

**PENGARUH FAKTOR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Gatra Mapan I,
Malang)**

*Influence of Safety and Health Job Factor to Work Productivity Employees
(Case Study to Employees Part of Production in PT. Gatra Mapan I, Malang)*

Panji Deoranto¹⁾, Retno Astuti¹⁾ dan Heru Mahmudi²⁾

¹⁾ Staf Pengajar Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian
Universitas Brawijaya

²⁾ Alumni Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian
Universitas Brawijaya

ABSTRACT

The research was aimed at examining the influence of the availability of occupational safety and health factors on the productivity of employees at a particular furniture industry located in Malang town. A survey-type research was conducted employing a pre-determined questionnaire involving five main variables, namely the safety factors, work-place accident coverage, health and rest facilities, health benefits and physical environment of the work-place. Each of which was represented by 3-4 related aspects. As many as 78 employees were taken by means of simple random sampling as respondents. A scale scoring technique introduced by Likert was used to rate the degree of employees' satisfaction upon the availability of such factors. The productivity of the employees per month was measured by the ratio of the value of output (value in Rupiahs of the sold products) to the input, i.e. total salaries or wages in Rupiahs paid to the employees of the corresponding month. The measurement was conducted in two consecutive months, from March to April 2006.

The results showed that the occupational safety and health factors in the studied furniture industry were quite good. The productivity was certainly influenced by such variables. And their relation maybe expressed as $Y = 9.494 + 0.379 X_1 + 0.249 X_2 + 0.571 X_3 + 0.239 X_4 + 0.284 X_5 + e$, where Y is the productivity and X_1 to X_5 are the safety factors, work-place accident coverage, health and rest facilities, health benefits, physical environment of the work-place and e is the degree of error respectively.

Keywords : *Productivity, Occupational Safety and Health Factors, Employees*

PENDAHULUAN

PT. Gatra Mapan I merupakan salah satu perusahaan mebel di Malang yang melibatkan banyak tenaga kerja. Sebagai perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia yang relatif banyak (485 orang), perusahaan diharuskan mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka. Perusahaan juga diwajibkan menjaga dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan tenaga

kerjanya sehingga tidak menghambat kelangsungan proses produksinya.

PT. Gatra Mapan I selalu berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas dengan memperbaiki kualitas tenaga kerjanya dengan pemberian sarana keselamatan, jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tercipta keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal sehingga karyawan dapat lebih produktif. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

yang dilaksanakan pada bagian produksi bertujuan untuk menjamin tenaga kerja agar terhindar dari sakit, cacat, atau bahkan kematian akibat kerja dan mempertahankan kesehatan tenaga kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Sampai pada saat ini, PT. Gatra Mapan I masih belum melakukan pengkajian tentang pengaruh faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah dilakukannya terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh faktor keselamatan dan kesehatan kerja pada bagian produksi yang terdiri atas sarana keselamatan, jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, serta lingkungan fisik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah faktor keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan I, Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang berupa pemberian sarana keselamatan, jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan lingkungan fisik kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Gatra Mapan I, Malang, khususnya pada bagian produksi. Dengan hipotesis diduga bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang berupa pemberian sarana keselamatan, jaminan kesehatan, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, serta lingkungan fisik kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gatra Mapan I Jl. Raya Tunjungtirto No. 1 Singosari, Malang pada bulan Januari 2006 - April 2006. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan mempunyai pemahaman yang baik tentang

keselamatan dan kesehatan kerja. Ruang lingkup penelitian yang membatasi analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian adalah penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.
2. Variabel yang diteliti adalah variabel-variabel K3, yaitu sarana keselamatan, Jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan lingkungan fisik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Variabel K3 yang diteliti disesuaikan dengan program K3 yang tertuang dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di PT. Gatra Mapan I, Malang
4. Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan I, Malang.

