Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas)

Siska Amalia Safitri¹⁾, Sri Murdiati²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Email: siskaamalia517@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS). Metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari t hitung variabel keselamatan kerja dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis uji t terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS). t hitung variabel fasilitas kerja dibuktikan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis diterima. 3) Hasil pengujian hipotesis uji t terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS). t hitung variabel lingkungan kerja dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis diterima. 4) Hasil pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat pengaruh keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS) dibuktikan dengan F tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Berdasarkan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS) secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: keselamatan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat membuat setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Kondisi tersebut juga akan menuntut setiap karyawan khususnya bagian produksi untuk dapat bekerja sesuai dengan produktivitas yang diharapkan. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, biasanya permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan bukan hanya mengenai penanganan bahan baku, peralatan atau mesin-mesin produksi, biaya dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut dengan masalah karyawan (Sumber Daya Manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi. Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan ber-

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 122-135

kompetisi. Hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan ketat yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) merupakan salah satu perusahaan di Tegal yang bergerak dalam sektor industri tekstil yang menghasilkan benang. Perusahaan ini terletak di Desa Yamansari Kecamatan Lebaksiu Kabupaten Tegal. Kenaikan dan penurunan jumlah produksi terjadi karena banyak faktor, salah satunya kecelakaan saat bekerja. Faktor tersebut bisa merugikan baik karyawan maupun perusahaan dan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu keselamatan kerja karyawan perlu dijaga jiwanya agar meminimalisir adanya kecelakaan saat bekerja. Maka program keselamatan kerja bagi karyawan harus diperhatikan, terutama kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) seperti masker. Namun kesadaran akan keselamatan kerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal masih rendah, dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak menggunakan masker saat bekerja dan adanya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan. Berikut ini terdapat data kecelakaan kerja pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) selama 6 bulan terakhir tahun 2019.

**Tabel 1. Data Kecelakaan dan Penyakit Kerja
Bulan Juli-Desember 2019**

Bulan	Jenis Penyakit			Jumlah
	Batuk	Ulcus/luka	Gatal-gatal	
Juli	11	2	2	15
Agustus	11	1	1	13
September	13	3	2	18
Oktober	7	-	3	9
November	6	1	1	8
Desember	9	1	3	13
Jumlah	57	8	12	77

Sumber : PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal 2019

Dari tabel di atas bahwa kecelakaan kerja PT Laksana Kurnia Mandiri (Lakumas) Sejati Tegal naik dan menurun. Jika diamati pada bulan September mengalami peningkatan sebanyak 18 jumlah kecelakaan kerja serta mengalami penurunan pada bulan Oktober dan November, namun terjadi peningkatan kembali pada bulan Desember. Kecelakaan kerja pada karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti alat-alat pekerjaan dan bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi maupun faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri seperti bekerja tanpa alat pelindung diri.

Penerapan keselamatan kerja pada perusahaan sangat penting. Perlindungan karyawan dari kecelakaan kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan. Jika perlindungan karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga mereka akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan produktivitasnya sehingga mengakibatkan motivasi kerja juga menurun. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, terkilir, patah tulang, kerusakan alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran (Marliani, 2015: 268). Suma'mur (dalam Rosleny Marliani, 2015: 268) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak (dalam Rosleny Marliani, 2015: 268), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi karyawan.

Dimensi dan indikator keselamatan kerja menurut Moenir (2012) adapun dimensi keselamatan kerja meliputi:

a. Lingkungan kerja fisik

Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
- 3) Kelengkapan alat-alat perlindungan diri
- 4) Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi.
- 5) Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

b. Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b) Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko.

Fasilitas Kerja

Menurut Kotler (2005: 45) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha, ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat dicontohkan dengan sarana yang ada di sebuah perusahaan dimana fasilitas yang tersedia akan sangat mempengaruhi kelancaran proses perusahaan. Menurut Moekijat (2001: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Nitisemoto (2001: 65) mengemukakan fasilitas adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005; 22) adalah :

1. Sesuai dengan kebutuhan

Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018: 47), lingkungan kerja adalah lingkungan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018: 47), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar

dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai individu).

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018: 47), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018: 48) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Yoyo Sudaro, dkk (2018: 51) lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan
- b) Pewarnaan
- c) Kebersihan
- d) Pertukaran Udara
- e) Suara/kebisingan
- f) Keamanan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Siagian (2014: 59) yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009: 99) Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Tohardi (dalam Edy Sutrisno, 2009: 100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terkibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 122-135

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kuliatas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2012: 13) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) bagian produksi yang berjumlah 150 orang yang terdiri dari 3 orang karyawan tetap dan 147 karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) yaitu sebanyak 150 orang yang terdiri dari 3 orang karyawan tetap dan 147 karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh atau istilah lain sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 122).

