PENGARUH PROGRAM K3LH DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAWENNG KOTA BANDUNG

Penulis :

Iska Fauziah
Iva Yustisia

Iskafauziah4@yahoo.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia Bandung

The author conducted this study with the aim to know how the influence of K3LH and employee welfare to work productivity in Local Water Company Tirtawening Bandung.

This research using descriptive and verificative method. After the preparation of literature review, and hypothesis, the data obtained through questionnaires distributed to 100 respondents, whom are employees in Local Water Company Tirtawening Bandung, using random sampling technique. Data analysis was calculated with SPSS v.23 for windows program. The results of the analysis are used to test the validity, reliability, determination, multiple regression analysis and hypothesis testing using f test and t test.

The results of data analysis of this study showed that simultaneously, K3LH and Employee Welfare have a significant effect on Work Productivity in Local Water Company Tirtawening Bandung. K3LH and Welfare partially also have a significant effect on Work Productivity in Tirtawening Local Water Company Bandung.

Keywords: K3LH, Employee Walfare, Work Productivity

A.PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan untuk mencapai tujuan merupakan cita-cita dan harapan setiap perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, hingga perusahaan besar. Oleh karena itu sudah selayaknya para pemimpin yang ada di dalam suatu perusahaan dapat memahami dan memperhitung-kan besarnya pengaruh dari faktor-faktor produksi terhadap proses produksi. Faktor-faktor produksi dalam suatu perusahaan antara lain tenaga kerja/manusia, biaya, material, metode dan pasar. Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusaahn yang menggunakan mesin dengan kecanggihan yang luar biasa juga tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. karena sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan tenaga kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas. Upaya meningkatkan produktivitas karyawan mutlak dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak banyak yang sia-sia dan hasil produksi/target yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Hasibuan dan Halimah (2014:127), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PDAM Tirtawening Kota Bandung. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Uraian tersebut menegaskan pentingnya produktivitas karyawan diantara faktor yang lain. Namun sayangnya permasalahan di PDAM Tirtawening Kota Bandung yaitu menurunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut hasil wawancara dengan salah satu staff SDM di PDAM Tirtawening Kota Bandung, mayoritas kinerja karyawan menurun berdasarkan beberapa faktor, yaitu diantaranya terdapat kendala pada indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dikarenakan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai/pekerja belum memenuhi standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis belum seluruhnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta beberapa para karyawan tidak dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang di berikan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien, salah satu indikator yang mempengaruhi aadalah K3LH yang ada didalam perusahaan. Setiap tahun ribuan kecelakaan terjadi di tempat kerja yang menimbulkan korban jiwa, kerusakan materi, dan gangguan produksi. Pada tahun 2007 menurut jamsostek tercatat 65.474 kecelakaan yang mengakibatkan 1.451 orang meninggal, 5.326 orang cacat tetap dan 58.697 orang cedera. Data kecelakaan tersebut mencakup seluruh perusahaan yang menjadi anggota jamsostek dengan jumlah peserta sekitar 7 juta orang atau sekitar 10% dari seluruh pekerja di Indonesia. Dengan demikian angka kecelakaan mencapai 930 kejadian untuk setiap 100.000 pekerja setiap tahun. Bahkan menurut penelitian world economic forum pada tahun 2006, angka kematian akibat kecelakaan di Indonesia mencapai 17-18 untuk setiap 100.000 pekerja (Bobby Rocky Kani,2013).

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam melaksanakan kegiatan K3LH di lingkungan PDAM Tirtawening Kota Bandung, sesuai dengan hasil wawancara kepada staff SDM di PDAM Tirtawening Kota Bandung, seksi K3LH mengalami hambatan diantaranya terdapat kendala pada indikator mengukur dan mengawasi dan pencegahan kecelakaan dikarenakan Kurangnya pemahaman dari karyawan pentingnya K3 di dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan, dan juga kesulitan yang dihadapi oleh Seksi K3LH adalah memberikan pemahaman untuk karyawan dimulai dari level Kepala Bagian sampai level Staf Pelaksana bagaimana pentingnya K3 di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut memahami.