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian adalah apakah faktor keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Gatra Mapan I, Malang. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dapat dikemukakan hipotesis, yaitu faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari sarana keselamatan kerja, Jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, serta lingkungan fisik kerja diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi. Dengan variabel yang diteliti adalah :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)
Variabel bebas pada penelitian ini adalah faktor-faktor K3, yaitu :
 - a. Keselamatan kerja, yang terdiri dari sarana keselamatan (X_1) dan jaminan kecelakaan kerja (X_2)
 - b. Kesehatan kerja, yang terdiri dari sarana kesehatan (X_3), jaminan pemeliharaan kesehatan (X_4), dan lingkungan fisik kerja (X_5)
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) dengan indikator jumlah produksi dan absensi

Pengaruh Faktor Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja (P. Deoranto, R. Astuti dan H. Mahmudi)

Metode Pemilihan Sampling dan Skala Pengukuran

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana) dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Banyaknya sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai kritis atau batas ketelitian, 10 %

Perhitungan jumlah sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{347}{1 + 347(0,1)^2} \\ &= 77,63 \approx 78 \end{aligned}$$

Jadi, sampel yang akan diambil adalah sebesar 78 responden. Untuk memperoleh data kuantitatif, pengukuran yang digunakan adalah dengan skala Likert.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara variabel tak bebas dengan beberapa variabel bebas.

Persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja

a = konstanta

X₁ = sarana keselamatan

X₂ = Jaminan kecelakaan kerja

X₃ = sarana kesehatan

X₄ = jaminan pemeliharaan kesehatan

X₅ = lingkungan fisik kerja

e = komponen pengganggu

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = koefisien regresi

Dengan uji asumsi klasik yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik (*Best Linierly Unbiased Estimated/BLUE*). Kondisi ini akan terjadi

bila memenuhi beberapa asumsi, yang disebut dengan asumsi klasik. Penggunaan metode pangkat dua terkecil (OLS) harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang meliputi normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi, dan multikolinieritas

Uji Hipotesis

Untuk menunjang penelitian dilaksanakan uji terhadap hipotesis yakni dengan melakukan :

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji model regresi linier berganda serta menguji apakah koefisien variabel bebas yang dihasilkan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Uji F dilakukan dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR = rata-rata kuadrat regresi

MSE = rata-rata kuadrat error

Dengan :

H₀ : β₁ = β₂ = 0 (tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap produktivitas kerja).

H₁ : β₁ ≠ β₂ ≠ 0 (ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap produktivitas kerja).

Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 95 % atau nilai probabilitas < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti variabel bebas model regresi linier berganda secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai F_{hitung} ≤ F_{tabel} dengan tingkat atau nilai probabilitas ≥ 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap produktivitas kerja.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah koefisien variabel bebas yang dihasilkan masing-masing berpengaruh pada variabel bebas lain. Rumus yang digunakan dalam uji t yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se_{bi}}$$

Keterangan :

Se_{b_i} = standar *error* dari koefisien regresi

b_i = koefisien regresi

Hipotesis statistiknya dinyatakan dengan :

$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap produktivitas kerja).

$H_1 : \beta_i \neq 0$ (ada pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap produktivitas kerja).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan derajat signifikansi 95% atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel bebas tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Tabulasi hasil pengumpulan data dari jawaban responden setelah dilakukan analisis deskriptif melalui pendistribusian pertanyaan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Sarana Keselamatan (X_1)

Pada variabel sarana keselamatan sebagian besar responden menjawab baik(41,45%) dan sangat baik(58,55) sehingga dapat dijelaskan bahwa sarana keselamatan kerja yang terdiri dari sarana pemadam kebakaran, alat pelindung kerja, sarana pertolongan pertama, dan perlindungan terhadap mesin-mesin berbahaya di PT. Gatra Mapan I adalah baik.

Variabel Jaminan kecelakaan Kerja (X_2)

Pada variabel jaminan kecelakaan kerja sebagian besar responden menjawab baik(49,35) dan sangat baik(50,65) sehingga dapat dijelaskan bahwa jaminan kecelakaan kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan, pemberian tunjangan kecelakaan, pemberian jaminan

kecelakaan, dan tenaga medis di PT. Gatra Mapan I adalah baik.

