

ANALISIS KUANTITATIF MOTIVASI SYARIAH DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PRODUKTIFITAS KARYAWAN PT TAE HANG INDONESIA

Suparman Kholil

e-mail; renarespiana91@gmail.com

STIES Gasantara Indonesia

Ilis Soleha

e-mail; ilissoleha.id@gmail.com

STIES Gasantara Indonesia

Linda Lestari

e-mail; lestarsinda85@gmail.com

STIES Gasantara Indonesia

Abstraksi

Penelitian bertujuan membuktikan pengaruh motivasi, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktifitas karyawan pada PT Tae Hang Indonesia, dengan menggunakan metode kuantitatif, dibantu dengan program aplikasi SPSS versi 23.0. Ragam uji yang dilakukan meliputi; Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan program keselamatan dan kesehatan Kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas karyawan. $\hat{Y} = 4,405 + 0,179X_1 + 0,144X_2$, Dari hasil regresi yang diperoleh bahwa koefisien motivasi sebesar 0,179, sedangkan koefisien program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,144. Berarti, motivasi syariah meningkat/atau menurun sebesar 1 satuan maka produktifitas karyawan meningkat atau menurun sebesar 0,179 (faktor keselamatan dan kesehatan kerja tetap). Sedangkan jika program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat/menurun sebesar 1 satuan maka produktifitas karyawan meningkat/menurun sebesar 0,144 (bilamana faktor motivasi tetap). Dari hasil penelitian didapat Adjusted (r^2) koefisien determinasi sebesar 0,565 berarti bahwa variabel motivasi dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktifitas karyawan sebesar 56,5%. Dan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktifitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan usaha perusahaan dalam meningkatkan produktifitas tidak terlepas dari modal, bahan baku, serta metode peningkatan produktifitas yang digunakan, dan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menunjang keberhasilan perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak bagi kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus fokus memikirkan produktifitas karyawan, agar dapat meningkatkan dan menunjang keberhasilan perusahaan. Produktifitas karyawan dipengaruhi banyak faktor, dan faktor produktifitas dapat digolongkan menjadi 3 macam yaitu: *pertama* berasal dari individu/karyawan, *kedua* berasal dari organisasi dan *ketiga* berasal dari faktor psikologis. (Suma'mur, 1998) Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumberdaya manusia, sehingga sangat diperlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi, yang dapat meningkatkan produktifitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan dikemudian hari. Faktor individu yang dapat menunjang produktifitas adalah motivasi karyawan. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan

pekerjaannya. Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh penuh semangat. Namun masih banyak karyawan yang bekerja dengan motivasi rendah, akan berdampak pada menurunnya kualitas kerja, malas dalam mengerjakan tugasnya dan pada akhirnya menurunkan produktivitas. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di antaranya: modal, motivasi karyawan, efisiensi, manajemen partisipasi, iklim komunikasi, investasi serta pertumbuhan ekonomi dan faktor lainnya yang tidak kalah mempengaruhi produktivitas karyawan adalah faktor psikologis. (Anorago, 1998)

Penerapan teknologi tinggi tanpa dibarengi dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja akan berakibat fatal dan cenderung berdekatan dengan kecelakaan kerja, resiko penyakit akibat kerja, keracunan, cacat, dan juga terjadinya penurunan kualitas kesehatan. (Sutrisno dan Kusmawan., 2006;15) Produktivitas yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian teknologi-teknologi berimplikasi pada efisiensi, efektifitas, dan kualitas yang lebih tinggi. Penggunaan bahan-bahan berbahaya dan teknologi yang maju merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Namun semestinya perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan para karyawannya. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, termasuk penyakit akibat kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang peningkatan produktivitas karyawan. Dengan dijalankan program K3 maka karyawan memiliki rasa nyaman, aman, tenang dalam menjalankan pekerjaan yang beresiko tinggi dan dijamin oleh perusahaan.

