimaksud tidak lain adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, dituntut untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas produk secara global. PTPN II (Persero) mengelola komoditas perkebunan tanaman tahunan yaitu kelapa sawit dan karet beserta pabriknya. Dalam mengelola SDM, PTPN II (Persero) telah menerapkan dan memberlakukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dengan sistem pengawasan didalamnya.

Pada saat produksi, PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus memiliki beberapa prosedur yang merupakan standar operasional yang wajib diterapkan kepada semua pekerja selama beraktifitas di lapangan. Kenyataannya, tidak semua prosedur itu dijalankan. Seperti yang peneliti lihat ketika observasi awal, di lantai dasar, hampir ada beberapa aturan program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja yang dilanggar. Peneliti menemukan pelanggaran baik oleh pekerja seperti tidak memakai helm atau *safety harness* ketika proses produksi dan ada yang tidak memakai sepatu standar yang telah ditentukan.

Begitu halnya dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, untuk mensukseskan tujuan perusahaan perlu dilakukan

perhatian khusus terhadap jalannya kegiatan perusahaan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya dengan memperhatikan lingkungan ditempat perusahaan beroperasi.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Dari uraian diatas, maka untuk memperkecil atau mengurangi ruang gerak dari permasalahan tersebut maka setiap pemimpin satuan organisasi harus jeli melihat pentingnya penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja yang baik dan sistem pengawasan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas penulis memilih tugas akhir dengan judul : "Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus.

BAB II. LANDASAN TEORITIS

2.1. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Seiring dengan pesatnya laju perkembangan teknologi, maka peranan pengendalian resiko kecelakaan kerja dirasakan menjadi semakin penting. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat penggunaan alat-

alat produksi semakin kompleks. Makin kompleksnya peralatan yang digunakan, makin besar pula potensi bahaya yang mungkin terjadi dan makin besar pula kecelakaan kerja yang ditimbulkan apabila tidak dilakukan penanganan dan pengendalian sebaik mungkin. Namun pada kenyataannya penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara umum masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi.

Dalam ILO (2013:64) Sistem Manajemen K3 (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Mangkunegara (2012:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan Mathis dan Jackson (2012:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Sunyoto (2015:38). Lingkungan Kerja merupakan kompoenen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:55) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaiasaran-sasaran sebuah organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Yusuf, 2015: 263).

Motif seringkali disamakan dengan dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu (Yusuf, 2015: 263).

Menurut Arep dan Tanjung (2012:16) motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Dari defenisi-defenisi motivasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sesuatu hal verbal, fisik ataupun psikologis yang mampu mendorong, menggerakkan dan mengarahkan suatu individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan ikhlas sehingga terciptanya efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Dengan demikian, tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai dengan maksimal. Suatu hal verbal, fisik ataupun psikologis yang dimaksud adalah kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya.

2.3. Hipotesis

Secara umum yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari suatu penelitian untuk memberikan suatu gambaran yang masih harus dibuktikan atau masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penjelasan kerangka pikir tersebut diatas maka hipotesis penelitian ini : “Diduga Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus”.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus yang berjumlah 425 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dan Bougic.

3.2. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Pada penelitian ini digunakan data primer berupa data pegawai yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari data yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data diperoleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan.

3.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Autokorelasi
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis

- a. Uji Sinifikansi Simultan (Uji F)
 - b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

IV. ANALISA

4.1. Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Produktivitas Kerja (Y)	1. PK1	43,7	56,3	0	0	0	100
	2. PK2	20,0	58,8	18,8	1,2	1,2	100
	3. PK3	23,8	66,2	10,0	0	0	100
	4. PK4	35,0	65,0	0	0	0	100
	5. PK5	22,5	73,8	2,5	1,2	0	100
	6. PK6	40,0	60,0	0	0	0	100
	7. PK7	23,8	63,7	12,5	0	0	100
	8. PK8	38,7	61,3	0	0	0	100
Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	1. MKKK1	36,2	63,8	0	0	0	100
	2. MKKK2	27,5	58,8	12,5	1,2	0	100
	3. MKKK3	21,2	70,0	8,8	0	0	100
	4. MKKK4	36,2	63,8	0	0	0	100
	5. MKKK5	35,0	65,0	0	0	0	100
	6. MKKK6	36,2	61,3	2,5	0	0	100
	7. MKKK7	30,0	61,2	8,8	0	0	100
	8. MKKK8	36,2	57,5	6,3	0	0	100
Lingkungan Kerja (X2)	1. LK1	25,0	65,0	8,8	1,2	0	100
	2. LK2	31,2	60,0	8,8	0	0	100
	3. LK3	26,3	56,3	16,3	0	0	100
	4. LK4	13,8	65,0	21,2	0	0	100
	5. LK5	15,0	71,2	13,8	0	0	100
	6. LK6	15,0	67,5	15,0	2,5	0	100
	7. LK7	35,0	57,5	7,5	0	0	100
	8. LK8	36,2	57,5	6,3	0	0	100
Motivasi Kerja (X3)	1. MK1	28,8	65,0	5,0	1,2	0	100
	2. MK2	47,5	50,0	2,5	0	0	100
	3. MK3	30,0	50,0	18,8	1,2	0	100

