PENGARUH KOMPENSASI DAN PROGRAM (K3) KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BAGIAN PENGOLAHAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII GEDEH CIANJUR

Ichsan Fauzi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
Ichsanfauzi182@gmail.com

Adang Widjana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Employee productivity can be achieved through the provision of Workplace Health and Compensation (K3) as well as possible. There is a direct influence between Compensation and Program (K3) Safety of Occupational Health in the company on Employee Productivity. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Compensation and Program (K3) on Occupational Health Safety.

This study aimed to determine the effect of Compensation and Program (K3) on Occupational Health Safety on Employee Productivity both partially and simultaneously in the processing section at PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur. The research method used is descriptive data analysis and verification methods. Data was collected using the questionnaire method, and the data analysis used was multiple regression analysis.

The results showed that Compensation and Occupational Health (K3) Program can be said to be sufficient and Employee Productivity can be said to be quite good. Compensation and Occupational Health Safety Program (K3) simultaneously in contributing to or influencing employee productivity by sixty one point seven percent. While the remaining thirty-eight point three percent is the influence of other variables that are not examined.

Keywords: Compensation, Occupational Health and Safety (K3) Program, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memperhatikan peran sumber daya manusia, karena kemajuan dan keberhasilan perusahaan di tentukan apabila perusahaan tersebut memiliki Produktivitas karyawan yang tinggi sehingga target perusahaan dapat tercapai tepat_waktu sesuai harapan perusahaan. Salahasatu Perusahaan yang ingin mencapai target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan salahsatunya adalah perusahaan Teh._

Industri yang memproduksi Teh di Indonesia sangat_banyak. Salahsatunya adalah perusahaan milik Negara yaitu PT. Perkebunan Nusantara_VIII Gedeh Cianjur PT. Perkebunan Nusantara VIII Perkebunan Gedeh adalah salahsatu perkebunan Teh milik Negara yang berlokasi di Kabupaten Cianju, Kecamatan Cugenang, Desa Sukamulya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan yang ingin di capai perusahaan, begitupun pun dengan PT. Perkebunan Nusantara VIII Perkebunan Gedeh, namun tetapi perusahaan biasanya tidak memandang karyawan sebagai modal yang sangat berharga yang akan memberikan manfaat yang besar dan perusahaan hanya berfokus pada upaya pencapaian target.
Masalah produktivitas kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi pihak perusahaan

karna hal ini akan berpengaruh kepada pencapaian target perusahaan yang ingin di capai, itu pun_yang tejadi pada bagian pengolaham di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur yang setiap tahunnya ingin mencapai target yang di inginkan.
PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur memiliki masalah mengenai hal itu. Produktivitas karyawan yang di tagetkan oleh perusahaan tidak mencapai target sehingga menghambat pencapaian target perusahaan.

Dari data_produktivitas pada bagian pengolahan di jelaskan bahwa Karyawan yang bekerja di seluruh sector_bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur dari mulai Meber sampai Mengepak semuanya tidak mencapai taget yang di tetapkan pada tahun 2017. Dan di rata-ratakan pada table kapasitas karyawan, perkaryawan selama 2017 hampir semuanya tidak mencapai taget, hal tersebut menunjukan bahwa Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur masih kurang.

Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60) dalam Budi Rismayadi (2014:5) “yang di inginkan oleh karyawan atau pegawai untuk membuat produktivitas karyawan meningkat adalah salah satunya upah dan perlindungan dalam bekerja”.

Penghasilan adalah hal yang membuat karyawan bersemangat dan dapat lebih produktiv dalam bekerja sehingga Kompensasi yang di berikana kepada karyawan itu seharusnya lebih di perhatikan oleh perusahaan, karna karyawan bekerja untuk mendapatkan_hak nya yaitu berupa kompensasi,_dengan demikian jika kompensasi di suatu perusahaan tidak memadai maka produktivitas karyawan akan turun. “Kompensasi ialah suatu imbalan dalam bentuk manfaat dan insentif agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitasnya” (Yani, 2013:139).