PT Tae Hang Indonesia merupakan perusahaan yang menerapkan teknologi tinggi terutama dalam menjalankan produksi bergerak di bidang *electronic*, *automotiv production* dan untuk *electronic exhaust fan whifa*. Untuk PT. Tae Hang Indonesia sangat fokus dalam menjalankan program K3 untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan memperhatikan program K3 ini merupakan kunci keberhasilan dalam membuat optimal produktivitas karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Faktor produktivitas secara psikologis merupakan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijalankan oleh perusahaan. Penggunaan bahan-bahan berbahaya dan teknologi tinggi yang dijalankan oleh perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi. Untuk itu upaya perusahaan lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, dengan diadakannya program K3 maka para karyawan akan merasa tenang dalam menjalankan pekerjaannya yang beresiko tinggi. Para karyawan akan merasa lebih semangat dalam bekerja karena keselamatan dan kesehatannya telah dijamin oleh perusahaan. Meningkatnya penggunaan bahan-bahan berbahaya dengan penerapan teknologi tinggi terutama pada bagian produksi dapat meminimalisir tingkat bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja terutama pada karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Keselamatan dan kesehatan kerja berarti proses perencanaan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur standart yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna 2009) Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara 2007)

Motif merupakan pendorong (*driving force*) yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dalam melakukan perbuatan dengan maksud dan tujuan tertentu. Sedangkan motivasi merupakan proses perilaku manusia digerakkan atau diarahkan oleh maksud dan tujuan. Motif merupakan faktor yang melatar belakangi seseorang dalam melakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan motif, sehingga motivasi dalam bekerja merupakan sesuatu yang memberikan semangat atau dorongan seseorang untuk bekerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan besar kecil produktivitas kerjanya. Motivasi yang pada dasarnya, merupakan dari penjelasan seseorang dalam aktifitas dan berperilaku tertentu. Sementara dalam teori kebutuhan manusia dalam pandangan Maslow ini dikenal dengan konsep hierarki kebutuhan. Teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa yang mendorong

seseorang untuk bertindak adalah kebutuhan yang belum terpenuhi. Manusia adalah otonomi dan mewujudkan diri, yang termotivasi oleh kebutuhan intern sendiri. (Davis et al,1992:152)

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow memberikan implikasi bahwa seorang manajer atau pimpinan perlu memahami tingkatan-tingkatan kebutuhan bawahannya, sehingga bisa memberikan sarana motivasi yang tepat dan memahami motif-motif dari bawahannya yang mendasari perilakunya. Sedangkan Herzberg membagi faktor kebutuhan menjadi dua faktor penting dalam lingkungan kerja, yaitu dissatisfier's atau hygiene factors dan satisfier's atau motivators. (Davis et al,1992:44) Motivasi kerja karyawan bekerja dengan optimal dan menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal, dapat dikelola dengan tepat akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, selain motivasi dari karyawan maupun dari pimpinan atau manajer, dan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karena karyawan akan merasa aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang dijamin oleh perusahaan. Bilaman pimpinan atau manajer mampu memotivasi kerja karyawan, maka karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lancar. Peningkatan motivasi kerja yang berhasil sebenarnya tidak hanya sekedar dapat meningkatkan harga diri karyawannya, akan tetapi dapat pula menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan dan komitmen yang tinggi.

Motivasi syariah

Motivasi dalam pandangan Islam merupakan konsep yang penting dan kompleks. Menurut penelitian, motivasi dalam Islam erat kaitannya dengan keimanan, di mana keimanan dianggap sebagai pengetahuan tertinggi manusia. Motivasi juga termasuk gejala psikologis yang mendorong manusia untuk bertindak berdasarkan keyakinan mereka. Dalam lembaga pendidikan Islam, motivasi dapat dikembangkan melalui berbagai aspek, seperti motivasi kepemilikan, motivasi berkompetisi, dan motivasi kerja. Motivasi dalam Islam diatur secara hukum untuk memenuhi kesenangan dan menghindari penderitaan. Pernikahan, misalnya, diatur untuk memenuhi kebutuhan fisiologis manusia dan menjaga kehormatan. Dengan demikian, motivasi dalam Islam mencakup aspek-aspek internal dan eksternal yang berkaitan dengan kehidupan manusia. Dalam pandangan Islam, uang memiliki nilai selama dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan seseorang di luar tempat kerja, sesuai dengan karakteristik yang diberikan Allah kepada setiap makhluk-Nya. Dengan demikian, motivasi dalam pandangan Islam melibatkan aspek keimanan, psikologis, pendidikan, dan hukum, serta memiliki implikasi dalam berbagai aspek kehidupan manusia. (A Tarmizi & T Panambaian, 2022).

