

PENGARUH DAMPAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3), KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. NAJATIM DICKYARD

Oleh:

Moch Yusuf Fajar Kurniawan

Gugus Wijonarko

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.PerakBarat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, JawaTimur 60177

Email : mochyusuffajarkurniawan@gmail.com

gugusw@gmail.com

ABSTRAK

Ribuan kecelakaan kerja terjadi setiap tahun, yang menyebabkan kematian, kerusakan properti, dan penghentian produksi. Menurut Jamsostek, pada tahun 2007 terjadi 65.474 kecelakaan yang menewaskan 1.451 orang. 5.326 orang cacat permanen dan 58.697 luka-luka

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta membebaskan mereka dari penyakit. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan kematian dan kerugian harta benda bagi pekerja dan pelaku usaha, tetapi juga mengganggu seluruh proses produksi dan merusak lingkungan, yang dapat berdampak pada masyarakat luas. Dalam penelitian ini akan mengidentifikasi pengaruh dampak keselamatan dan kesehatan (K3), kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling* kemudian dihitung menggunakan rumus *Slovin*. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif dengan analisis data regresi linier berganda. Hasil dari data penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, multikoloniaritas dan autokolerasi. Untuk uji hipotesis, variabel keselamatan dan kesehatan (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,106 lebih besar dari t-tabel 1,661 dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, untuk variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,754 lebih besar dari t-tabel 1,661 dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, untuk variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,876 lebih besar dari t-tabel 1,661 dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ Serta variabel keselamatan dan kesehatan (K3), kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Dockyard Najatim dengan nilai f-hitung 137,089 > f-tabel 3,09 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan (K3), Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta membebaskan mereka dari penyakit. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan kematian dan kerugian harta benda bagi pekerja dan pelaku usaha, tetapi juga mengganggu seluruh proses produksi dan merusak lingkungan, yang dapat berdampak pada masyarakat luas (Kusuma, 2004).

Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja adalah tentang melindungi karyawan dari cedera akibat kecelakaan kerja, penglihatan dan pendengaran. Kedokteran kerja mempertahankan perubahan kondisi yang disebabkan oleh peristiwa atau kondisi yang merugikan kesehatan dan moral, baik dalam kondisi fisik, mental, dan social yang layak, agar memungkinkan seseorang

berfungsi optimal. Upaya dan aturan untuk. Menurut Suma`mur (2009), kedokteran industri adalah ilmu kesehatan, penerapannya produktif di tempat kerja, keseimbangan yang stabil antara kemampuan kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja, dari tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan terlindungi. Penyakit terkait. Dan lingkungan kerja. Kedokteran okupasi bersifat medis dan ditujukan kepada tenaga kerja (karyawan). Selain unsur motivasi kerja, lingkungan kerja dimana karyawan bekerja tidak begitu penting guna meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya sehingga dapat menikmati pekerjaannya dan meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja yang tidak patuh, di sisi lain, dapat membuat karyawan tidak nyaman melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Darvis (Ekaningsih, 2012), adapun lingkungan kerja di dalam organisasi memiliki implikasi begitu penting yakni mereka yang bekerja di dalam organisasi, secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi. Ada tiga alasan untuk ini. Bukti antara individu dan organisasi bahwa terdapat bukti bahwa tugas dapat dilaksanakan dengan lebih baik dalam lingkungan kerja organisasi yang baik, bahwa manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya. Dalam menggapai kinerja pribadi dan kepuasan organisasi. Sedarmayanti (2009) mengusulkan untuk membagi sifat lingkungan kerja menjadi dua bagian besar. Dengan kata lain, ini adalah lingkungan kerja fisik. Semua kondisi fisik bisa mempengaruhi kondisi dari karyawan tersebut. Untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain, Anda perlu mengatur waktu Anda, mengetahui posisi Anda, dan faham akan adanya dampak pengucapan maupun tindakan kepada orang lain.

Kompensasi mencakup uang tunai dan jasa tidak berwujud, serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja mereka. Imbalan dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Triyanto, 2010). Sastrohadwiryo (2003:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kontribusi tenaga dan kemajuan perusahaan dalam menggapai pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Simamora (2004:445), beberapa motivasi terdapat beberapa jenis motivasi terdiri dari gaji (salary), upah (wage), insentif (insentif), tunjangan (welfare), dan fasilitas (requirements).