4. MK4	21,2	66,3	12,5	0	0	100
5. MK5	23,7	72,5	3,8	0	0	100
6. MK6	25,0	60,0	12,5	2,5	0	100
7. MK7	48,8	51,2	0	0	0	100
8. MK8	48,8	51,2	0	0	0	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

4.2. Uji Kualitas Data

1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	1) MKKK1	0.783	0.219	Valid
	2) MKKK2	0.627	0.219	Valid
	3) MKKK3	0.735	0.219	Valid
	4) MKKK4	0.783	0.219	Valid
	5) MKKK5	0.798	0.219	Valid
	6) MKKK6	0.729	0.219	Valid
	7) MKKK7	0.729	0.219	Valid
	8) MKKK8	0.730	0.219	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1) LK1	0.586	0.219	Valid
	2) LK2	0.562	0.219	Valid
	3) LK3	0.594	0.219	Valid
	4) LK4	0.647	0.219	Valid
	5) LK5	0.606	0.219	Valid
	6) LK6	0.646	0.219	Valid
	7) LK7	0.535	0.219	Valid
	8) LK8	0.502	0.219	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1) MK1	0.709	0.219	Valid
	2) MK2	0.572	0.219	Valid
	3) MK3	0.723	0.219	Valid
	4) MK4	0.829	0.219	Valid
	5) MK5	0.689	0.219	Valid
	6) MK6	0.802	0.219	Valid
	7) MK7	0.630	0.219	Valid

	8) MK8	0.630	0.219	Valid
	1) PK1	0.713	0.219	Valid
	2) PK2	0.561	0.219	Valid
	3) PK3	0.734	0.219	Valid
Produktivitas	4) PK4	0.692	0.219	Valid
Kerja (Y)	5) PK5	0.656	0.219	Valid
	6) PK6	0.694	0.219	Valid
	7) PK7	0.536	0.219	Valid
	8) PK8	0.706	0.219	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

2. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel

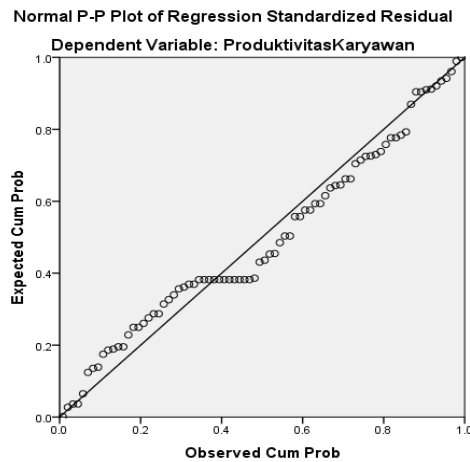
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keteran gan
Manajemen K3(X1)	0.777	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.741	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.771	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.760	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 5.1.
Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MK3	.774	1.291
	LingkunganKerja	.493	2.029
	MotivasiKerja	.522	1.914