Selain itu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) juga merupakan salahsatu hal yang paling penting di perusahaan, karna Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berkaitan langsung dengan fisik karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan tidak terjamin maka karyawan pun akan tidak nyaman berkerja dan akan mengganggu produktivitas karyawan. Menurut Suma’mur (2009:5) dalam jurnal Yeti Oktafiani (2016:173). “Pekerjaan yang mengharuskan Produktivitas kerjai yang tinggi cuma bisa di kerjakan oleh karyawan dengan kondisi tubuh yang prima”.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana Kompensasi pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur
2. Bagaimana Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur
3. Bagaimana Produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur
5. Apakah Terdapat pengaruh (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur
6. Apakah Terdapat pengaruh Kompensasi dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kompensasi Pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.
2. Untuk mengetahui Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja pada bagian

Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.
3. Untuk mengetahui Produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeg Cianjur.
6. Untuk4mengetahui4pengaruh antara Kompensasi dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Cianjur.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis
1. Bagi Peneliti
   Sebagai tambahan ilmu yang bertujuan untuk perusahaan yang bersangkutan, sehingga dapat menerapkan teori yang di diperoleh selain itu membandingkan teori yang di peroleh dengan kejadian di lapangan
2. Bagi Peneliti Lain
   Sebagai acuan atau sumber data untuk peneliti yang memiliki keinginan melakukan penelitian di bidang yang sama.

Kegunaan Akademis
1. Bagi Perusahaan
   Untuk memberikan saran atau masukan hal apa saja yang seharusnya di perbaiki perusahaan agar perusahaan bisa lebih baik lagi kedepannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007, 16) Kompensasi "ialah sesuatu yang diperoleh pegawai atau karyawan, yang dibayarkan langsung oleh perusahaan. Berupa gaji bonus dan sejenisnya"

Menurut Veithzal, dkk, (2014: 541). "Kompensasi ialah sesuatu yang diperoleh oleh karyawan atau pegawai sebagai pengganti peran serta mereka pada perusahaan".

Indikator Kompensasi menurut Husein Umar (2007) dalam Sri Rahayuningsih (2017: 704) adalah sebagai
berikut:
a) Gaji
b) Insentif
c) Bonus
d) Upah
e) Premi
f) Pengobatan
g) Asuransi

(K3) Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Jackson et al. (2011:267) "ialah sesuat yang mengacu pada kondisi karyawan, kondisi pisikologis fisik atau pisikologis pekerjaan yang di pengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja".

Menurut Hartatik (2014:315) "ialah di mana keadaan tubuh karyawan atau kesehatan kayawan, di tujukan untuk karyawan agar mendapatkan program kesehatan yang maksimal".

Indikator (K3) menurut (Jackson, Schuler & Werner dalam Sari. 2012:32).
1) Mengukur dan mengawasi.
2) Pencegah kecelakaan.
3) Pencegahan penyakit.
4) Manajemen tekanan.
5) Program kesehatan.

Produktivitas

Menurut Sutrisno (2012). "Produktivitas menyangkut kemampuan mengaplikasikan input untuk menciptakan barang atau jasa sebagai kebutuhan manusia".

Menurut Tjutju Yuniarsih (2009 : 156) "produktivitas kerja ialah sebagai hasil (produk) yang di ciptakan oleh perorangan atau kelompok, dalam waktu tertentu di dalam suatu pekerjaan".

Indikator-indikator menurut (Sutrisno, 2010: 111) adalah sebagai berikut
1) Kemampuan.
2) Meningkatkan.
3) Semangat kerja.
4) Mutu.
5) Efisiensi.