Selain itu Faktor Kesejahteraan Karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karena Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan. PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah salah satu perusahaan yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kurang terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental karyawan membuat kesejahteraan karyawan menurun begitu juga yang dialami oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan produktivitas dan semangat kerja, serta meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan lengkap/*fringe benefits*. Sesuai dengan hasil wawancara kepada staff SDM di PDAM Tirtawening Kota Bandung, kesejahteraan karyawan menurun diantaranya adalah karena terdapat kendala pada Ekonomis dan Pelayanan dikarenakan Tidak sesuainya tunjangan seperti uang bonus, grafitifikasi, atau seperti uang pengobatan, yang diterima oleh para pegawai menjadikan produktivitas mereka menurun, serta kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawanseperti bantuan kesehatan atau dokter, jemputan karyawan, dan asuransi, menjadikan produktivitas pegawai menurun.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa adanya fenomena pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung terkait dengan K3LH dan Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Program K3LH dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung".

B.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

a. K3LH

Menurut beberapa pakar pengertian K3LH adalah sebagai berikut:

1. Menurut Mangkunegara dalam Wicaksono (2015:161) menyatakan bahwa, "Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur."
2. Menurut Suma'mur (2014:1) keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
3. Sedangkan Veithzal Rivai dalam buku Sri Widodo Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:141) menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

b. Indikator K3LH

Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator: (Jackson, Schuler & Werner dalam Yeti. 2016:32)

1. Mengukur dan mengawasi
   Melaksanakan kegiatan pelatihan untuk mendukung upaya peningkatan K3, Melaksanakan kegiatan monitoring untuk mengidentifikasi potensi ancaman K3 untuk dibuatkan rencana pengendalianny
2. Pencegahan kecelakaan
   Melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktik-praktik manusia yang tidak aman antara lain dengan cara mendidik para karyawan dalam keamanan, meberlakukan larangan-larangan secara keras, memasang poster/gambar tentang K3 untuk mengingatkan pentingnya K3, membentuk komite manajemen serikat untuk mencegah masalah-masalah keamanan.
3. Pencegahan penyakit
   Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari ancaman penyakit.

c. Kesejahteraan

Menurut beberapa pakar, pengertian kesejahteraan adalah sebagai berikut:

1. Menurut Handoko (2013:186), definisi kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan
2. Menurut Rivai (2014:775), yakni kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterpakan oleh perusahaan kepada pekerja.
3. Menurut Siagian (2014:274), yakni kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan.

d. Indikator Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2013:188) jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan keluarganya. Indikator kesejahteraan karyawan yaitu:

1. Ekonomis, terdiri dari, uang pensiun, uang makan, uang transportasi, uang lebaran/natal, bonus/gratifikasi, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan
2. Fasilitas, terdiri dari, mushala/mesjid, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, cuti/cuti hamil, koperasi dan toko, dan izin
3. Pelayanan, terdiri dari puskesmas/dokter, jemputan karyawan, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi/astek, dan kredit rumah.
4. Sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
5. Penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
6. Aktualisasi Diri, Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan,keterlampilan, kecakapan, potensinya dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

e. Produktivitas

Menurut beberapa pakar pengertian produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut George J. Washin dala Ashar (2015:5) Produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.
2. Menurut Hasibuan dalam Halimah (2014:126), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.
3. Definisi lain dari produktivitas menurut Hardjosoedharmo dalam Agustina (2014:11) Produktivitas adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input/sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya.

f. Indikator Produktivitas

Menurut Simamora (2014:612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

C.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) "populasi merupakan wilyah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtawening Kota Bandung.

2.Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah :

"Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."

Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang ditemui dan namun tidak ditentukan siapa yang ditujunya, tetapi orang yang kebetulan ditemui itu dipandang cocok sebagai sumber data.

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan yang bekerja di PDAM Tirtawening Kota Bandung.

D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur, dalam ini kuesioner mengukur apa yang hendak di ukur atau sejauh mana alat ukur yang di gunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukan apa yang seharusnya di ukur.