Variabel Sarana Kesehatan (X_3)

Pada variabel sarana kesehatan sebagian besar responden menjawab baik(57,67) dan sangat baik(42,33) sehingga dapat dijelaskan bahwa sarana kesehatan yang terdiri dari ruang istirahat, penyediaan air minum, sarana kamar mandi, dan air kamar mandi di PT. Gatra Mapan I adalah baik.

Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (X_4)

Pada variabel jaminan pemeliharaan kesehatan sebagian besar responden menjawab baik(72,13) dan sangat baik(27,87) sehingga dapat dijelaskan bahwa jaminan pemeliharaan kesehatan yang terdiri dari pemberian asuransi kesehatan, jaminan kesehatan, dan tenaga medis di PT. Gatra Mapan I adalah baik.

Variabel Lingkungan Fisik Kerja (X_5)

Pada variabel lingkungan fisik kerja sebagian besar responden menjawab baik (80,10) dan sangat baik (19,90) sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan fisik kerja yang terdiri dari penerangan, tingkat kebisingan, ventilasi/ sirkulasi udara, suhu udara, dan kebersihan lingkungan di PT. Gatra Mapan I adalah baik.

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pada produktivitas kerja karyawan sebagian besar responden menjawab baik(83,05) dan sangat baik(16,95) sehingga dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari hasil kerja karyawan dan absensi di PT. Gatra Mapan I adalah baik.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi diolah dengan program *SPSS 11.00 for Windows*. Dari hasil perhitungan regresi didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Pengaruh Faktor Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja (P. Deoranto, R. Astuti dan H. Mahmudi)

$$Y = 9,494 + 0,379X_1 + 0,249X_2 + 0,571X_3 + 0,239X_4 + 0,284X_5 + e$$

Nilai koefisien β menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 mempunyai arah positif terhadap variabel Y . Nilai *Adjusted R square* (R^2) 0,617 yang berarti besarnya kontribusi variabel bebas yang meliputi sarana keselamatan (X_1), jaminan kecelakaan (X_2), sarana kesehatan (X_3), jaminan pemeliharaan kesehatan (X_4), dan lingkungan fisik kerja (X_5) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sebesar 61,7 %.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan analisis regresi linier berganda didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 25,839 dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 2,34 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 terima H_1 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari sarana keselamatan, jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan lingkungan fisik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan I, Malang.

Uji t

Hasil uji t didapat semua nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,668) sehingga keputusan ujinya adalah tolak H_0 terima H_1 yang berarti masing-masing variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari sarana keselamatan, jaminan kecelakaan kerja, sarana kesehatan, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan lingkungan fisik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Variabel Sarana Keselamatan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel sarana keselamatan kerja dari empat item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel sarana keselamatan terhadap produktivitas kerja

karyawan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa sarana yang mendukung keselamatan kerja di PT. Gatra Mapan I sudah layak/memadai. Sarana keselamatan kerja yang diberikan di PT. Gatra Mapan I berupa:

1) Sarana pemadam kebakaran

Sarana pemadam kebakaran ini berbentuk alat pemadam kebakaran ringan, berjumlah 12 yang diletakkan di setiap area *work station* (WS). Sesuai dengan pendapat (Silalahi, 1985), alat pemadam kebakaran merupakan alat pencegah/pemadam pertama bila terjadi kebakaran.

2) Alat Pelindung Kerja

Alat pelindung kerja di PT. Gatra Mapan I meliputi sarung tangan, masker, masker telinga (peredam suara). Alat pelindung kerja ini tersedia untuk semua karyawan di PT. Gatra Mapan I, karena setiap karyawan di PT. Gatra Mapan I diharuskan memakai alat pelindung kerja saat bekerja. Sesuai dengan pendapat Silalahi (1985) bahwa setiap perusahaan berkewajiban untuk menjaga keselamatan pekerjaannya, salah satunya dengan memberikan alat-alat perlindungan pada setiap pekerja.