Menurut Edyun (2012), produktivitas adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil atau kuantitas yang sama dengan input. Semakin banyak produk yang Anda miliki, semakin baik keterampilan karyawan Anda, seperti waktu dan bahan. Agustin (2014) Produktivitas tenaga kerja, kemampuan untuk memproduksi sendiri barang dan jasa dari sumber daya manusia yang beragam. Secara garis besar, produktivitas kerja karyawan dilihat dari bakatnya. Menurut Agustin (2014), produktivitas didefinisikan sebagai peningkatan keterampilan dan produk kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Edyun (2012) menyatakan bahwa produktivitas karyawan perusahaan memegang peranan penting. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat tergantung pada naik turunnya produktivitas tenaga kerja. Pekerja dengan pekerjaan khusus bisa mendapatkan hasil. Hasilnya adalah aktivitas tenaga kerja. Produktivitas dan produktivitas merupakan dua hal yang sangat erat kaitannya dan menjadi isu besar bagi organisasi. Produksi adalah usaha untuk memungkinkan terjadinya produksi barang dan jasa, tetapi produktivitas berkaitan erat dengan pencapaian tingkat produksi tersebut. Produktivitas adalah suatu cara menghasilkan dan meningkatkan hasil produk dan jasa yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Solihah (2012), efektivitas penggunaan digunakan untuk menghasilkan pada titik waktu tertentu. Almigo (2014) Penilaian tempat kerja adalah gambaran sistematis individu dan kelompok yang erat kaitannya dengan kegiatan internal dan semakin meningkat terkait dengan pekerjaan sebagai bentuk penilaian bakat, baik karyawan maupun pekerja. Sehubungan dengan referensi di atas, studi Agustin (2014) tentang produktivitas tenaga kerja adalah bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh keahlian pekerja dan meningkatkan produktivitas dan keterampilan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang dan jasa.

Berdasarkan latar belakang di ataslah yang melatar belakangi peneliti untuk mengadakan penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Dampak Kesehatan Dan Keselamatan (K3), Kompensasi.

Rumusan masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah di jabarkan maka dari itu bisa di jelaskan di bawah ini :

1. Apakah berpengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan (K3) terhadap Produktivitas pegawai Di PT. Najatim Dockyard ?
2. Apakah berpengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard?
3. Apakah memiliki pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard?

Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah untuk dipahami maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai permasalahan yang diteliti, yaitu Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas karyawan PT. Najatim Dockyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Najatim Dockyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas karyawan PT. Najatim Dockyard.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan (K3), Kompensasi, dan pengaruh lingkup kerja untuk produktifitas Karyawan PT. Najatim Dockyard.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti :
Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai Sumber Daya Manusia lebih tepatnya mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan (K3).
2. Bagi Perguruan Tinggi/Akademis
 - a. Memberikan manfaat dan masukan serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia lebih tepatnya mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan (K3).
 - b. Menambah perbendaharaan pustaka dan dapat sebagai rujukan bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan
sebagai masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan manajemen.

LANDASAN TEORI

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin, pesawat terbang, alat kerja, bahan dan pengolahannya, infrastruktur tempat kerja dan lingkungannya, serta metode kerja (Suma`mur, 1996). Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 (Budiono, 2003) menyatakan bahwa keselamatan kerja menyangkut permesinan, fondasi tempat kerja dan lingkungan kerja, cara-cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta perlindungan sumber daya untuk meningkatkan efisiensi

dan produktivitas. Menyatakan memiliki jangkauan. Menurut Suma'mur (1996), keselamatan kerja adalah kekhususan ilmu kesehatan dan prakteknya, dimana pekerja atau masyarakat pekerja mempunyai derajat tertinggi dari tindakan preventif dan terapeutik kepada penyakit/cacat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa Anda mencapai kesehatan yang baik. Disebabkan oleh masalah kesehatan. Untuk faktor pekerjaan dan lingkungan serta penyakit umum. Mencermati beberapa penjelasan di atas mengenai pengertian kesehatan dan keselamatan kerja, maka pengertian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu bentuk usaha atau upaya pekerja untuk memperoleh jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Anda bisa menyimpulkan. Dalam menjalankan pekerjaannya. Itu dapat mengancamnya melalui pekerjaannya, melalui dirinya sendiri dan melalui lingkungan pekerjaan. Pada intinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan/Kerja

Mangkunegara dalam Hartatik (2014:317) menyatakan bahwa K3 memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah :

1. Adanya jaminan dalam keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja, yakni dari fisik maupun dari mental pekerja tersebut.
2. Penggunaan dengan baik perlengkapan dan peralatan kerja.
3. Pemeliharaan keamanan di seluruh produksi.
4. Pemerhatian, kesehatan gizi dan yang lainnya terhadap pekerja.
5. Mengasah kekompakan kerja, dan keikutsertaan tinggi atas pekerjaan yang di berikan.
6. Harus memiliki lingkungan kerja yang sehat agar terhindar daari gangguan kesehatan
7. Perlindungan maximal terhadap pekerja supaya pekerja merasa aman.

Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suardi (2007:21) ada beberapa manfaat penting dalam penerapan K3 ini, yaitu:

1. Perlindungan Karyawan: memberikan perlindungan yang tepat terhadap pekerja. Karena perkerja merupakan aset dari sebuah perusahaan. Perlindungan penuh kepada pekerja akan memiliki dampak baik terhadap sebuah perusahaan.
2. Mengurangi Biaya:penerapan management sistem K3. Adanya pencegahan apabila terjadi hal yang tidak di inginkan dalam pekerjaan. Dengan sistem manajemen K3 biasa dapat di tekan dengan semaksimal mungkin menggunakan premiasuransi. Dan perusahaan yang menerapkan premiasuransi.
3. Membuat sistem menejemen yang efektif: pembuatan sistem dengan menggunakan management K3 di karenakan lebih efektif terperinci dan terdokumentasi dengan struktur yang baik. Dan juga banyak variabel yang memudahkan dalam proses kinerja.