Dalam Surat Al Baqarah Ayat 286, Allah SWT menjelaskan pentingnya memiliki motivasi dalam menyikapi hal hal yang berhungna dengan kerja dan kehidupan, bahwa apa yang diusaha akan medapatlan balasan sesuai dengan motivasi yang henak dicapai

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا
إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa), "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir." (QS. Al Baqarah: 286)

Karyawan yang rasa memiliki terhadap perusahaanya tinggi akan selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya dan selalu berusaha untuk memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan. Hal ini akan berimplikasi kepada prestasi yang lebih baik. Keberadaanya dalam perusahaan memiliki arti penting bagi perusahaan karena dirinya dihargai baik gagasan maupun saran-sarannya sehingga menimbulkan rasa percaya diri yang tinggi yang dapat mendorong

mereka untuk lebih giat dalam bekerja yang mempunyai dampak positif pada perusahaan. Dengan produktifitas yang tinggi perusahaan menghemat input ataupun outputnya dengan kualitas dan kuantitas yang sama. Oleh karena itu dapat diduga semakin optimal motivasi karyawan dan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin tinggi pula produktifitas kerja karyawan. Hakikat keselamatan dan kesehatan kerja mengandung merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahkan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara- cara melakukan pekerjaan. (Suma'mur, 1998)

Keselamatan kerja berhubungan dengan aktivitas manusia untuk memperoleh hasil berupa barang atau jasa tanpa adanya hambatan dan gangguan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan dapat menghindari pengeluaran pembiayaan yang tidak perlu dengan memberikan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, mengurangi atau ditekan sekecil kecilnya terkait kecelakaan-kecelakaan yang menjadi penyebab sakit, cacat, kematian dan pemeliharaan serta penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dapat sejalan dengan tingkat keselamatan yang tinggi bagi karyawan. Pada berbagai hal, tingkatan dan keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi yang mendukung terciptanya kenyamanan dan kegairahan kerja. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih dalam program keselamatan kerja, jika hal tersebut dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka akan menguntungkan para karyawan secara material, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Standar keselamatan kerja memuat secara jelas informasi dan instruksi yang diperlukan untuk menciptakan kondisi aman dalam pemasangan produk sampai beroperasi, pembersihan, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembuangan. Standar keselamatan kerja tersebut telah ditetapkan oleh aparatatur atau badan swasta yang memperoleh pendelegasian dari pemerintah. Kecelakaan kerja merupakan suatu kondisi kecelakaan yang tidak direncanakan yang akan memberikan kerugian, baik untuk karyawan maupun perusahaan dan disebabkan oleh peristiwa tertentu yang akan dapat terjadi pada saat melakukan pekerjaan. Tiga unsur pokok terjadinya kecelakaan dalam suatu kondisi kecelakaan yang tidak direncanakan yang akan memberikan kerugian, baik untuk karyawan maupun perusahaan dan disebabkan oleh peristiwa tertentu yang akan dapat terjadi pada saat melakukan pekerjaan. Sulit untuk meniadakan kecelakaan hanya dengan cara mengurangi kondisi kerja yang tidak aman, karena pada dasarnya manusia dapat menjadi penyebab timbulnya kecelakaan. Kecelakaan merupakan hal pokok yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Memperkecil kemungkinan bahaya merupakan hal yang penting, tetapi bagaimanapun tempat kerja akan selalu ada kemungkinan terjadinya kecelakaan, kecuali para karyawan mau bertindak aman dan selamat. (Adiratna dkk, 2003)