3) Kotak P3K

Kotak P3K di PT. Gatra Mapan I berjumlah 12 buah dan ditempatkan hampir di setiap area *work station* (WS). Kotak P3K ini berisi obat merah, kasa steril, minyak kayu putih, plester, obat tetes mata, obat pengurang rasa sakit, kapas, dan lain-lain. Sesuai dengan pendapat Aninymous (1997) bahwa P3K merupakan pertolongan pertama yang harus diberikan kepada tenaga kerja yang menderita kecelakaan atau penyakit mendadak di tempat kerja.

4) Perlindungan terhadap mesin-mesin berbahaya

Perlindungan terhadap mesin-mesin berbahaya di PT. Gatra Mapan I berupa petunjuk/informasi pengoperasian mesin, informasi pelarangan penggunaan mesin selain operator yang bertugas, adanya penutup/pelindung pada mesin potong, adanya tombol *emergency* dan kawat *emergency* pada mesin otomatis, serta adanya pengecekan dari Departemen

Engineerring/Maintenance pada mesin apakah mesin tersebut masih layak digunakan atau tidak.

Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel jaminan kecelakaan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju bahwa jaminan kecelakaan kerja membantu karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Gatra Mapan I. Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan berupa :

1) Jaminan dari PT Jamsostek

Semua karyawan di PT. Gatra Mapan I diwajibkan untuk mendaftarkan menjadi peserta Jamsostek. Bilamana terjadi musibah kecelakaan dalam hubungan kerja maka karyawan akan mendapat ganti kerugian sesuai dengan peraturan Jamsostek.

2) Tunjangan kecelakaan kerja

Jika karyawan mengalami musibah kecelakaan dalam hubungan kerja, maka karyawan tersebut akan tetap mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja.

3) Tenaga Medis

Tenaga medis di PT. Gatra Mapan I adalah staf HRD bagian ketenagakerjaan. Jika ada yang mengalami kecelakaan kerja maka tenaga medis ini akan memberikan pertolongan pertama dan mengatur semua urusan untuk rujukan ke Rumah Sakit.

Menurut Manullang (1990), jaminan kecelakaan yang baik dan realitas merupakan faktor penting dalam memberikan rasa tenteram kegiatan dan kegairahan bekerja pada karyawan, yaitu dapat mempertinggi mutu pekerjaan dan meningkatkan produktivitas.

Variabel Sarana Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel sarana kesehatan kerja, sebagian besar responden menjawab bahwa sarana yang menunjang kesehatan kerja di PT. Gatra Mapan I dalam keadaan baik dan bersih. Sarana yang mendukung kesehatan kerja di PT. Gatra Mapan I adalah :

1) Ruang istirahat

Ruang istirahat yang disediakan di PT. Gatra Mapan I adalah ruangan khusus

untuk menyimpan bekal/perengkapan pribadi karyawan dan terdapat meja panjang dan kursi yang digunakan sebagai fasilitas istirahat atau makan. Pada ruang istirahat ini juga tersedia tempat minum dan sarana hiburan (TV).

2) Penyediaan air minum

PT. Gatra Mapan I menyediakan air mineral dengan merk yang sudah terbukti kualitasnya yang tersedia di setiap *work station* (WS).

3) Sarana kamar mandi dan toilet/WC

PT. Gatra mapan I menyediakan 1 kamar mandi berukuran besar dengan kran dan *shower* yang banyak, serta dilengkapi dengan 6 jamban untuk buang air kecil dan 5 kloset. PT. Gatra Mapan I menggunakan air dari pengeboran bawah tanah dan menggunakan tandon air untuk menyimpan air sehingga penyediaan air kamar mandi di PT. Gatra Mapan I cukup melimpah dan sirkulasi air kamar mandi yang stabil sehingga air tetap dalam keadaan bersih.