Kerangka Pemikiran

Semua perusahaan tentunya ingin karyawannya memilii produktivitas yang tinggi agar perusahaan dapa memperoleh keuntungan bisa mencapai apa yang di targetkan sebelumnya. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) "yang di inginkan oleh karyawan atau pegawai untuk membuat produktivitas karyawan meningkat adalah salah satunya upah dan perlindungan dalam bekerja". Kompensai adalah sebuah imbalan yang di berikan atas pekerjaan yang karyawan lakukan terhadap perusahaan yang berupa materi. Kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas karyawan karna jika Kompensasi di sebuah perusahaan itu baik maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya, hal tersebut di jelaskan pula oleh (Yani, 2013: 139) "Kompensasi ialah suatu imbalan dalam bentuk manfaat dan insentif agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitasnya". Selain itu Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan ini sangat penting karna jika karyawan merasa tidak aman dan tidak merasa terlindungi di lingkungan pekerjaannya karyawan tersebut akan tidak tenang untuk menyelesaikan tugasnya selain itu karyawan akan tidak optimal dalam bekerja, sehingga karyawan susah untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan atau yang kita ketahui adalah Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu sangat penting sekali karna langsung berkaitan dengan fisik karyawan, menurut (Ridley, 2008: 57). Karyawan yang memiliki perlindungan kerja yang baik akan lebih optimal dalam bekerja di bandingkan dengan karyawan yang memiliki perlindungan kerja yang masih kurang baik.

Dengan Kompensasi yang baik dan Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja yang baik maka Produktivitas Kerja Karyawan pun akan meningkat dan target perusahaan pun akan terpenuhi.

Hipotesis

H1: Diduga kurangnya Kompensasi pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H2: Diduga kurangnya Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja pada bagian Pengolahan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H3: Diduga kurangnya Produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H4: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H5: Diduga terdapat pengaruh (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H6: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan (K3) Keselamatan

Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Studi pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur. Objek Penelitian Kompensasi dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja sebagai variable bebas (independent variable). Dan Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat (dependent variable).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah gambaran yang di peroleh dari lapangan berdasarkan data dari lapang yang di peroleh melalui wawancara, observasi, survey dan lain sebagainya yang kemudian di simpulkan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang menggunakan statistik untuk menghasilkan hipotesis.

Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti di operasionalisasikan di alam dua variabel utama yaitu Variabel Independent (bebas) adalah Pengaruh Kompensasi (X1) dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) sedangkan Variable Dependent_(terikat) yaitu Produktivitas Kerja (Y). Variabel Produktivitas karyawan tersebut digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingginya pengaruh.

Sumber Data

Data primer adalah data pendukung dari masalah yang akan diteliti, sebagai alat untuk membuktikan_hipotesis yang telah dikemukakan, agar dapat mengetahui kondisi yang terjadi dalam waktu tertentu dan data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner, tidak jarang juga dapat dijadikan solusi dalam penanganan permasalahan yang diteliti. Sedangkan data sekunder dapat digunakan apabila peneliti mengumpulkna informasi dari data yang telah di proses sebelumnya.

Teknik penentuam data

populasi dalam penelitian ialah karyawan bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh_Cianjur sebanyak 40 karyawan

Dalam penelitian tersebut dikarena jumlah populasinya hanya sebanyak 40 karyawan sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh Karyawan bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII_Gedeh Cianjur sebanyak 40 responden.

1. Obvervasi, merupakan mengamati secara langsung kepada objek yang akan diteliti.
2. Wawancara, merupakan bertemu langsung dengan pihak perusahaan dan menanyakan beberapa pertanyaan.
3. Kuesioner, merupakan daftar pernyataan yang berkaitan dengan obek penelitian yang sedang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaaan Regresi (Multiple Regression)

Tabel 4.24
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.004	1.516		-.662	.512
	Kompensasi	.300	.061	.540	4.884	.000
	Keselamatann dan Kesehatan	.285	.079	.396	3.585	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar -1,004, β1 sebesar 0,300 dan β2 sebesar 0,285. Maka dapat di simpulkan, persamaan regresi linier berganda yang akan dijadikan adalah:

Y= -1,004 + 0,300X1 + 0,285X2

Dari hasil tersebut3masing-masing3variabel dapat3di jabarkan sebagai3berikut:

a) Konstanta sebesar -1,004 menunjukan jika kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja bernilai nol (0) maka tidak terjadi perubahan, maka

produktivitas diprediksi akan bernilai sebesar -1,004 kali.

b) Variabel X1 yaitu kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,300 menunjukan bahwa ketika kompensasi ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebanyak sebanyak 0,300.
c) Variabel X2 yaitu keselamatan kesehatan kerja mempunyai nilai koeofisien regresi sebesar 0,285 menunjukan bahwa ketika keselamatan kesehatan kerja ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebanyak 0,285 kali.

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian pengolahan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur

Analisis Korelasi Simultan

Tabel 4.28
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786[a]	.617	.596	1.88274

a. Predictors: (Constant), Keselamatann dan Kesehatan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa33nilai korelasi33yang diperoleh3antara kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja dengan produktivitas adalah33sebesar 0,786. Nilai korelasi sebesar 0,786 jika mengacu pada kriteria yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:157) termasuk dalam kategori cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi dan Program (K3) Keselamatan Kesehatan kerja dengan Produktivitas Karyawan.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 4.29
Hubungan Antara Kompensasi dengan Produktivitas

Correlations

		Kompensasi	Produktivitas
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai korelasi yang di dapat antara kompensasi dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,696. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,696 termasuk dalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada33dalam33kelas interval antara 0,61 – 0,800.

Tabel 4.30
Hubungan Antara Keselamatan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas

Correlations

		Keselamatann dan Kesehatan	Produktivitas
Keselamatann dan Kesehatan	Pearson Correlation	1	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara keselamatan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan adalah 0,608. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,608 nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,800.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786[a]	.617	.596	1.88274

a. Predictors: (Constant), Keselamatann dan Kesehatan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Dari tabel tersebut, diperoleh informasi nilai koefisien korelasi atau (R) yang didapat sebesar 0,786. jadi koefisien determinasi busa dihitung sebagai berikut:

Kd = $(r)^2$x 100 %

Kd = $(0{,}786)^2$ x 100 %

Kd = 61,7%

Berdasarkan hasil tersebut, nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 0,617 atau 61,7%. Hal ini menjelaskan jika "kedua variabel bebas yang terdiri dari" kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja dengan produktivitas adalah sebesar 61,7%, sedangkan selisihnya sebesar 38,3% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di lakukan penelitian. untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat , dilakukan perhitungan seperti berikut:

Tabel 4.32
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kompensasi	.540	.696
	Keselamatann dan Kesehatan	.396	.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Berdasarkan data tersebut maka di lakukan perhitungan seperti berikut:

Pengaruh X1 terhadap Y = 0,540 x 0,696 = 0,376 atau 37,6%

Pengaruh X2 terhadap Y = 0,396 x 0,608 = 0,241 atau 24,1%

Dari hasil perhitungan tersebut, di simpulkan bahwa kompensasi (X1) memberikan kontribusi paling besar terhadap produktivitas (Y) dengan kontrbusi yang diberikan sebesar 37,6%, sedangkan 24,1% lainnya diberikan oleh keselamatan kesehatan kerja (X2), karena karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur lebih mementingkan pendapatan yang mereka terima seperti gaji bonus dan lain nya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka di bandingkan Program keselamatan kesehatan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian uji t

Tabel 4.33
Pengujian Hipotesis Parsial X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.004	1.516		-.662	.512
	Kompensasi	.300	.061	.540	4.884	.000
	Keselamatann dan Kesehatan	.285	.079	.396	3.585	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Berdasarkan hasil berikut, diperoleh nilai t-hitung kompensasi (X1) adalah sebesar 4,884. Maka akan di lakukan perbandingan dengan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1 =40-2-1= 37, maka di dapat nilai t-tabel untuk pengujian sebesar ±2,026.