Pencegahan kecelakaan dipandang dari aspek menusananya pada hari pertama, ketika semua karyawan mulai bekerja, setiap karyawan harus diberitahu secara tertulis uraian tugas jabatannya yang mencakup fungsi hubungan kerja, wewenang, tanggung jawab dan prinsip-prinsip kerja. Aspek peralatan dan pencegahan kecelakaan menyangkut berbagai usaha untuk melakukan pencegahan, maka diperlukan perlengkapan dari diri pekerja, menyusun tata letak mesin dengan baik dan benar. Semua sarana keselamatan kerja perusahaan berguna untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan. kemampuan perusahaan dalam memperhatikan semua hal yang berkaitan dengan keselamatan karyawan, maka dapat diharapkan membawa pengaruh yang baik terhadap jumlah keselamatan kerja, resiko celakaan kerja, resiko kerja dengan biaya yang kecil, dapat turun seminimal mungkin.. Kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang dapat menolong terciptanya keadaan yang sehat di tempat kerja. baik bagi karyawan maupun lingkungannya sendiri. (Simanjuntak, 1999) Program kesehatan kerja merupakan program kesehatan kerja menggambarkan situasi kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, timbulnya resiko kesehatan merupakan faktor-faktor yang terjadi dalam lingkungan kerja, yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. (Mangkunegara, 2005) Kesehatan kerja merupakan kemampuan pekerja untuk menjaga kesehatannya baik secara fisik maupun mental dari faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaan serta faktor alamiah secara umum. Kesehatan kerja lebih difokuskan pada faktor karyawan itu sendiri, karena kesehatan karyawan merupakan sumber utama produktifitas. Berbagai penyakit baik fisik maupun lingkungan psikologis dapat ditimbulkan oleh lingkungan keadaan kerja. Oleh karena itu perusahaan wajib membuat program kesehatan fisik dan mental bagi karyawannya, hal ini sangat diperlukan karena menyangkut kondisi karyawan di

perusahaan itu sendiri. Jika kondisi karyawan rendah maka tingkat produktifitasnya tidak akan maksimal. Dan juga memperhatikan kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama bekerja karena ketegangan tidak hanya menyerang tubuh tetapi juga pikiran manusia. Jika manusia tidak tahan terhadap ketegangan yang terjadi, akan berdampak pada diri mereka yang akan berakibat sakit. Perusahaan harus melakukan usaha untuk menjaga kesehatan mental para karyawannya, karena kesehatan fisik saja tidak cukup, kesehatan mental pun harus tetap diperhatikan demi terciptanya produktifitas kerja karyawan yang optimal. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan usaha perlindungan yang ditujukan agar karyawan terhindar dari mesin alat kerja, bahan dan prosesa produksi, landasan dan lingkungan tempat kerja sehingga kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah. Lingkungan kerja dapat aman, sehat dan sejahtera apabila ada usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja dapat diterapkan dan dilaksanakan program K3. (Suma'mur, 1998) Kesehatan kerja menitik beratkan kegiatannya pada satu aspek, yaitu manusia yang menyangkut hal-hal yang bersifat ilmu kesehatan seseorang harus mempertahankan kondisi kesehatannya untuk melaksanakan pekerjaannya yang nantinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penerapan usaha untuk memelihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan berupa pemberian alat perlindungan diri, pemeliharaan kebersihan, kesehatan ketertiban, pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, hal ini terpeliharanya keselamatan dan kesehatan karyawan maka diharapkan para karyawan akan bekerja dengan rasa tenang sehingga dapat menghasilkan produktifitas yang optimal. Kemampuan perusahaan optimal maka akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan yang juga semakin baik.

Perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan harus didukung oleh kesadaran, keahlian dan keterampilan dari pekerja agar pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan pekerja lebih intensif lagi dapat dilaksanakan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satuan kegiatan untuk meningkatkan atau memelihara karyawan agar lingkungan dan kualitas kerja dapat terpelihara dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan atau standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas merupakan keluaran atau out put dari barang-barang dan jasa-jasa untuk tiap unit tenaga kerja. (Musselman, 2002) Produktivitas merupakan rasio output dengan input. Input bisa mencakup biaya produksi (*Production Cost*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan out put biasanya terdiri dari penjualan (*sales*), *earning* (pendapatan), *market share* dan kerusakan (*defects*). Produktivitas sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dikeluarkan. (Gomes, 2003) Diperjelas oleh OECD (*Organization Of economic cooperation and development*). *Produktivity is Equal to Output divided by one of its Production elements*. Pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan. Hal ini diperjelas oleh ILO (*International Labour Organization*), menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas, hal ini dapat dikatakan bahwa elemen produksi yang terdiri dari biaya produksi dan hasil yang didapatkan. (Sumarsono, 2003) European Productivity agency (EPA) menyatakan pada prinsipnya produktifitas merupakan efektifitas manfaat setiap elemen produktivitas. (Sumarsono, 2003) Produktifitas merupakan ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. (Sule, 2006) Produktivitas semesta, yaitu: Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. (Sinungan, 2002)

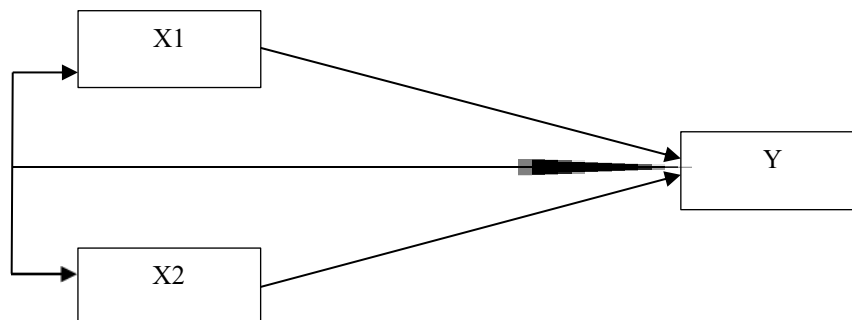
Encyclopeddia of professional management, menjelaskan tentang produktivitas merupakan suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya di gabungan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. (Kisdarto, 2001) Produktivitas merupakan perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktifitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Pengertian produktifitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat, dan teknologi. (Klingner dan Nanbaldian, 2002) Hasil yang dicapai bisa dihubungkan dengan banyak sumber daya yang berlainan dalam bentuk berbagai perbandingan produktivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Kisdarto, 2001) adalah: (1). Kualitas dan tersedianya bahan, (2). Skala

operasi dan kecepatan pemakaian, (3). Tersedianya dan kapasitas dari peralatan modal, (4). Sikap dan keterampilan angkatan kerja, (5). Motivasi dan efektivitas manajemen. Produktifitas tinggi dapat dicapai jika seorang dapat menghasilkan produk atau pekerjaan dengan kualitas lebih baik, tanpa harus membuang waktu dan biaya yang besar dari rencana yang ditetapkan, dapat juga diartikan produktifitas merupakan ukuran tepat guna atau daya guna (efisiensi) dalam penggunaan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa secara ekonomis. Dengan kata lain produktivitas adalah hasil usaha yang diperoleh selama periode tertentu, dihitung dengan membandingkan pendapatan dengan pengeluarannya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. (Sugiyono. 2016) dibantu dengan aplikasi SPSS 23.0, dan analisis deskriptif akan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas akan arah penelitian ini, sampel penelitian dari responden sebanyak 50 orang pada bagian produksi PT. Tae Hang Indonesia. Selain itu juga dengan menggunakan observasi langsung pada bagian produksi serta melakukan wawancara. Hasil dari wawancara diproses dan di tabulasi dan dengan menggunakan skala likerts. Sementara untuk melakukan studi pustaka penulis membaca buku-buku referensi sebagai bahan acuan dalam penelitian ini. Selain itu juga ragam uji yang dilakukan meliputi; Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi.