Menurut Gomes (1997), keadaan sarana kesehatan yang baik dan bersih akan menimbulkan perasaan aman bagi karyawan terhadap kesehatannya sehingga karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk melakukan aktivitas ke arah pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel jaminan pemeliharaan kesehatan, secara keseluruhan dari empat item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan cukup membantu karyawan. Hal ini berarti jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Gatra Mapan I telah berjalan dengan baik. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan di PT. Gatra Mapan I berupa :

1) Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan di PT. Gatra Mapan I dikelola langsung oleh PT. Askes.

2) Tunjangan kesehatan

PT. Gatra Mapan I tetap memberikan gaji selama karyawan tersebut sakit sesuai

Pengaruh Faktor Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja (P. Deoranto, R. Astuti dan H. Mahmudi)

dengan ketentuan yang terdapat pada perjanjian kerja. PT. Gatra Mapan I juga memberikan tunjangan susu kepada karyawan seminggu sekali untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan karyawan.

Sesuai dengan pendapat Sinungan (1995), jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok yang fundamental bagi seorang atau kelompok tenaga kerja di suatu perusahaan. Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dapat menjadi motif penggerak kegiatan manusia atau biasa disebut motivasi manusia karena karyawan merasa puas akan jaminan pemeliharaan kesehatan dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga akan terdorong untuk melakukan aktivitas-aktivitas ke arah pencapaian produktivitas kerja yang relatif tinggi.

Variabel Lingkungan Fisik Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan fisik kerja, dari lima item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel lingkungan fisik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab bahwa lingkungan fisik kerja di PT. Gatra Mapan I dalam keadaan baik dan memberikan kenyamanan. Lingkungan fisik kerja di PT. Gatra Mapan I terdiri dari :

1) Penerangan

Penerangan yang ada di PT. Gatra Mapan I menggunakan energi listrik. PT. Gatra Mapan I menggunakan 3 - 4 lampu Merkury 300 Watt dan 2 - 3 lampu TL 40 Watt dengan warna putih (netral) pada setiap area kerja, untuk yang membutuhkan ketelitian tinggi dengan tambahan 2 - 3 buah lampu TL 15 - 20 Watt pada mesin (dekat mesin). Sesuai dengan pendapat Moekijat (1995), dewasa ini penerangan sangat tergantung pada listrik. Penggunaan lampu TL dianggap lebih baik dan hemat daripada bola lampu pijar. 100 Watt TL kekuatan cahaya lampu TL 100 Watt 3 kali lipat dari pemakaian bola lampu pijar.

2) Kebisingan

PT. Gatra Mapan I menggunakan mesin otomatis sehingga tidak terlalu bising.

Perusahaan ini juga memisahkan/mengelompokkan area kerja yang menggunakan mesin dan area kerja manual/tenaga manusia sehingga kebisingan tidak begitu dirasakan oleh karyawan yang bekerja manual. Sesuai dengan pendapat Assauri (1999), suara bising atau bunyi ribut dapat dikurangi dengan suatu tindakan, yaitu mengurangi intensitas suara/bunyi pada sumbernya dengan mengadakan perubahan/modifikasi mesin-mesin secara mekanis, mengisolasi, dan menutup rapat-rapat kebisingan itu.

3) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara di PT. Gatra Mapan I menggunakan ventilasi baling-baling pada atap bangunan, bangunan yang tinggi dan tanpa dinding penyekat pada setiap area kerja sehingga sirkulasi udara lancar dan tidak pengap. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (1996), untuk membuat pertukaran udara yang baik, maka harus diperhatikan adanya ventilasi yang cukup dan plafon bangunan yang tinggi.

4) Suhu

Suhu di PT. Gatra Mapan I harus dalam keadaan normal (suhu kamar). Suhu yang terlalu panas dan lembab akan mempengaruhi produk yang dihasilkan. Suhu yang paling berpengaruh di PT. Gatra Mapan I adalah suhu yang terlalu lembab. Karena bahan utamanya kayu, jika terlalu lembab maka akan terjadi pemekaran partikel.