Menurut Sugiyono (2014:268) validitas adalah Instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS *for windows* diperoleh hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti:

Tabel 1 Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung
K3LH	1	0,195	.538**
	2	0,195	.406**
	3	0,195	.477**
	4	0,195	.510**
	5	0,195	.581**
	6	0,195	.525**
	7	0,195	.649**
	8	0,195	.537**
	9	0,195	.475**
Variabel	**Item**	**r-tabel**	**r-hitung**
Kesejahteraan	1	0,195	.475**
	2	0,195	.423**
	3	0,195	.553**
	4	0,195	.420**
	5	0,195	.652**
	6	0,195	.554**
	7	0,195	.567**
	8	0,195	.598**
	9	0,195	.446**
	10	0,195	.483**
	11	0,195	.438**
	12	0,195	.660**
	13	0,195	.452**
	14	0,195	.491**
	15	0,195	.472**
Variabel	**Item**	**r-tabel**	**r-hitung**
Produktivitas	1	0,195	.480**
	2	0,195	.558**
	3	0,195	.575**
	4	0,195	.559**
	5	0,195	.469**
	6	0,195	.458**
	7	0,195	.518**
	8	0,195	.385**
	9	0,195	.459**

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:221) reliabiltas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data kerena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (*a)* dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Reliabilitas Variabel

Variabel	Reliability Statistics			Keterangan
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items	
K3LH	.623	0,600	9	Reliabel
Kesejahteraan	.661	0,600	15	Reliabel
Produktivitas	.620	0,600	9	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas yang terdiri dari seluruh dimensi penelitian, masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,600.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dinyatakan reliabel dimana akan mampu menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten dan bisa dipertanggungjawabakan.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyususun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyususn kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan. Rancangan analisis ini menggunakan analisis data deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

A. Deskriptif K3LH

Persen skor rata-rata untuk variabel K3LH memiliki nilai sebesar 56,69%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, masih termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel K3LH pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung yang dipaparkan para karyawan sudah cukup baik karena karyawan sudah mengikuti pelaksanaan program K3LH yang diterapkan perusahaan.

B. Deskriptif Kesejahteraan

Persen skor rata-rata untuk variabel Kesejahteraan memiliki nilai sebesar 56,73%. Skor

tersebut berdasarkan klasifikasi, sudah termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Kesejahteraan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung berjalan dengan cukup baik karena mayoritas karyawan terpenuhi kesejahteraannya.

.

C. Deskriptif Produktivitas

Adapun persen skor rata-rata untuk variabel Produktivitas memiliki nilai sebesar 57,04%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Produktivitas pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung berjalan dengan cukup baik, karena mayoritas karyawan sudah produktif dalam bekerja.

2. Analisis Verifikatif

A. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian, uji normalitas merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk suatu model regresi karena model regresi variabel bebas dan variabel tergantung harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model-model regresi, variabel-variabel dependen, variabel-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut ghozali (2014:110), uji normalitas uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 3 Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	K3LH	Kesejahteraan	Produktivitas
N	100	100	100
Kolmogorov-Smirnov Z	1.278	.561	1.146
Asymp. Sig. (2-tailed)	.076	.911	.144

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Karena nilai probabilitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05). maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolimeritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolineri tas yaitu dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,10 dan *Variance Infiation Factors* (VIF) < 10 pada model regresi. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Multikolinearitas Variabel

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K3LH	.686	1.458
	Kesejahteraan	.686	1.458

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan tabel nilai tolerance untuk masing-masing variabel > dari 0,10. Maka dapat sismpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Kemudian berdasarkan tabel diperoleh VIF untuk masing-masing variabel < dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multik lineritas antar variabel bebas diantara variabel bebas dan tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya. Jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2014:166).

Tabel 5 Heteroskedastisitas Variabel

Correlations

		Produktivitas
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000
	K3LH	.509
	Kesejahteraan	.463

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan hasil korelasi yang diperoleh seperti dapat dilihat pada tabel dapat dilihat bahwa korelasi antar variabeli X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan dependen dalam hal ini pengaruh K3LH (X_1) dan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas (Y), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data dari 100 responden karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media komputer yaitu SPSS *for windows.*

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.823	2.049	
	K3LH	.389	.109	.364
	Kesejahteraan	.181	.071	.259

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Dari tabel diatas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

Y= 5,823 + 0.389 X1 + 0.181 X2

Hasil dari regresi linear berganda diatas data diartikan bahwa produktivitas dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh K3LH dan kesejahteraan sesuai dengan hasil penelitian dari George J. Washin dalam Ashar (2015:5), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan secara positif akan K3LH dan kesejahteraan terhadap produktivitas.