Pada gambar di bawah ini menunjukkan konstilasi variabel X1 Motivasi, Syariah X2 Program K3 dan Y Produktifitas Karyawan.



Gambar 1. Konstilasi Variabel

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data saat penelitian ini dilakukan, menunjukkan karakteristik dari responden yang menjadi subjek dari penelitian. Karakteristik responden menggunakan data kuesioner. Karakteristik responden karyawan pada bagian produksi, di mana jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan bagian produksi sebagian besar umurnya antara 31 s.d.40 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan prosentase 50% dari total responden. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 1(karakteristik responden berdasarkan umur) dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden bBrdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Orang	Persentase
1	< 20 Tahun	0	0%
2	21 – 30	11	22%
3	31- 40	25	50%
4	41 – 50	10	20%

5	>50 Tahun	4	8%
Jumlah		50 orang	100%

Karakteristik responden karyawan pada bagian produksi, dimana jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan bagian produksi berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar tingkat pendidikan dari responden pada penelitian ini adalah S-1 yaitu sebanyak 25 orang dengan prosentase 50% dari total responden. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 2(karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan) dibawah ini.

Tabel 2 .Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

No	Umur	Jumlah Orang	Persentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	0	0%
3	SLTA	0	0%
4	D3	15	30%
5	S1	25	50%
6	> S1	10	20%
Jumlah		50 orang	100%

Uji Validitas Motivasi (X1)

N = 50

r tabel (0,05) = 0,279

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

r_{hitung} dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS) pada lampiran di mana nilai r_{hitung} dari masing-masing item questioner $> r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diteliti valid.

Tabel 3. Hasil Uji Realibility Instrumen Penelitian Motivasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut. Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal yakni sebesar 0,60 maka reliable
- Serta jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal yakni sebesar 0,60 maka tidak reliabel.

Tabel 4. Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	30

r_{Alpha} bernilai 0,934 > batas minimal (0,60) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)

$N = 50$

$r_{\text{tabel}} (0,05) = 0,279$

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ = tidak valid, dan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ = valid

r_{hitung} dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing Item dgn Total Skor (TS) pada lampiran dimana nilai r_{hitung} dari masing-masing item kuesioner > r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diteliti valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliability Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	50	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	50	100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut. Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal sebesar 0,60 maka reliable
 - Serta jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal sebesar 0,60 maka tidak reliabel
- r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,955 sedangkan batas minimal = 0,60

Tabel 6. Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	30

r_{Alpha} bernilai 0,955 > batas minimal sebesar 0,60 sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.65605727
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.089
	Negative		-.074
Kolmogorov-Smirnov Z			.629
Asymp. Sig. (2-tailed)			.823

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji normalitas One Sample

Kolmogorov-Smirnov dengan hasil Sig penelitian sebesar 0,823 dimana nilai Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan, pada penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas karyawan PT. Tae Hang Indonesia.

Tabel 8. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.842	2	.421	30.559	.000 ^a
	Residual	.648	47	.014		
	Total	1.490	49			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel ini menampilkan F_{hitung} . Uji F berguna untuk menentukan apakah model penaksiran yang digunakan tepat atau tidak. Model persamaan yang digunakan adalah model linear $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Untuk menguji apakah model linear $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$ tersebut sudah tepat atau belum, F_{hitung} pada tabel anova perlu dibandingkan dengan F_{tabel}

$F_{hitung} = 30,559$

F_{tabel} dilihat pada:

- taraf signifikansi 5%
 - df pembilang = jumlah variabel – 1 = (3 – 1) = 2
 - df penyebut = jumlah data – jumlah variabel = (50 – 3) = 47
- $F_{tabel} = 3,20$.

Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (motivasi serta keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Tabel 9. Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.405	.160		.000
	Motivasi (X1)	.179	.033	.534	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	.144	.030	.462	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,405 + 0,179X_1 + 0,144X_2,$$

di mana,

\hat{Y} = Produktivitas Karyawan

X_1 = Motivasi Syariah

X_2 = Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi (X1) dapat meningkatkan 0,179 satuan variabel produktivitas karyawan dengan asumsi variabel program keselamatan dan kesehatan kerja konstan. Setiap kenaikan 1 satuan variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dapat meningkatkan 0,144 satuan variabel produktivitas karyawan dengan asumsi variabel motivasi konstan.