5) Kebersihan lingkungan

Kebersihan lingkungan di PT. Gatra Mapan I dijaga dengan cara memberikan waktu 10 menit sebelum pulang pada pekerja untuk membersihkan area kerja masing-masing. PT. Gatra Mapan I juga mempunyai Departemen Umum yang bertugas membersihkan tempat kerja sebelum dimulainya kerja dan membantu pekerja membersihkan area kerja sebelum pulang. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (1996), setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab kebersihan lingkungan akan mempengaruhi kesehatan serta akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Ndraha (1999), produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan. Dengan tipe produk dan jumlah karyawan yang melakukan proses produksi yang selalu berbeda setiap bulan, produktivitas kerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas kerja karyawan} = \frac{\text{Jumlah produk (unit)} \times \text{harga jual (Rp)}}{\text{Jumlah karyawan (orang)} \times \text{upah (Rp)}}$$

Pada data produksi diketahui bahwa jumlah produksi PT. Gatra Mapan I pada bulan Maret 2006 sebesar 14.242 unit dan pada bulan April 2006 sebesar 16.788 unit. Hal ini berarti PT. Gatra Mapan I mengalami kenaikan jumlah produksi sebesar 2.546 unit. Dari data produksi juga diketahui nilai penjualan produk pada bulan Maret 2006 sebesar Rp. 5.794.706.000 dan pada bulan April 2006 sebesar Rp. 8.161.176.000, ini berarti PT. Gatra Mapan I mengalami kenaikan nilai penjualan sebesar Rp. 2.366.470.000. Dalam melakukan produksinya upah yang dikeluarkan oleh PT. Gatra Mapan I untuk karyawan pada bulan Maret 2006 adalah sebesar Rp. 333.205.695 dan pada bulan April 2006 sebesar Rp. 360.132.681, ini berarti PT. Gatra Mapan I mengalami kenaikan pengeluaran untuk upah karyawan sebesar Rp. 26.926.986. Pengeluaran untuk karyawan pada bulan April 2006 lebih besar dari bulan Maret 2006 disebabkan karena pada bulan Maret 2006 lebih banyak karyawan yang tidak masuk dibandingkan pada bulan April 2006.

Dari hasil perhitungan produktivitas kerja, didapatkan produktivitas kerja karyawan pada bulan Maret 2006 adalah sebesar 17,39 unit/orang dan pada bulan April 2006 adalah sebesar 22,66 unit/orang. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan di PT. Gatra Mapan I pada bulan Maret 2006 dan April 2006 mengalami kenaikan sebesar 5,27 unit/orang. Kenaikan produktivitas ini disebabkan tingkat absensi karyawan pada bulan Maret 2006 (2,67 %) lebih besar daripada tingkat absensi pada April 2006

(0,24 %) sehingga pengeluaran PT. Gatra Mapan I untuk karyawan pada bulan April 2006 (Rp.360.132.681) lebih besar daripada pengeluaran untuk karyawan pada bulan Maret 2006 (Rp. 333.205.695), tetapi dengan jumlah karyawan yang lebih banyak pada bulan April 2006 produksi di PT. Gatra Mapan I mengalami peningkatan sehingga penerimaan meningkat sebesar Rp. 2.366.470.000. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan di PT. Gatra Mapan I tinggi. Menurut Wetik (1986), produktivitas dikatakan tinggi jika masukan naik tetapi keluaran mengalami kenaikan yang lebih besar.

Produktivitas dalam hal ini juga dipengaruhi tingkat presensi/kehadiran karyawan. Ketidakhadiran yang berlebihan merupakan biaya besar bagi perusahaan walaupun karyawan yang mangkir tidak menerima upah, jadwal kerja terganggu dan tertunda, mutu produk cenderung memburuk, dan lembur mungkin diperlukan untuk memperbaiki kerja. Menurut Edwin (1995), persentase ketidakhadiran karyawan suatu perusahaan per hari dapat diketahui dengan membandingkan jumlah ketidakhadiran dengan total karyawan. Program hari kerja di PT. Gatra Mapan I adalah 5 hari kerja dalam satu minggu atau 20 hari kerja dalam satu bulan. Jadi perhitungan persentase absensi karyawan per bulan di PT. Gatra Mapan I dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\% \text{ Absensi/bulan} = \frac{\text{Total karyawan tidak masuk} \times 100 \%}{\text{Jumlah karyawan} \times 20 \text{ hari kerja}}$$