Langkah Penerapan K3

Menurut Suardi (2007:23) berikut adalah langkah yang harus diketahui dalam penerapan K3 :

1. Meberikan Komitmen: Dalam pengaplikasian sebuah sistem management K3 harus mempunyai komitmen yang baik. Penerapan sistem ini sukar untuk berjalan apabila kurangnya komitmen, komitmen juga harus dinyatakan tidak hanya dengan kata – kata saja supaya bisa di ketahui, di terapkan dan juga di pelajari oleh semua jajaran staf dan seluruh anggota perusahaan. Seluruh anggota perusahaan dan staf harus mempunyai rasa tanggung jawab yang sangat tinggi dan bertanggung jawab atas penerapan sistem manajemen K3.
2. Menetapkan Cara Penerapan: penggunaan jasa konsultan untuk memaksimalkan kinerja dari sistem management K3.
3. Membentuk Kelompok Kerja Penerapan: Pembuatan kelompok di khususkan untuk setiap wakil unit kerja di karenakan mereka yang mempunyai informasi dan power lebih, maka dari itu tentunya mereka di berikan wewenang untuk pertanggung jawaban terhadap kerja yang bersangkutan.
4. Kegiatan Penyuluhan: pengadaan penyuluhan ini berfungsi untuk membangun rasa empati dan rasa keikutsertaan seluruh karyawan dalam perusahaan.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sama'mur (2005) ada beberapa indikasi yang berdampak dalam keselamatan dan kesehatan pekerjaan, ada beberapa macam yakni sebagai berikut:

1. Perlengkapan untuk melindungi pekerjaan.
2. Lingkup kerja yang terjamin keamanannya.
3. Menggunakan perabotan kerja yang baik
4. Lingkungan kerja sehat.
5. Pencahayaan diruang kerja

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Kadarisman dari Ullhaq Asshidiqi, semua penghargaan adalah pendapatan dalam bentuk uang, barang dagangan langsung maupun tidak yang di berikan untuk pegawai dan organisasi sebagai reward. Menurut Mulyadi (2015:11), Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kesejahteraannya serta meningkatkan kinerja dan produktivitas seluruh karyawan. Aku harus membiarkanmu. Imbalan meliputi pembayaran yang di berikan langsung, pembayaran tidak langsung, Remunerasi dalam bentuk uang berarti balas jasa yang dibayarkan secara tunai kepada pegawai yang bersangkutan. Ganti rugi berupa barang berarti ganti rugi itu dibayar dengan barang. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah kompensasi atas penggunaan tenaga kerja atau jasa yang kemungkinan besar akan diberikan oleh tenaga kerja. Imbalan adalah jumlah yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan sumber daya manusia. Imbalan menurut Sastrohadiwiryono (2003: 195) adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dari sini dapat kita simpulkan bahwa pengertian kompensasi adalah hasil yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau barang. Membalas jasa dan tenaga kerja yang diberikan perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004: 445), jenis-jenis imbalan adalah: (1) Gaji, yakni kompensasi seorang pegawai atau kinerja yang dibayarkan kepada pegawai yaitu berbentuk uang, yang dibayarkan menurut kesepakatan bersama, kesepakatan, Hukum dan regulasi. , (2) Upah, yaitu kompensasi moneter langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan, (3) kisaran insentif, gaji atau upah Jenis kompensasi luar Karyawan. Organisasi berdasarkan hasil kinerja, (4) Tunjangan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya, yang pada dasarnya bersifat non-finansial.

Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Simamora (2003:438) kompensasi mempunyai beberapa faktor yaitu: (1) Produktivitas, terhadap organisasi yakni organisasi tersebut akan berharap mendapatkan keuntungan baik dalam segi apapun mak dari itu organisasi tidak akan memberikan kompensasi apapun (2) kemampuan dalam memberikan upah yakni tergantung dari organisasinya tersebut apakah mampu atau tidaknya dalam memberikan upah atau membayar dalam suatu pekerjaan (3) Kesiediaan membayar sangat berpengaruh terhadap karyawan. (4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, kompensasi bisa di pengaruhi dari sedikitnya pekerja di lapangan pekerjaan, kompensasi bisa di pengaruhi dari pasar ketenaga kerjaan yang dimana tenaga kerja ahli sangat di butuhkan di pasar tenaga kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Dhermawan Mangkunegara (2012: 174), lingkungan kerja meliputi pecahan dari tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang memuaskan, menjalin komunikasi yang benar supaya tidak terjadi salah faham. Termasuk peluang karir dan peralatan kerja yang sesuai. Edwin (2012) menemukan bahwa ketika karyawan merasa lebih bahagia dan lebih berkomitmen pada perusahaan dan mendapatkan pengalaman positif di lingkungan kerja, mereka bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga lingkungan kerja lebih mengakar dibandingkan faktor lainnya. Menunjukkan bahwa itu bisa efektif dalam mempertahankan. Menurut Widodo (2014), lingkungan kerja berada di luar organisasi dan dapat mempengaruhi karyawan di tempat kerja dan pada akhirnya kinerja organisasi. Organisasi dituntut untuk memberikan kenyamanan dan ketenangan kerja kepada seluruh karyawan (Febriani dan Indrawati, 2013). Menurut Sedarmayanti (2007), "Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan". Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan seperti pencahayaan, suhu, ruang bergerak, keselamatan, kebersihan, musik, dll (Nitisemito, 2002). Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut. Masalah lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting. Dalam hal ini, ketika mengatur kegiatan organisasi Anda, Anda perlu mengoordinasikan dan mengatur elemen-elemen lingkungan kerja fisik organisasi.