Dari hasil regresi yang diperoleh terdapat variabel motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun untuk 1 satuan motivasi mempengaruhi sebesar 0,179 produktivitas karyawan dan 1 satuan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi 0,144 produktivitas karyawan.

uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.547	.11740

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Dengan menggunakan SPSS diperoleh perhitungan hasil penelitian bahwa R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda. Dapat dibaca bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel *motivasi (X₁) dan program keselamatan dan kesehatan kerja (X₂)* terhadap *produktivitas karyawan (Y)* adalah 0,752, berarti hubungan antara motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 75,2%. R Square disebut koefisien determinasi. Dari tabel dapat dibaca bahwa nilai R square (R²) adalah 0,565, artinya 56,5% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan disebabkan variasi motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya (43,5 %) tidak dapat diterangkan

V. KESIMPULAN

Hasil penelitaian menunjukkan bahwa motivasi dan program keselamatan dan kesehatan Kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas karyawan. $\hat{Y} = 4,405 + 0,179X_1 + 0,144X_2$, Dari hasil regresi yang diperoleh bahwa koefisien motivasi sebesar 0,179, sedangkan koefisien program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,144. Hal ini berarti, jika motivasi karyawan meningkat/menurun sebesar 1 satuan maka produktifitas karyawan meningkat/menurun sebesar 0,179 (faktor keselamatan dan kesehatan kerja tetap). Sedangkan jika program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat/menurun sebesar 1 satuan maka produktifitas karyawan meningkat/menurun sebesar 0,144 (bilamana faktor motivasi tetap). Apabilamana motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada semakin baik maka produktifitas karyawan akan baik, sebaliknya jika motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada rendah maka produktifitas karyawan turun. Hal tersebut terlihat dari Adjusted (r²) koefisien determinasi sebesar 0,565, artinya bahwa variabel motivasi dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktifitas karyawan sebesar 56,5%. Sisanya variabel-variabel lain yang tidak dalam penelitian ini yang sebesar 43,5%.

DAFTAR PUSTAKA

Adiratna, Yuli. Tsani, Mohd Burhan & FX Djumaldi. 2003. Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Di Perusahaan Dalam Wilayah Yogyakarta. Sosiohumanika.

- Anorago, Panji. 1998. Psikologi Kerja. Penerbit. Rineka Cipta. Jakarta
- Davis, Keith & John W Newstrom. 2001. Perilaku Dalam Organisasi, Penerbit: Gelora Aksara Pertama. Jakarta
- Kisdarto, Atmosoeprapto. 2001. Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan. Penerbit PT Gramedia. Jakarta
- Mangkunegara, Prabu AA Anwar 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mangkunegara, Prabu AA Anwar. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Remaja Rosdakarya. Bandung
- Musselman. 2002. Pengantar Ekonomi Perusahaan. Penerbit: Erlangga. Jakarta
- Program Aplikasi Software. SPSS 23.0
- Simanjuntak, Payaman, J. 1996. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Penerbit: LPFE. Jakarta
- Sinungan. Muchdarsyah. 2005. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta
- Sule, Tisnawati Erni & Saefullah, Kurniawan. 2006. Pengantar Manajemen. Penerbit: Kencana. Jakarta
- Suma'mur. 1998. Keselamatan & Kesehatan Kerja, Penerbit: PT. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta
- Sumarsono. Sonny. 2003. Ekonomi manajemen Sumber daya manusia dan ketenagakerjaan, Penerbit: Garaha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sutrisno dan Kusmawan. 2006. Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Penerbit: Ghalia Indo. Jakarta
- Tarmizi, A., & Panambaian, T. (2022). Konstruksi Motivasi Dalam Pandangan Islam. Nizham Journal of Islamic Studies, 10(02), 66. <https://doi.org/10.32332/nizham.v10i02.5641>