

# **Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktifitas kerja melalui kepuasan karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) decoration Surabaya.**

Oleh

Sindy Putra \*), Drs Ec. Sofyan lazuardi,SH.,MM.,MH\*), Parwita setya wardhani, SE.,MSi\*)

Manajemen

[sindyputra98@gmail.com](mailto:sindyputra98@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Setiap karyawan selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dan karyawan maka tujuan perusahaan tersebut akan segera terwujud. Penelitian ini berjudul "Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) Decoration Surabaya". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, dengan sampel sebanyak 50 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Metode penelitian ini adalah *Path Analysis* / Analisis Jalur, dengan hasil pengujian Validitas adalah valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, data telah berdistribusi normal dan terbebas dari asumsi klasik. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) Decoration Surabaya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) Decoration Surabaya. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) Decoration Surabaya. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) Decoration Surabaya.

***Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.***

STIE  
MAHARDHIKA SURABAYA

## LATAR BELAKANG MASALAH

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan – bahan dan proses pengolahan, lantai tempat kerja, lingkungan kerja dan metode kerja, Yani (2018:157). Sesungguhnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kebutuhan bersama antara karyawan dengan perusahaan, apabila masing–masing pihak mampu menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Lebih jauh sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan–bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya–bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk–produk industri. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan sangat tergantung dari rasa tanggung jawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajiban masing – masing serta kerjasama dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Yani (2018:160). Permasalahan yang terjadi adalah karyawan serta perusahaan menganggap perlu dipakainya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetapi sering kali tidak mentaati apa yang menjadi perarturan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?
- 3) Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?
- 4) Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?

## K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut I Komang Ardana (2012) yang dikutip oleh Tannady (2017:371), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Moekijat (2010) yang dikutip oleh Tannady (2017:371) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai hal – hal yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan yang terjadi dalam pekerjaan. Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdapat tiga pokok masalah terjadinya kecelakaan kerja, yaitu peristiwa yang terjadi secara kebetulan, kondisi dan tindakan atau perbuatan yang membahayakan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Mulyadi (2017:165) keselamatan kerja pada hakikatnya merupakan upaya perlindungan yang di tujukan untuk :

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama melakukan tugas – tugas pekerjaan sehari – hari di tempat kerja demi untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas
2. Menjaga keselamatan orang lain yang kebetulan berada di tempat kerjanya
3. Menjaga keselamatan pemakaian peralatan kerja masing– masing dan semua aset perusahaan
4. Menjaga pemakain dan penggunaan sumber–sumber produksi secara aman dan efisien
5. Menjaga kelestarian lingkungan hidup

Indikator – indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Tannady (2017:377) yang mengutip dari Mangkunegara (2002) adalah :

- 1) Penyimpanan barang – barang yang berbahaya diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang tidak padat sesak.
- 3) Penggunaan alat – alat kerja yang disertai pengamanan.
- 4) Pengaturan penerangan yang memadai.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (2018:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan, artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Robbins dan Judge (2009) yang dikutip oleh Tannady (2017:174)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter – karakter pekerjaan tersebut.

Menurut Badriyah (2017:228) mengutip pendapat Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja.

Menurut Badriyah (2017:227-228), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat. Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (Robbins, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan.

Menurut Tannady (2017:173), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Indikator – indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:202) adalah sebagai berikut :

- 1) Mencintai pekerjaannya.  
Dalam hal ini karyawan menyukai pekerjaannya tersebut karena sesuai dengan keinginannya.
- 2) Moral kerja positif.  
Merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- 3) Disiplin kerja.  
Kondisi yang tercipta melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan.
- 4) Prestasi kerja.  
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan.

## Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:97) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Suwatno dan Yuniarsih (2015:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Menurut Tannady (2017:274) yang mengutip pendapat Sedarmayanti (1996), produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Suwatno dan Yuniarsih (2015:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Menurut Riyanto (1986) dalam Tannady (1027:274), produktivitas mengandung pengertian kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (*input*) dengan jumlah barang yang dihasilkan (*output*).

. Menurut Nanang Fattah yang dikutip oleh Suwatno dan Yuniarsih (2015:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu

pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Suwatno dan Yuniarsi (2015:159) mengelompokkan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

### A. Faktor internal yang meliputi :

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- b) Struktur dan desain pekerjaan.
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- f) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan / atau rekan kerja.
- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- h) Lingkungan kerja yang ergonomis / nyaman / serasi.
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

### B. Faktor eksternal yang meliputi :

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
- c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.
- d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.  
Tingkat persaingan.



Menurut Sutrisno (2017:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja.  
Ini merupakan etos kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Mutu.  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu *output* lebih baik dari yang telah lalu.