Dari tersebut maka dapat di lihat nilai t-hitung berada di luar nilai t-tabel, dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan kepada produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur

Tabel 4.34
Pengujian Hipotesis Parsial X2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.004	1.516		-.662	.512
	Kompensasi	.300	.061	.540	4.884	.000
	Keselamatann dan Kesehatan	.285	.079	.396	3.585	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Berdasarkan hasil berikut, diperoleh nilai t-hitung keselamatan kesehatan kerja (X2) adalah sebesar 3,584. Maka akan di lakukan perbandingan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=40-2-1= 37, maka di dapat nilai t-tabel untuk pengujian sebesar ±2,026.
Dari hasil tersebut maka dapat di lihat nilai t-hitung berada diluar nilai t-tabel, dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan kepada produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur

Pengujian uji F

Tabel 4.35
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.380	2	105.690	29.816	.000[b]
	Residual	131.154	37	3.545		
	Total	342.535	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Keselamatann dan Kesehatan, Kompensasi

Sumber: Olah data SPSS.21 terampil, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai F-hitung yang didapat sebesar 29,816. Maka akan di lakukan perbandingan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db1=2 dan db2=37, di dapat nilai F-tabel sebesar 3,252. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa nilai Fhitung (29,816) lebih besar dari Ftabel (3,252), maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur .

Kesimpulan

1) Kompensasi di ukur melalui 7 indikator yaitu gaji, insentif, Bonus, Upah, Premi, Pengobatan, Asuransi. Untuk indikator Premi memperoleh persentase skor yang paling tinggi dengan katagori baik, untuk indicator upah dan pengobatan memperoleh katagori cukup sedangkan indikator insentif, memperoleh katagori cukup baik. dan indikator terendah yaitu indikator Gaji, Bonus dan Asuransi yang memiliki katagori kurang baik. Jadi Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur dinilai cukup memenuhi namun masih ada beberapa yang masih harus di perbaiki hususnya pemberian gaji, bonus dan asuransi.
2) Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja di ukur oleh 5 indikator yaitu mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan dan program kesehatan . untuk indikator mengukur dan mengawasi memperoleh skor paling tinggi yaitu dengan katagori baik sedangkan untuk indikator pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit dan manajemen tekanan memperoleh skor paling rendah yaitu dengan katagori cukup. jadi program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja pada karyawan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur dinilai cukup baik namun masih ada beberapa masalah yang harus di perbaiki hususnya di pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit dan manajemen tekanan.
3) Produktivitas karyawan di ukur dengan 5 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, mutu, efisiensi. Untuk indikator meningkatkan hasil yang di capai dan mutu

mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan katagori baik, sedangkan untuk indikator kemampuan mendapatkan katagori cukup baik dan semangat kerja dan efisien mendapatkan skor paling rendah dengan katagori kurang baik. Karyawan pada bagian pengolahan di PT Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi namun masih ada beberapa masalah hususnya pada semangat kerja dan efisien.

4) Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan di PT Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur .
5) Secara parsial, program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan di PT Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur
6) Secara simultan, kompensasi dan program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur .

Saran

1) Pemberian Kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur berada dalam katagori cukup baik. Namun dalam pemberian gaji dan bonus lebih baik perusahaan di tingkatkan lagi atau pemberian gaji di berikan sesuai UMR, agar karyawan nya lebih giat lagi dalam bekerja dan karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, selain itu pemberian asuransi di perusahaan lebih di tingkatkan lagi agar karyawan bisa bekerja lebih tenang tanpa harus memikirkan hal-hal lain dan dapat bekerja dengan optimal.
2) Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur berada dalam katagori cukup baik. Namun dalam pencegahan penyakit dan pencegahan kecelakaan lebih baik perusahaan lebih meningkatkannya lagi agar karyawan bekerja dengan optimal dan karyawan lebih tenang dan merasa aman dalam bekerja, selain itu manajemen tekanan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur harus lebih di perhatikan lagi agar karyawan dapat bekerja lebih fokus dan tidak terlalu merasa terbebani dan tidak merasa stress saat bekerja.
3) Produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur berada dalam katagori cukup baik, namun masih ada hal-hal yang harus lebih di perhatikan lagi oleh perusahaan agar Produktivitas karyawan bisa lebih baik lagi, yaitu masih banyaknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dan masih banyak nya karyawan yang bekerja kurang efisien, lebih baik perusahaan untuk meningkatkan Produktivitas karyawan dan untuk memecahkan masalah mengenai hal-hal tersebut pihak perusahaan harus mencari tau apa keinginan karyawan nya agar karyawannya lebih Produktiv dalam bekerja dan lebih melakukan pendekatan dengan karyawan agar pihak perusahaan tau apa masalah-masalah atau hambatan-hambatan yang di alami oleh karyawan yang dapat menghambat Produktivitas karyawan.\

DAFTAR PUSTAKA

Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10, No. 2, Oktober 2016, 104-118 ISSN 2443-0633.

Anindya Novita Kusuma. 2017. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya .

Budi Rismayadi. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1, 2015.

Dellia Pansiang, Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow. 2017. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani*. Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2781-2789. ISSN 2303-1174.

Dewi Tri Wijayati Wardoyo. 2016. *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)*. International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 1; 2016ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 .

Faizal Ramadhan. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 12, Desember 2017, ISSN : 2461-0593 .

Feybe V Paladio, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2017. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3303 – 3311. ISSN 2303-1174 .

Gusti Komang Ardika 2017. *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Di Ud. Sinar Abadi Singaraja Tahun 2015.* Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015 .

H. Abd. Azis Sangkala. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare* . Balance:Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan - Volume 1 No. 2 Juli – Oktober 2009, Issn :1858-2192.

Kurnia Hariyani, 2017. *Pengaruh Pengawasan Manajer Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru)* JOM FISIP Vol. 4 No. 2

“Lusia Shinta Anggraeni. 2015. *Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 5, Mei 2015.”

Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD*

Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).

P. Katsuro, C. T. Gadzirayi, Taruwona M and Suzanna Mupararano. 2010. *Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry*. African Journal of Business Management Vol. 4(13), pp. 2644-2651, 4 October, 2010. ISSN 1993-8233 ©2010 Academic Journals.

Ricky Ade Putra, 2017 *Strategi Komunikasi Divisi Safety Dalam Meningkatkan Kesadaran Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (K3l) Di PT. Meranti Nusa Bahari Balikpapan.* eJournal lmu Komunikasi, 2017, 5 (1): 74-85 ISSN 2502-597X,

Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, Anhar Yani. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin*. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 2 No. 1 – Januari 2018 E-ISSN 2580-9695.

Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, Anhar Yani. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin*. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 2 No. 1 – Januari 2018 E-ISSN 2580-9695.

Sri Langgeng Ratnasari. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam*. 2016. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016.

Sri Rahayuningsih. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)* Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank Ke-3 (Sendi_U3) 2017 ISBN: 9-789-7936-499-993.

Syaifuddin Fahmi, *Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan* Jurnal Ekonomi Modernisasi 2016

Winarningsih, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. 2015*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor12, Desember 2015.

Vicky Frestiani Dewi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (2): 230-244 ISSN 2355-5408.

Yeti Oktafiani. 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.

Intan Citra Dewi, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya 2014. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014

Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktaviani. 2014 *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869.

Damodar Gujarati, 2003, *Ekonometri Dasar.* Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Imam Ghozali,. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sedarmayanti. Bandung. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju

Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati. 2010 *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.