a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan

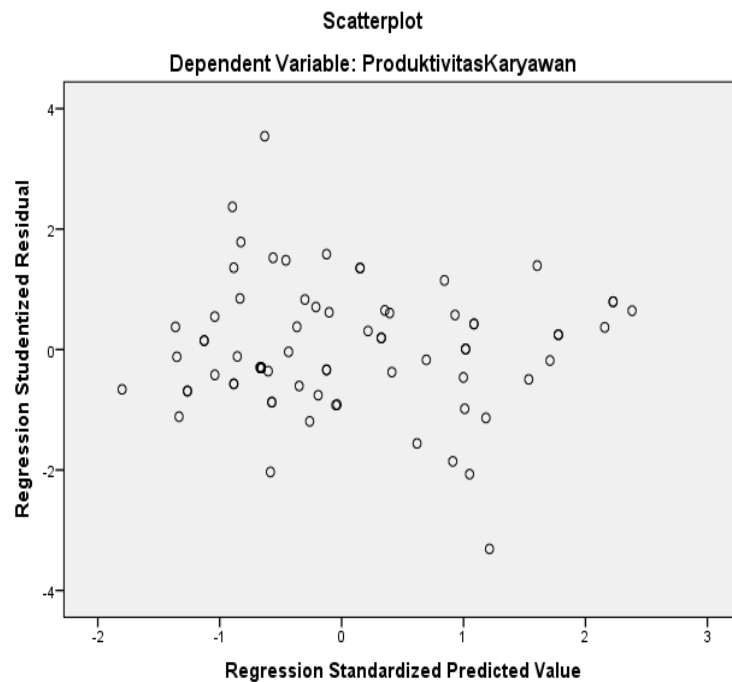
Sumber : Hasil Penelitian 2022

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal

yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 5.2.
Uji Heteroskedastisitas

5.3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t

hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan *t* tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 80 - 4 - 1 = 75$), sehingga didapat nilai *t* tabel sebesar 1,992 disajikan dalam tabel 5.8 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	8.305	3.159		2.629	.010
	MK3	.449	.084	.503	5.374	.000
	LingkunganKerja	.253	.119	.250	2.128	.037
	MotivasiKerja	.058	.100	.066	.577	.566

a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $5,374 >$ dari t tabel 1,992 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa

manajemen kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,037 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $2,128 >$ dari *t* tabel $1,992$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,566 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan *t* hitung $0,577 <$ dari *t* tabel $1,992$ artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n - k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 80 - 4 = 76$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,72. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.6
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.645	3	105.215	23.788	.000 ^b
	Residual	336.155	76	4.423		
	Total	651.800	79			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, MK3, LingkunganKerja

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 23,788 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000., karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi

kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan kata lain, manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $23,788 > 2,72$. Hal tersebut berarti jika manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan produktivitas kerja karyawan (Y), sebaliknya jika manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.464	2.103

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, MK3, LingkunganKerja

Sumber : Data diolah 2022

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,464. Artinya 46,4% variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu manajemen kesehatan dan

keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan sisanya sebesar 53,6% (100% - 46,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.4. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.305	3.159		2.629	.010
	MK3	.449	.084	.503	5.374	.000
	LingkunganKerja	.253	.119	.250	2.128	.037
	MotivasiKerja	.058	.100	.066	.577	.566

a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan

Sumber : Data diolah 2022

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 8,305 + 0,449X_1 + 0,253X_2 + 0,058X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,305 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja diterapkan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 8,305 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,449 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan akan baik/tinggi.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,253 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan akan baik/tinggi.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,058 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan tidak akan naik/baik.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus.
3. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus.
4. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung :RemajaRosdakarya.
Darminatun, S., Tasrial. (2015). *Prinsip-prinsip K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerjadan Lingkungan Hidup*. Malang: gunung samudera.

- Hedianto, BayuRamadaan., Mukzam M.J., Iqbal M. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Drilling & Oilfield Services Pt Elnusa Tbk. Jakarta) Vol. 10, No. 1, Mei 2014.*
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja.* Jakarta: Kencana Karya. Bandung.
- Mangku Negara Jakarta, , Drs., *Manajemen Kepegawaian di Indonesia,* Gunung Agung, 2012.
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Jakarta 2012
- Moenir, A. S.1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: Gunung Agung.
- PemerintahRepublik Indonesia. (2012). PP No.50. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Indonesia.
- Prabu,Bambang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Penerbit PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua.* Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. RefikaAditama.
- Sule, Trisnawati, & Kurniawan, Saefulloh. 2005. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenada Media.
- UU No. 1/1970 Tentang Keselamatan Kerja
- UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Yusuf, Ria Mardiana, Anis Eliyana, Oci Novita Sari (2012) “The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables” *American Journal of Economics.* June 2012
- Daryanto. (2010). *Keselamatan Kerja Peralatan Bengkel dan Perawatan Mesin.* Bandung: Alfabeta.
- Kementerian Sekretariat Negara. 2012. *PP RI No. 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: Kemensesneg.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2010). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Danang Sunyoto,Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian), Center For Academic Publishing Service,Yogyakarta, 2012
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *ManajemenSumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wulan, lucky. 2011. Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.