#### Penelitian Terdahulu

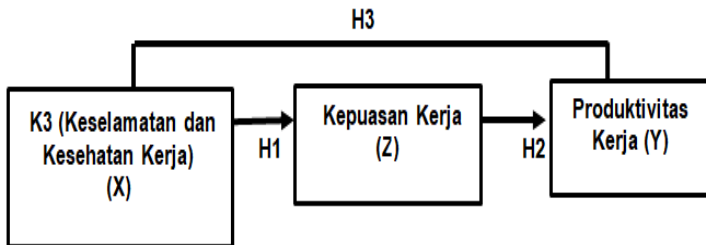
- a) Penelitian yang dilakukan oleh Margarita Thessa Maida, Setyo Riyanto, dan Hapzi Ali, 2017, dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967
- b) Penelitian yang telah dilakukan oleh Reza Maulana A, Djamhur Hamid dan Mochamaad Djudi Mukzam, 2015, dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Senli Bonix Suryawan, Riane J. Pio dan Wehelmina Rumawas, 2017, dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Herman Rudiyanto, Yulianeu, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni, 2017, dengan judul "Dampak Keadilan Organsasi, Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi

(Study Kasus Di PT. Bina Busana Internusa Semarang)

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2017, dengan judul Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero)
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Indra Siswanto, 2015, dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan
- g) Penelitian yang telah dilakukan oleh Jerome Idiegbeyan Ose, Roseline Opeke, Ayooluwa Aregbesola, Sola Emmanuel Owolabi, Toluwani Eyiolorunshe, 2019, *Centre for Learning Resources, Landmark University Roseline Opeke, Babcock University Ayooluwa Aregbesola, Centre for Learning Resources, Landmark University Sola Emmanuel Owolabi, Centre for Learning Resources, Landmark University Toluwani Eyiolorunshe, Centre for Learning Resources, Landmark University* dengan judul "*Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of Staff In Private University Libraries, Nigeria*

## Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersama arah hubungannya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 1 Kerangka Konseptual Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan pengolahan data penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.
- 3) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.
- 4) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 :14) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

teknik pengambilan sampel secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2017 29) deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

## Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya yang berjumlah 50 orang (semua karyawan mempunyai masa kerja diatas 3 tahun)..

## Sampel

Menurut Azwar (2016:79), sampel adalah bagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, maka ia harus memiliki ciri - ciri yang dimiliki oleh populasinya,. Menurut pendapat Noor (2015:147), sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Karena jumlah populasi menurut peneliti dianggap sedikit yaitu 50 responden, maka peneliti menggunakan metode sensus/ *total sampling*, yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian, Sugiyono (2017:68). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.

## Pembahasan

Setelah melakukan analisis data, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini didukung oleh pendapat I Komang Ardana (2012) yang dikutip oleh Tannady (2017:371), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dari hasil penelitian ini menunjukkan 70% responden setuju penyimpanan barang-barang berbahaya sudah aman (tidak membahayakan karyawan) sehingga karyawan bisa lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Barang-barang berbahaya yang tidak disimpan ditempat yang aman, bukan saja mengganggu proses kelangsungan bekerja namun juga akan mencederai para pekerja. Sebanyak 72 % responden mencintai pekerjaan yang sedang ditekuni sekarang, rasa cinta kepada pekerjaan akan membuat karyawan tidak ingin pindah kerja ketempat (perusahaan) lain dan karyawan tersebut menginginkan hasil pekerjaannya semakin hari harus semakin lebih baik sebagai bukti bahwa karyawan tersebut mencintai pekerjaannya. Menurut Badriyah (2017:228) mengutip pendapat Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reza Maulana A, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi Mukzam (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Senli Bonix Suryawan, Riane J. Pio dan Wehelmina Rumawas (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

## **2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.**

Dari hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sutrisno (2017:73), bagi industri, penelitian mengenai kepuasan

kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan 72 % responden selalu berpikiran positif tentang pekerjaan, dengan pikiran positif maka responden akan mudah timbul ide, inovasi, lebih bersemangat serta lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawabnya. Sedangkan pikiran negatif akan memunculkan banyaknya keluhan/ protes, serta berkurangnya/ menurunnya semangat kerja yang akan berakibat pada menurunnya *output* pekerjaannya sendiri. Sebanyak 77 % responden selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini akan memperlancar proses pekerjaan berikutnya, mengurangi kerugian biaya/ *down time* (waktu tunggu)/ bahan baku dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Menurut Badriyah (2017:228) mengutip pendapat Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Menurut Badriyah (2017:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman Rudiyanto, Yulianeu, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang. Penelitian Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran.

Penelitian Megawati Said, Wihelmina Rumawas dan Sandra I. Asaloei (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado.

### **3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.**

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mulyadi (2017:166) menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memupuk gairah kerja demi meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Mulyadi (2017:174) upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan antara lain untuk melindungi dan menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam rangka peningkatan produktivitas dan kesejahteraannya. Hasil penelitian ini menunjukkan 68 % responden menyatakan penggunaan alat-alat kerja selalu disertai pengamanannya hal ini sebagai bentuk perlindungan bagi karyawan (operator) yang menggunakan alat-alat kerja tersebut untuk terhindar dari kecelakaan kerja. Sebanyak 77 % responden menyatakan selalu berusaha meningkatkan hasil pekerjaannya dengan baik, usaha ini akan tercapai apabila keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan telah terjamin. Jaminan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ini membuat karyawan merasa lebih fokus untuk meningkatkan hasil pekerjaannya. Menurut Tannady (2017:376) pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu upaya mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dari pendapat para ahli tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bayu Indra Siswanto (2015) yang menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif

terhadap produktivitas kerja aryawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan.