Indikator Lingkungan Fisik

Faktor yang menyebabkan pengaruh lingkungan dalam pekerjaan yang mempunyai dampak terhadap pegawai menurut Sedarmayanti (2009:21), berikut di antaranya: suhu udara yang kurang baik, suara bising yang mengganggu, kurangnya penerangan, adanya keamanan yang baik dan terjalinnya hubungan baik antar pegawai.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor faktor dari lingkungan kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa macam yakni sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, fasilitas kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yakni dari tempat yang kurang bersih kualitas udara yang buruk dan tatanan prosedur dari perusahaan yang kurang mudah di fahami maupun tidak jelas alurnya.
2. Gaji dan tunjangan, gaji dan tunjangan yang melenceng dari prosedur yang sudah di tentukan, yaitu keterlambatan gaji maupun tidak sesuai nominal gaji tersbut sehingga karyawan lebih perusahaan yang bisa menjamin kerjanya tersebut.
3. Hubungan kerja, hubungan kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga dan apabila hubungan kerja kurang baik maka akan timbul perselisihan dan kurangnya kekompakan dalam bekerja tersebut sehingga akan menyebabkan turunnya produktifitas dalam bekerja.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : kebersihan dari ruangan kerja tersebut, mengurangi kebisingan dari segi apapun dan mendapatkan penerangan yang baik. Hingga memiliki keamanan yang tepat sehingga karyawan dapat konsentrasi dalam bekerja.

Produktivitas Karyawan

Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Teguh dan Rosidah (2003: 199), produktivitas bisa didefinisikan untuk sekumpulan sumber daya ekonomi menciptakan suatu hal. Ini adalah efisiensi dan efektivitas. Menurut Timpe (2002: 130), produktivitas berarti ada hubungan terbalik antara input dan output. Menurut Edyun (2012), produktivitas yakni peningkatan dan kemampuan dalam jumlah maupun hasil yang sesuai dengan suatu input. Semakin banyak produk yang Anda miliki, semakin baik kreativitas pegawai Anda, seperti waktu dan bahan. Agustin (2014) Produktivitas tenaga kerja, kemampuan untuk memproduksi sendiri barang dan jasa dari sumber daya manusia yang beragam. Secara umum,

produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan hasil kerja dari perspektif orang itu sendiri. Menurut Agustin (2014), produktivitas didefinisikan sebagai peningkatan keterampilan dan produk kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Edyun (2012) menyatakan bahwa produktivitas karyawan perusahaan memegang peranan penting. Keberhasilan dan kegagalan dari sebuah organisasi bisa diukur dari naik turunnya produktivitas tenaga kerja. Pekerja dengan pekerjaan khusus bisa mendapatkan hasil. Hasilnya adalah aktivitas tenaga kerja. Produktivitas dan produktivitas merupakan dua hal yang sangat erat kaitannya dan menjadi isu besar bagi organisasi. Produksi adalah usaha untuk memungkinkan terjadinya produksi barang dan jasa, tetapi produktivitas berkaitan erat dengan pencapaian tingkat produksi tersebut. Produktivitas adalah suatu cara menghasilkan dan meningkatkan hasil produk dan jasa yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Solihah (2012), efektivitas penggunaan digunakan untuk menghasilkan pada titik waktu tertentu. Almigo (2014) Penilaian tempat kerja adalah gambaran sistematis individu dan kelompok yang erat kaitannya dengan kegiatan internal dan semakin terkait dengan pekerjaan sebagai bentuk penilaian bakat, baik karyawan maupun pekerja.

Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator ini yakni adalah alat ukur untuk mengukur sebuah pencapaian produktivitas yang ingin di capai. Menurut Sutrisno (2009, hal. 104) indikator dari produktivitas adalah : 1) Kemampuan 2) peningkatan hasil yang di gapai 3) semangat dalam bekerja 4) memberikan dan mengetahui adanya pengembangan dalam diri 5) mutu 6) ke telitian maupun keefisiensi dalam bekerja