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden terkait keselamatan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja yang diukur menggunakan skala likert dengan pilihan kategori SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut (Sugiyono, 2010) mendefinisikan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor reliabel dimanipulasinya (dinaik-turunkannya). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah signifikan pada level 0,01. Maka semua indikator dinyatakan valid, karena nilai probabilitas korelasi < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel, keselamatan kerja sebesar 0,838, variabel fasilitas kerja sebesar 0,803, variabel lingkungan kerja sebesar 0,740, dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,863. Metode pengambilan keputusan uji reliabilitas menggunakan batasan 0,06 (Ghozali, 2011: 48). Maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel one sample Kolmogorov smirnov test, hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel coefficients kolom VIF, dan hasil uji heterokedastisitas dilihat pada gambar pola scatterplot. Untuk melanjutkan analisis regresi berganda, harus dapat memastikan bahwa tidak terdapat masalah pada uji asumsi klasik.

Hasil perhitungan regresi berganda antara keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.271	3.862		7.579	.000
	Keselamatan Kerja	.229	.071	.240	3.706	.000
	Fasilitas Kerja	.209	.077	.220	2.736	.005
	Lingkungan Kerja	.240	.075	.255	3.219	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 1, persamaan regresinya yaitu: $\hat{Y} = 29,271 + 0,229X_1 + 0,209X_2 + 0,240X_3 + e$. Dapat diartikan bahwa : (1) Nilai konstanta (α)= 3,433 dapat diartikan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja maka Produktivitas Kerja adalah sebesar 29,271. (2) Koefisien regresi untuk variabel Keselamatan Kerja sebesar 0,229 artinya apabila variable Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja atau dengan kata lain jika variabel Keselamatan Kerja meningkat maka tingkat Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,229. (3) Koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,209 artinya variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja atau dengan kata lain jika variabel Keselamatan Kerja meningkat maka tingkat Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,209. (4) Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,240 artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja atau dengan kata lain jika variabel Keselamatan Kerja meningkat maka tingkat Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,240.

Pengujian secara pasrial menggunakan uji t, dimana uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai thitung variabel keselamatan kerja sebesar 3,706 dengan nilai signifikansi (α) 0,000. Nilai signifikansi (α) tersebut lebih kecil dari alpha (α). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai thitung variabel fasilitas kerja sebesar 2,736 dengan nilai signifikansi (α) sebesar 0,005. Nilai signifikansi (α) tersebut lebih kecil dari alpha (α). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produkti-

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 122-135

vitas kerja. Dan nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,219 dengan nilai signifikansi (α) 0,002. Nilai signifikansi (α) lebih kecil dari alpha. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F. Dimana uji F digunakan untuk mengetahui apakah keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H1 ditolak, sedangkan apabila signifikansi $< 0,05$ maka H1 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.671	3	199.557	36.620	.000 ^b
	Residual	795.622	146	5.449		
	Total	1394.293	149			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 2, hasil uji F dapat dilihat diketahui nilai uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi digunakan untuk seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2009:87).

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.741	.736	3.684

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat disajikan nilai R^2 sebesar 0,736. Nilai tersebut mengandung arti bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,736 atau 73,6% dipengaruhi variabel *locus of control*, stres kerja dan konflik kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dapat dijelaskan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan terdapat pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis ini diterima.
3. Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis ini diterima.
4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya bahwa hipotesis ini diterima.
5. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,635 atau 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, seperti pada keselamatan kerja, karyawan harus menaati peraturan kerja dan para karyawan menggunakan alat pengaman atau APD (Alat Pelindung Diri) saat bekerja yaitu seperti masker yang digunakan untuk melindungi organ pernapasan supaya terhindar dari debu. Serta perusahaan diharapkan memberlakukan sanksi untuk karyawan yang tidak menaati peraturan seperti tidak menggunakan APD saat bekerja. Selain itu, dalam

pemberian fasilitas kerja kepada karyawan juga harus lebih ditingkatkan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan lebih baik lagi maka karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diikuti dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karena jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain sebagai contohnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema dan judul yang sama diharapkan dapat menambah jumlah responden, obyek penelitian serta menambah atau mencari instrumen pernyataan pada kuesioner agar hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Apri, D., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Reaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom Fisip*, 3, 1-13.
- Arikunto, S. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Arilaha, M. A., Kamis, R. A., & Pratiwi, T. E. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkit Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 5, 1-11.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5, 339-346.
- Ganie, D., & Abidin, Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *CAM : Change Agent For Management Journal*, 1, 17-29.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3, 104-111.
- Kaok, M. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10, 19-28.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Maulana, M. F. (2016). *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Norianggoro, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8, 1-10.
- Nurlaila, & Saridewi, A. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. 8, 81-99.
- Rahmah, M. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Tanah Raja*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rino, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. *Jom FEKON*, 2, 1-12.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyaningrum, I. (2017). *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal)*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofieti (Efi), N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: CV Andi Offset.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Tri P, K. T. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Wulandari, E. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.