C. Analisis Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi *pearson* digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara K3LH (X1) dan kesejahteraan (X2) dengan produktivitas (Y). Korelasi tersebut dilakukan karena teknik statistik ini paling sesuai dengan jenis skala penelitian yang digunakan yaitu interval.

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara variabel independen dengan dependen sehingga dianggap konstan, ada cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil korelasi pearson tersebut. Melalui perhitungan menggunakan SPSS *for windows*, yaitu:

Tabel 8 Korelasi Variabel Penelitian

Correlations

		Produktivitas
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000
	K3LH	.509
	Kesejahteraan	.463

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Hubungan antara K3LH dengan produktivitas adalah sebesar 0,509 dengan arah positif. Artinya K3LH memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas ketika tidak mengalami perubahann. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika K3LH meningkat maka, produktivitas akan meningkat pula dengan secara signifikan. Sesuai dalam hasil pengujian pada penelitian Muhammad Busyairi (2014), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara K3LH terhadap produktivitas.

Hubungan antara kesejahteraan dengan produktivitas adalah sebesar 0,463 dengan arah positif. Artinya kesejahteraan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika kesejahteraan meningkat atau diperbaiki, maka produktivitas akan meningkat pula secara positif secara signifikan. Hal ini sesuai dengan menurut Agustina Indriyani (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan dan Produktivitas.

D. Analisis Determinasi

Analisis determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Analisis ini ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X_1) K3LH dengan (Y) produktivitas serta variabel (X_2) kesejahteraan dengan (Y) produktivitas.

Tabel 9 Koefisien Determinasi Simultan Variabel

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552[a]	.305	.291	3.29660

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, K3LH
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) adalah sebesar 0.291 atau 29,1% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari K3LH dan kesejahteraan terhadap produktivitas sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi, kompensasi, harga diri, dan lain-lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, maka dilakukan dengan cara nilai (*beta* x *zero*) *order* (Gujarati dalam Mustikaningtyas, 2017). Berikut hasil pengaruh secara parsial antara remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan rumus (*beta x zero order*):

Tabel 10 Koefisien Determinasi Parsial Variabel

Coefficients[a]

Model	Standardized Coefficients	Correlations		
	Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)				
K3LH	.364	.509	.340	.301
Kesejahteraan	.259	.463	.249	.214

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Variabel K3LH terhadap produktivitas = 0,364 x 0,509 = 18,52%

Artinya bahwa secara parsial, K3LH mempengaruhi produktivitas secara positif sebesar 18,52%, hal ini sesuai dengan hasil pengujian pada penelitian Muhammad Busyairi (2014), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara K3LH terhadap produktivitas.

Variabel kesejahteraan terhadap produktivitas = 0,259 x 0,463 = 11,99%

Artinya bahwa secara parsial, kesejahteraan mempengaruhi produktivitas secara positif sebesar 11,99%, hal ini sesuai dengan Hal ini sesuai dengan menurut Agustina Indriyani (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan dan Produktivitas.

.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai K3LH dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Pada Karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung, penulis mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Program K3LH pada PDAM Tirtawening Kota Bandung yang diambil dari tiga indikator yaitu mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan dan pencegahan penyakit dari hasil analisis deskriptif Program K3LH tergolong cukup terlaksanakan karena sebagian besar karyawan sudah mengikuti prosedur pelaksanaan program K3LH yang diterapkan perusahaan. Selain itu perusahaan dapat mampu dengan baik mendidik para karyawan dalam keamanan, sehingga karyawan merasa prosedur kerja yang ada sudah cukup dipahami dan cukup terlaksanakan
2. Pelaksanaan Kesejahteraan karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung yang diambil dari enam indikator yaitu ekonomis, fasilitas, pelayanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dari hasil analisis deskriptif Kesejahteraan Karyawan sudah cukup terpenuhi, hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan, fasilitas, penghargaan, dan asuransi. Namun dari keenam indikator tersebut pada salah satu pernyataan indikator ekonomis yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan seperti pemberian tunjangan pada hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatann/posisi karyawan yang tidak sesuai.
3. Produktivitas pada PDAM Tirtawening Kota Bandung yamg diambil dari tiga indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu berdasarkan dari hasil analisis deskriptif Produktivitas Kerja dinilai sudah cukup produktif dalam bekerja karena karyawan sudah bertanggung jawab atas output pekerjaannya, meneliti kembali hasil pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Namun dari ketiga indikator tersebut pada indikator kualitas memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan pada indikator kualitas seperti karyawan kurang mengoptimalkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
4. K3LH secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung. K3LH berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Produktivitas pada Karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung.
5. Kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas di PDAM Tirtawening Kota Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh Kesejahteraan dalam meningkatkan Produktivitas Pada Karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah berpengaruh positif dan signifikan.
6. K3LH dan Kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Pada Karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, manajemen talenta dan lain-lain.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan diatas, penulis ingin coba memberikan saran-saran yang semoga dapat memberikan manfaat dan berguna di kemudian hari bagi semua pihak khususnya kepada para karyawan di PDAM Tirtawening Kota Bandung, diantaranya:

1. Pada indikator pencegahan penyakit di variabel K3LH yang memiliki skor cukup rendah, dapat disarankan kepada karyawan dan perusahaan agar sebaiknya perusahaan dapat lebih baik lagi dalam melaksanakan aspek pencegahan penyakit untuk menjaga kesehatan para karyawan dari ancaman penyakit melalui penyuluhan kebersihan.
2. Pada indikator ekonomis di variabel kesejahteraan yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya pihak perusahaan mempertimbangkan kembali tunjangan hari raya terhadap karyawan dengan cara meningkatkan pemberian tunjangan hari raya sesuai kinerja dan levelnya, sehingga dapat menjamin karyawan agar lebih betah dan tetap bertahan untuk bekerja dalam perusahaan
3. Pada indikator kualitas di variabel produktivitas kerja yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya para karyawan lebih memperhatikan kualitas bekerja dengan cara menoptimalkan kemampuan dalam bekerja demi meningkatkan produktivitas kerja.
4. Penelitian soal produktivitas kerja di indonesia selanjutnya disarankan menggunakan juga varibel manajemen pengetahuan karena untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan pemahaman manajemen pengetahuan oleh karyawan dalam perusahaan guna meningkatkan Produktivitas kerja dan variabel motivasi kerja untuk memberikan dorongan pada karyawan agar karyawan semangat dalam pekrjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkumanegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosda Karya

Afrida Sirait, Lusita. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009

Agustina Hanafi. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multidata Palembang (IT Superstore). Jurnal Konferensi Nasional. ISSN 2086-0390

Agustina Indriyani, 2014. Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Arsyad, Ashar. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado. Jurnal Administrasi Bisnis

Bilson Simamora, 2002, Panduan Riset Perilaku Konsumen, Surabaya: Pustaka Utama.

Chung, Kae. E & Megginson, Leon. C. 1981, Organisasi Bihavior; Development Managerial, New York, Hopper, Publishar.

Dessler, Gary, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam.2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif* Dengan *Partial Least Squares (PLS).* Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.

Hanggraeni, Dewi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.

La Tasya Adhani Sinarta dan Ratna Dewi Arimbi. 2012. Analisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tehate Putra Tunggal.

Lita Wulantika dan Sri Haryati. 2015. Pelaksanaan Program Kesejahteraan dampaknya terhadap Displin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT OTO Finance Bandung. Jurnal Riset Bisnis & Manajemen. ISSN 2086-0455

Malayu Hasibuan S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara A. P. 2011. Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan.

Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
Moekijat. 2005. Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung.

Muchdarsyah Sinungan. 2009. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara
Muhammad Busyairi dan La Ode Ahmad. 2014. Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
Mulyono, S., 2006. "Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis". Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
Narimawati, Umi. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Genesis.
Narimawati, Umi. 2011. Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya. Jakarta: Agung Media.
Nia Malinasari. 2015. Pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PJB UP Brantas Karangkates.
Oktafiani, Yeti. 2016. Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2016, 4 (1): 172-183 ISSN 2355-5408 ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 Manajemen Persoalia. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.
Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Sri Widodo Soedarso. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, prencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung : Manggu Media
Sugiyono. 2014. Metrode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
Suharsimi Arikunto. 2009. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Aneka Cipta
Suma'mur, PK. 2014. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Sagung Seto.
Washin, George J. (1997). Administrasi Kepegawaian. (Slamet Saksono. Terjemahan)
Wicaksono, M. 2017. Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Berencana (BPMKB) Di Kabupaten Subang, Jurnal Manajemen, Vol 1, No 2.