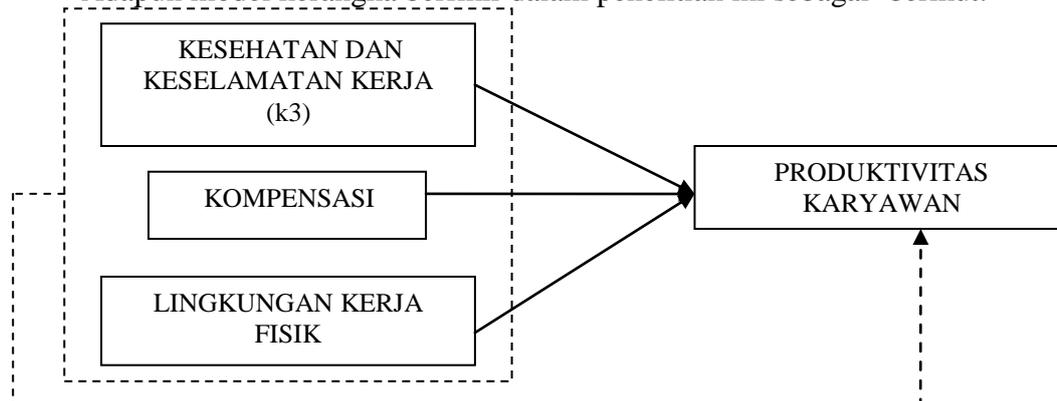
Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Ada faktor yang dapat mempengaruhi maupun berdampak pada produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2004: 72) yakni: 1) Sikap Mental dapat mempengaruhi hal buruk terhadap kinerja karyawan, dan untuk mendorong dari sikap mental tersebut, membutuhkan motivasi untuk support pegawai dalam bekerja dengan maksimal dan menggunakan seluruh kemampuan dalam menggapai tujuan yang di inginkan. 2) yakni pendidikan dari pendidikan tersebut bisa di lihat ketika pendidikan lebih tinggi maka pola pikir dan wawasan semakin luas. Dan dapat mencerna tentang produktivitas yang baik sehingga mempunyai kesadaran tinggi dalam mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang proaktif 3) keterampilan. Ini adalah point yang sangat penting yang apabila karyawan mempunyai keterampilan yang lebih maka akan lebih mudah menggunakan fasilitas kerja dengan sebaik baiknya.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa kerangka berfikir yaitu tentang model konseptual yang memiliki beberapa faktor, yang dari faktor tersebut sudah di identifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun model kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Sendiri

Keterangan :

- ▶ : Parsial
- - - - -▶ : Simultan

Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono,2011). Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki dampak terhadap karyawan atau pekerja.
H2: Diduga Kompensasi berdampak dalam Produktivitas pegawai.
H3: Diduga Lingkup kerja Fisik berdampak pada Produktivitas pegawai.
H4: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkup Kerja terhadap Produktivitas pegawai atau pekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penggunaan penelitian menggunakan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah pengujian beberapa variabel untuk menghasilkan sebuah teori tertentu. Variabel-variabel ini diukur menggunakan alat penelitian untuk menganalisis data numerik menggunakan metode statistik.

Penelitian ini menggunakan Survei Kelayakan Usaha untuk menggambarkan kelayakan investasi ruang tunggu kendaraan (RTK) di lahan PT Perabhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa, dan kelayakan usaha. Kuantifikasi data sekunder menurut prosedur survei.

Definisi Operasional

Menurut sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah konsep yang dapat di ukur dan diamati baik maupun sifat ataupun variabel. Variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (x) (independen variabel)
Menurut sugiyono variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh menjadi sebab perubahan terhadap variabel terikat (dependen), biasanya faktor yang diukur dan dipilih oleh peneliti untuk menemukan hubungan antar fenomena. Dari variabel bebas ini sebagai berikut yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik.
2. Variabel terikat (y) (dependen variabel) Menurut azwar definisi dari variabel terikat adalah variabel yang diukur tujuannya untuk mengetahui pengaruh dari variabel lain atau besar efek dari variabel lain. Pengaruh atau besar efek bisa diamati dari timbul hilangnya atau berubahnya variasi yang ada akibat dari perubahan variabel lain. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan.

Populasi dan Sample

Penggunaan yang di gunakan dalam metode ini yakni dengan menggunakan metode sampling, yaitu menggunakan metode pengambilan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Dilakukannya ini ketika popularitas sedang mengecil, kurang dari 50 orang, atau ketika penelitian ingin menggeneralisasi hal tersebut. (Sugishirono, 2009: 96).

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Yakni sumber data basis yang di gunakan untuk penelitian. Adapun jenis daari data primer yaitu dengan pengumpulan data langsung melalui wawancara,eksperimen,survey dan opini orang lain,

data primer juga selalu bersifat spesifik dikarenakan menyesuaikan kebutuhan data dengan peneliti. Data primer juga diperlukan untuk menunjukkan maupun mengetahui tanggapan dari responden akan adanya keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Data Sekunder

Pengolahan dari data sekunder umumnya menggunakan metode statistik dan data ini di ambil dari pengumpulan data sebelumnya

Untuk data sekunder ini kurang spesifik dibandingkan data primer.

Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode dalam pengambilan data sampling dan informasi untuk penelitian yaitu antara lain:

1. Kuesioner Merupakan metode pengumpulan data yang praktis, tegas dan efisien dari metode ini bisa mengetahui jawaban dari responden dengan cara memberikan pertanyaan tertulis terhadap responden. Cara ini di peruntukan supaya mengetahui data yang akurat.
2. Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab untuk memperoleh jawaban dari responden. Bentuk dari wawancara bisa dari tulisan maupun audio dan wawancara ini dilakukan agar memperkuat kuisisioner dan beberapa hal yang di inginkan suatu peneliti.
3. Penggunaan metode likert Menurut Sugiyono (2012:136) *skala likert* berfungsi untuk tingkat persetujuan dalam serangkaian pertanyaan. skala ini yang paling banyak di gunakan riset berupa survei.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai kegunaan untuk mengindikasi sebuah pertanyaan maupun pernyataan pada kuisisioner yang relevan atau tidak untuk di hilangkan atau di gantikan. Uji validitas ini juga sebagai alat ukur suatu ketetapan dalam sebuah item. Apakah kuisisioner ini sudah benar dikarenakan alat ukur yang di pergunakan untuk mengukur (Ghazali, 2011:45).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat indikator yang mempunyai fungsi untuk mengukur kuisisioner dari variabel. Ketika jawaban dari responden konsisten dari waktu ke waktu maupun dari waktu yang sudah ditentukan maka bisa dikatakan bahwasannya kuisisioner tersebut reliabel. pengukuran mempunyai dua cara ataupun beberapa cara yakni dengan pengukuran berulang – ulang dan pengukuran hanya sekali saja. Maka dari itu variabel bisa di katakan reliabel apabila mempunyai i nilai cronbach alpha.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:214) uji normalitas mempunyai tujuan menguji dalam model regresi, mempunyai asumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Maka dari itu ketika asumsi ini di langgar akan terjadi tidak valid terhadap jumlah sampel yang sangat kecil.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan model regresi karena adanya korelasi antara variable bebas.

3. Uji Heterokedstisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dari residu terdapat persamaan dari varians yakni dari pengamat satu ke lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda untuk estimasi besar dari persamaan linier yang besarnya dari koefisien dan persamaan yang bersifat linier. Menurut Arikunto (2009:289), menganalisa sebuah hubungan antar variabel dependen yang mempunyai suatu prosedur statistik maka di sebut analisa regresi berganda, memiliki rumus multiple yakni adalah sebagai berikut :

$$PK = a + \beta_1K_1 + \beta_2K_2 + \beta_3K_3$$

Keterangan :

PK = Produktivitas Kerja
KS = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
K = Kompensasi
 $\beta 1 \dots 2$ = Lingkungan Kerja Fisik
a = Konstanta

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F dilaksanakan untuk menguji model regresi apakah mempunyai kesesuaian atau tidak, dalam model regresi linier berganda ini harus di kroscek apakah memiliki pengukuran pengaruh secara simultan atau independent(bebas)kepada variabel dependt yang bersifat terikat.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Yakni tingkat hubungan bisa kita ketahui dari analisa koefisien korelasi berganda. Apakah variabel tersebut mempunyai kebebasan atau tidak, berbagai variabel bebas yakni adalah kompensasi, lingkungan kerja dan yang lainnya, semua tergantung dari simultan dan variabel terikat produktifitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Yaitu alat ukur yang mempunyai kegunaan untuk mengukur besar dari pengaruh variabel independent yakni produktifitas dalam bekerja apakah mempunyai keserempakan (Ghozali, 2011:97).

Uji Hipotesis Uji T

Uji t cara mengetahui nilai t statistik pada tabel yakni harus di tentukan tingkat dari signifikan 10% yaitu dengan kebebasan drajat ($df = (n-k-1)$), dimana dari nilai n adalah jumlah observasi dan nilai k adalah jumlah dari variabel tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Berguna sebagai variabel bebas yang memiliki sifat parsial kepada variabel terikat dan digunakan untuk mengetahui besaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menuju pada tingkat validitas suatu instrumen yakni alat ukur yang di gunakan untuk mengukur apa yang di ukur (Arikunto, 2006). Apabila nilai mencapai angka 5% dan nilai *rhitung* lebih besar maka bisa di kategorikan valid sebaliknya apabila nilai *rhitung* kecil maka bisa di kategorikan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Item	rx _{xy}	Signifikansi	r-tabel	Keterangan
1	0,780	0,000	0,195	Valid
2	0,734	0,000	0,195	Valid
3	0,687	0,000	0,195	Valid
4	0,621	0,000	0,195	Valid
5	0,889	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Berikut ini adalah hasil sampel atau tingkatan dari signifikansi 0,05 adalah 0,195. Disini menunjukkan bahwasannya kecerdasan emosional bisa di katakan valid, Di karenakan nilai dari kolom *rx_{xy}* lebih besar dari kolom *rtable* maka sebab itu angket keselamatan dan kesehatan (K3) dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	rx _y	Signifikansi	r-tabel	Keterangan
1	0,893	0,000	0,195	Valid
2	0,576	0,000	0,195	Valid
3	0,753	0,000	0,195	Valid
4	0,654	0,000	0,195	Valid
5	0,817	0,000	0,195	Valid