### **4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.**

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas (pengaruh langsung) sebesar 29,37 %. Sedangkan besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebesar 40,27 %. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung mempunyai nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung, artinya bahwa variabel intervening (kepuasan kerja) mempunyai nilai yang signifikan terhadap pengaruh tidak langsung tersebut dengan selisih  $40,27\% - 29,37\% = 10,9\%$ . Menurut Badriyah (2017:228) mengutip pendapat Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini berupa responden merasa aman dan terlindungi dalam bekerja, responden mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kuantitas maupun kualitasnya semakin baik, kesejahteraan karyawan semakin meningkat karena keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan dalam perusahaan.

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR *Decoration* Surabaya.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas



- kerja karyawan CV. ANR *Decoration* Surabaya.
- 3) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR *Decoration* Surabaya.
  - 4) K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. ANR *Decoration* Surabaya.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja) diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kinerja dan sebagainya.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Bagi manajemen dan karyawan CV. ANR *Decoration* Surabaya hendaknya meningkatkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena ini sangat menguntungkan bagi manajemen dan karyawan sehingga semua karyawan mengerti dan mampu menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, misalnya melakukan pengecekan secara berkala mengenai alat – alat kerja, alat pemadam api ringan (APAR), alat pelindung diri (APD), rambu – rambu K3 agar tercapai kepuasan kerja karyawan (merasa aman dan terlindungi dalam bekerja). Meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, misalnya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, selalu mengingatkan karyawan agar selalu mentaati peraturan perusahaan, menanamkan rasa mencintai perusahaan, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan pelatihan kerja secara berkala dan berkelanjutan, sehingga diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- A, Reza Maulana, Djamhur Hamid dan Mochamaad Djudi Mukzam, 2015, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.20, NO.1, 2015 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Amirullah dan Budiyono, 2017, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifudin. 2016. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Djuniadi, Mohamad Afiffudin, Wahyu Lestari. 2017. *Statistik Inferensial*, Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Fajri, Kahfiardi, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2017, *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap*

*Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)*, jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 46, NO.1, Tahun 2017, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

*Between Motivation And Job Satisfaction Of Staff In Private University Libraries, Nigeria, volume 18 issue 1 (2019)*, Babcock University and Centre for Learning Resources, Landmark University

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro

Riduwan dan Engkos Kuncoro. 2017. *Statistika*, Bandung : Alfabeta.

Hasibuan, Malayu SP, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Rudiyanto, Herman, Yulianeu, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni. 2017. *Dampak Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi (Study Kasus Di PT. Bina Busana Internusa Semarang)*. Semarang : *Journal of Management*, Vol. 3, No. 3, ISSN : 2502 – 7689, Jurusan Manajemen Universitas Pandanaran Semarang.

Maida, M. T, Setyo Riyanto, and Hapzi Ali. 2017. *Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. *Journal of Business and Management Studies*, Mercuri Buana University, Jakarta Indonesia, DOI: 10.21276/sjbms.2017.2.3.7, ISSN 2415-6663 (Print), ISSN 2415-6671 (Online), Maret 2017

Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Mulyadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.

Said, Megawati, Wihelmina Rumawas dan Sandra I. Asaloei. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado*. Manado : e jurnal Administrasi-e Jurnal Unsrat, Vol. 5, No. 004, ISSN : 2338 – 9605. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Mangkunegara, AA Anwar, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Sanusi, Anwar. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

Ose Jerome Idiegbeyan, Roseline Opeke, Ayooluwa Aregbesola, Sola Emmanuel Owolabi, Toluwani Eyiolorunshe, 2019, *Relationship*

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sihotang, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita.

Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siswanto, Bayu Indra, 2015, *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan*, eJournal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (1): 68-82 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Universitas Mulawarman Samarinda.

Stoner, James. 2015. *Manajemen. Terjemah : Alexander Sindoro*. Jakarta : Prahallindo

Sugiyono. 2017. *Statistik Nonparametris, untuk penelitian*, Bandung : Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suhariadi, Fendy, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis – Praktis*, Surabaya : Airlangga University Press

Sujianto. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka.

Suryawan, Kadek Senli Bonix, Riane J. Pio dan Wehelmina Rumawas, 2017, *Pengaruh*

*Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur*, ejournal.unsrat.ac.id. Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.5, No. 004, tahun 2017. ISSN : 2338 – 9605.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert

Teker, Seda Çelik, 2016, *Effects Of Motivation And Job Satisfaction On The Productivity* yang dimuat di *International Journal Of Electronics, Mechanical And Mechatronics Engineering Vol.6 Num.2 - 2016 (1151-1163) Istanbul Aydn University, Industrial Engineering Department, Istanbul, Turkey.*

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yani, A, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Mitra Wacana Media