Data hasil perhitungan absensi karyawan didapatkan persentase absensi karyawan untuk bulan Maret 2006 adalah 2,67 % dan bulan April 2006 adalah 0,24 %. Tingkat absensi karyawan di PT. Gatra Mapan I lebih kecil dari 5 % dengan tingkat kehadiran karyawan di atas 95 %. Hal ini berarti tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Gatra Mapan I sangat kecil. Menurut Edwin (1995), ketidakhadiran adalah suatu keadaan saat seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal. Ukuran paling umum adalah persentase waktu yang

Pengaruh Faktor Keselamatan terhadap Produktivitas Kerja (P. Deoranto, R. Astuti dan H. Mahmudi)

hilang. Nilai persentase ketidakhadiran pekerjaan ini tidak lebih dari angka 5 %.

Program keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi faktor fisik pekerja juga mempengaruhi faktor psikologis pekerja. Dari segi fisik, jika program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan kurang baik, maka akan sering timbul sakit pada pekerja dan sering kecelakaan sehingga menyebabkan karyawan tidak masuk kerja akibat sakit. Dari segi psikologis pekerja, jika keselamatan dan kesehatan perusahaan kurang baik, maka timbul perasaan malas masuk kerja, takut, was-was, dan perasaan tidak tenang. Dalam hal ini, banyak alasan yang digunakan oleh pekerja untuk meninggalkan pekerjaan, di antaranya adalah membolos (alpa), ijin tidak kerja atau meninggalkan pekerjaan, dan cuti.

KESIMPULAN

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi sarana keselamatan, kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pemeliharaan kesehatan, dan lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan I, Malang.

Persamaan model regresi linier berganda yang didapat yaitu :

$$Y = 9,494 + 0,379X_1 + 0,249X_2 + 0,571X_3 + 0,239X_4 + 0,284X_5 + e$$

Sarana kesehatan (X_3) berpengaruh paling besar dan yang terkecil adalah jaminan pemeliharaan kesehatan (X_4).

Adjusted R Square sebesar 0,617 berarti nilai kontribusi dalam menjelaskan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (variabel bebas) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel terikat) adalah sebesar 61,7% dan sisanya 38,3% disebabkan oleh hal lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Produktivitas kerja karyawan PT. Gatra Mapan I pada bulan Maret 2006 adalah sebesar 17,39 unit/orang dan pada bulan April 2006 sebesar 22,66 unit/orang, berarti ada peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 5,27 unit/orang.

Disarankan untuk dilakukan penelitian lanjut terhadap faktor-faktor lingkungan fisik kerja secara menyeluruh untuk mengetahui pengaruhnya terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja yang akan berdampak terhadap produktivitas karyawan maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aninymous. 1997. Training Material K3 Bidang Kesehatan Kerja. Depnaker. Yogyakarta.
- Assauri, S. 1999. Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Revisi. FE-UI. Jakarta
- Edwin, B. Flippo. 1995. Manajemen Personalialia. Alih bahasa Moh. Masud. Erlangga. Jakarta
- Gomes, C.F. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta
- Manullang, Senjun. 1990. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cetakan Pertama. Rhineka Cipta. Jakarta
- Moekijat. 1995. Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran). CV. Mandar Maju. Bandung
- Ndraha, T. 1999. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rhineka Cipta. Jakarta
- Nitisemito, A. S. 1996. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Silalahi, Bennet N. B. Dan R. B. Silalahi. 1985. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Putaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Sinungan, M. 1995. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Jakarta
- Wetik, J. 1986. Penelitian Kerja dan Produktivitas. Erlangga. Jakarta