Sumber : Olahan Data Primer, 2022

Berikut ini adalah Rtable untuk sample tingkatan signifikansi 0,05 yaitu 0,195 bahwasannya memperlihatkan tentang indikasi adanya stres kerja yakni valid di karenakan colom dari tabel *rx_y* lebih besar dari colom *rtabel* dengan begitu pengajuan kompensasi di anggap valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Item	rx _y	Signifikansi	r-tabel	Keterangan
1	0,674	0,000	0,195	Valid
2	0,784	0,000	0,195	Valid
3	0,842	0,000	0,195	Valid
4	0,673	0,000	0,195	Valid
5	0,877	0,000	0,195	Valid
6	0,685	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Berikut ini adalah Rtable untuk sample tingkatan signifikansi 0,05 adalah 0,195. Apabila hasil kolom *rx_y* lebih besar dari *rtabel* maka bisa di pastikan kalau pernyataan tentang burnout bisa di katakan valid dan juga tabel lingkungan kerja fisik juga di katakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Item	rx _y	Signifikansi	r-tabel	Keterangan
1	0,790	0,000	0,195	Valid
2	0,787	0,000	0,195	Valid
3	0,799	0,000	0,195	Valid
4	0,778	0,000	0,195	Valid
5	0,630	0,000	0,195	Valid
6	0,637	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Berikut ruang tabel untuk tingkatan signifikansi 0,05 yaitu 0,195. Untuk angket produktivitas karyawan yaitu valid, Dikarenakan hasil tabel menunjukkan lebih besar colom dari *rx_y* dari pada colom *rtabel*

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sebuah rangkaian yang di miliki oleh alat ukur yang memiliki rangkaian untuk mengukur secara dan melakukannya berulang-ulang menurut Sugiyono (Wartono, 2017). Untuk di temukannya hasil yang sama maupun tidak, apabila nilai oefisien alpha lebih besar maka dapat di simpulkan benar adanya penelitian itu atau dapat di percaya.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan (K3)	0,776	Reliabel
Kompensasi	0,787	Reliabel
Lingkuagn Fisik Kerja	0,817	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,812	Reliabel

Sumber: Olahan data primer, 2022

Hasil pengujian dapat di lihat dalam tabel 4 yang isinya menunjukkan bahwasannya nilai alpha lebih dari 0,6. Maka dari itu dapat di simpulkan penelitian ini adalah reliabel atau bisa dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang mempunyai tujuan untuk menilai sebaran data atau variabel dan sebaran data tersebut termasuk normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian menggunakan uji *KolmogorovSmirnov*. Jika nilai berada diatas 5% atau 0,05 maka data terdistribusi normal, sementara jika nilai dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residuals</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z Asymp</i>	0,098
<i>.Sig (2-tailed)</i>	0,318

Sumber : Olahan data primer, 2022

Dari tabel 5 di atas di tunjukkan nilai *KolmogorovSmirnov Z* 0,098 dan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,318 > 0,05. Dari sini bisa kita lihat bahwasannya permasalahan regresi mempunyai penyebaran data normal.

Uji Multikolinearitas

Uji tersebut adalah uji untuk di temukannya variabel bebas (independent) yang di gunakan untuk mengetahui model regresi supaya di temukannya suatu hubungan.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan (K3)	0,213	4,701	Tidak Terjadi Multikoloniertias
Kompensasi	0,213	4,701	Tidak Terjadi Multikoloniertias
Lingkungan Kerja Fisik	0,213	4,701	Tidak Terjadi Multikoloniertias

Sumber : Olahan data primer, 2022

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwasannya variabel mempunyai nilai > 0,10. Dengan ini bisa di buktikan tidak akan terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yakni pengujian yang tidak mempunyai kesamaan yakni dari pengamat satu ke pengamat lainnya (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji glejser. Dan bias di jelaskan pada table berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedatisitas

Variabel	<i>Sig</i>	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan (K3)	0,381	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,821	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik	0,432	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan data primer, 2022

Dari tabel di atas tersebut bias di jelaskan bahwasannya variable independent memiliki nilai yang signifikan yaitu > 0,05 maka dari itu kesimpulan dari table tersebut ialah variable independent tidak ada masalah heteroskedastisitas maka sebab itu variable independent bisa di simpulkan tidak ada masalah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Sig.	R Square
	B	T	F		
1 (Constant)	3,535	3,311	0,001		
Keselamatan dan Kesehatan (K3)	,455	4,106	,000		

Kompensasi	.332	3,421	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	.408	3,754	.000	.000	.739

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui IBM SPSS Statistic 25

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,535 + 0,455X_1 + 0,332X_2 + 0,408X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel kinerja karyawan (Y) 3,535 yang artinya variabel memiliki nilai 3,535 dengan catatan nilai X_1 dan X_2 adalah 0;
2. Koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3) (X_1) 0,455 yang artinya variabel keselamatan dan Kesehatan (K3) mempunyai dampak positif. Jika keselamatan dan Kesehatan (k3) baik kinerja dari perusahaan akan meningkat;
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,322 berarti variabel kompensasi memiliki dampak *positif* supaya terjadi peningkatan dalam kinerja. Jika kompensasi positif akan meningkatkan kinerja tersebut.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Nur, Ismi Rija et al. (2016) adalah untuk mengukur besar antara kedua variable yang berbeda dan mengukur tingkat kesimetrisan garis besar atau kecilnya koefisien R^2 (*R Square*).

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

e	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
,895 ^a	,739	,733

Sumber : Olahan data primer, 2022

Hasil dari tabel di atas adalah nilai *RR Square* sebesar 0,739 atau 73,9%. Artinya 73,9 % produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan (K3), kompensasi dan lingkungan fisik kerja. Sedangkan 26,1 % dijelaskan oleh daktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

2. Uji F

Uji F di peruntukkan untuk pengukuran tingkat secara bersamaan (simultan) yakni variable bebas,kecerdasan emosional dan stress karyawan dalam pekerjaan .Uji ini digunakan untuk pembuktian apakah terdapat pengaruh secara simultan atau tidak, kompensasi, dan lingkungan fisik kerja pada PT. Najatim Dock Yard.

Tabel 11 Hasil Uji F

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
137,089	3,09	,000	Ho ditolak

Sumber : Olahan data primer, 2022

Dari table 4.11 ini di jelaskan bahwasannya hasil F hitung lebih besar di dibandingkan Ftable dan nilai sig 0,000 maka dari itu Ho mengalami penolakan, dan menunjukkannya variable keselamatan dan Kesehatan (K3), kompensasi, dan lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan secara bersamasama terhadap produktivitas karyawan.

3. Uji T

Uji signifikan parsial (Uji t) yaitu variable independent yang mempunyai tujuan dalam mengukur suatu variable dependen secara individu dan mengidentifikasi pengaruh individu tersebut. (Ghozali 2011).

Tabel 12 Hasil Uji T

Variabel	<i>Thitung</i>	<i>Ttabel</i>	Sig.	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan (K3)	4,106	1,661	,000	Berpengaruh
Kompensasi	3,754	1,661	,000	Berpengaruh
Lingkungan Fisik Kerja	3,876	1,661	,000	Berpengaruh

Sumber : Olahan data primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis yang di jabarkan pada table tersebut keselamatan dan Kesehatan (K3) terhadap produktivitas karyawan diketahui *Thitung* berjumlah (4,106) > *Ttabel* memiliki jumlah

(1,661) dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$ maka terjadi penolakan pada H_0 , yakni keselamatan dan Kesehatan (K3) sangat berpengaruh signifikan kepada produktivitas yang mempunyai pengaruh positif. Dari analisa tersebut menemukan hasil produktivitas karyawan diketahui memiliki *Thitung* (3,754) > *Ttabel* berjumlah (1,661) dan signifikansi nilai $0,000 < (0,05)$.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan SPSS dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Najatim Dock Yard. Dilihat dari nilai *T* hitung (4,106) > *T* tabel (1,661) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap pegawai PT. Najatim Dock Yard. Dilihat dari nilai *T* hitung (3,754) > *T* tabel (1,661) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$
3. Lingkungan fisik sangat mempengaruhi produktivitas pegawai PT. Najatim Dock Yard. Dilihat dari nilai *T* hitung (3,876) > *T* tabel (1,661) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$
4. Keselamatan dan Kesehatan (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Fisik secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas pegawai PT. Najatim Dickyar. Dilihat dari *F* hitung (137,089) > *T* tabel (3,09) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.

Saran

1. Dengan hormat untuk Perusahaan PT. Najatim Dock Yard
 - a. Penelitian ini dapat di gunakan sebagai acuan atau referensi dan gambaran tentang kinerja karyawan, dalam produktivitas pekerja di PT. Najatim Dock Yard.
 - b. PT. Najatim Dock Yard untuk membuat system evaluasi kinerja berkala supaya mengetahui perkembangan peningkatan dan penurunan kinerja pegawai.
2. Untuk Peneliti berkelanjutan
 - a. Peneliti berikutnya diharapkan bisa mengidentifikasi atau memberikan tambahan untuk variable maupun budaya organisasi, tingkat pendidikan tersebut .
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa menambahkan jumlah responden yang lebih banyak dari sebelumnya.

DAFTAR PSUTAKA

- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Almigo, 2014, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and The Employees Work Productivity)*. Jurnal PSYCHE Vol. 1No. 1,
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono Sugeng, R.M.S Jusuf, Andriana Pusparini. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Edyun, Neti. (2012) *hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan*

- Ekaningsih, A. S. (2012). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja Kota Surakarta)*. Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia, 4(1), 19-30.
- Febriana, T.N.M. dan Indrawati Ayu Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali*. Jurnal Manajemen, Vol 2(5).
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kusuma, I. 2004. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri dengan pada pekerja bagian Die Casting PT. X Tahun 2004*. Tesis Program Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, PT. Toko Gunung Agung ; Jakarta*
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widodo, Setyo Djoko (2014). *Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. Journal of Economics and Sustainable Development ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.5, No.26, 2014