
HUBUNGAN KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Elvie Maria, Sukiman
Universitas IBBI

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the relationship between work safety, work health and job satisfaction on employee productivity. The population and sample in this study were 97 employees of the Malibu Management Agency (BPM), using the census method and the variables of this study were work safety, work health, job satisfaction and employee productivity. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis and using SPSS. The results show that work safety, health and job satisfaction have a strong and direct positive relationship to clarify employee productivity with a contribution of 73.1%. And explained that work safety, work health, and job satisfaction awarded to an employee simultaneous had links and real impact of the productivity of employees.

Keywords: *Keselamatan Kerja; Kesehatan Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan berupaya agar karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Untuk itu perusahaan harus memahami atau mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi pada produktivitas kerja karyawannya. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan akan memberikan kepuasan kepada individu atau kelompok, dan juga mendorong serta memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi dan mendapat dukungan dari semua pihak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, bekerja dengan antusias dalam mendukung tujuan organisasi.

Perusahaan yang baik dan sehat adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting

perusahaan. Adapun kondisi karyawan dalam hal ini adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal bagi karyawan secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Keselamatan kerja sebagai suatu kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam UU 1 tahun 1970, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya dalam melakukan

pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya, setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja.

Kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal (Sayuti, 2013). Kesehatan kerja sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja individu maupun perusahaan (Tarwaka, 2014).

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik merupakan suatu keharusan. Karyawan sangat membutuhkan perlindungan dari resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja supaya karyawan merasa aman dari kecelakaan kerja serta selalu dalam keadaan yang sehat dalam bekerja. Dengan terlindunginya karyawan dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat. Peningkatan produktivitas karyawan dapat berimbas positif pada kemajuan dan perkembangan perusahaan (Nuswantoro, Sugiyono & Efranto (2013).

Selain menjadi aset terpenting bagi perusahaan, SDM juga menjadi salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus mampu memperhatikan produktivitas karyawan untuk mengatur tingkat efisiensi biaya perusahaan, untuk itu kepuasan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian karena kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk di lingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa nyaman dan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa memengaruhi kepuasan tersebut. Selanjutnya, organisasi atau pihak perusahaan sudah seharusnya membuat langkah untuk dapat membentuk atmosfir yang menjadikan karyawan menemukan kepuasan dalam bekerja.

Karyawan akan bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, dan memiliki kepuasan kerja tentunya akan bekerja sebaik mungkin karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja dan kesehatan tidak dijalankan secara

intensif dan optimal serta kepuasan kerja karyawan tidak menjadi perhatian bagi perusahaan, maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, yaitu penurunan semangat dan gairah kerja karyawan akibat mereka merasa takut mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa pengelolaan, Badan Pengelola Malibu (BPM) bertanggung jawab terhadap keamanan, kebersihan lingkungan, kenyamanan, menjaga keindahan lingkungan dan perawatan Ruang Terbuka Hijau (RTH), Fasilitas Sentra Komunitas semacam Sport Club, Kelainan Utilitas seperti Penerang Jalan Umum (PJU) di lingkungan perumahan Taman Malibu Indah, karyawan bekerja menggunakan alat dan material serta bahan-bahan tertentu yang memungkinkan adanya hal yang dapat mengganggu keselamatan kerjanya, dan suatu reaksi terhadap kesehatannya, maka keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan, adalah hal yang harus diperhatikan. Salah satu indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015:182) adalah kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

Masalah rendahnya produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh BPM, karena berpengaruh dalam mengurangi keluhan dari pengguna jasa layanan yang diberikan, baik itu dari para penghuni maupun dari anggota sport club, sebagaimana visi perusahaan memberikan pelayanan terbaik bagi pengguna jasa. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam ini; keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan cacatan permanen pada karyawan yang menyebabkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Ridley (2006) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Hal senada dikemukakan Simanjuntak (2005), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Dengan adanya jaminan

keselamatan dan keamanan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatannya akan bekerja lebih optimal dan ini akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Sedarmayanti (2010:211) menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan, dan merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan.

Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stres (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah. Kesehatan kerja sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja (Tarwaka, 2014).

Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2009) merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah aktivitas manusia normal umumnya. Swasto (2011) mengemukakan bahwa kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan

mental, kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan kerja adalah kondisi lingkungan dan tempat kerja dan mental psikologis. Menurut Rivai (2005:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kesehatan kerja adalah kondisi dimana para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012). Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi kelangsungan dan tujuan organisasi. Hal yang sama dikemukakan Hasibuan (2008) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Dariyo (2004) menyatakan kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang dirasakan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa nyaman dan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, dengan mengerti output yang dihasilkan, maka penting bagi perusahaan mengetahui penyebab yang bisa memengaruhi kepuasan kerja tersebut. Selanjutnya, organisasi atau perusahaan hendaknya membuat langkah yang dapat membentuk atmosfer yang menjadikan karyawan menemukan kepuasan dalam bekerja.

Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya termasuk keselamatan dan kepuasan kerja. Apabila aspek-aspek tersebut sesuai dengan yang diharapkan, maka akan timbul perasaan positif, namun apabila tidak sesuai maka akan muncul perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas hasil dengan menggunakan sumber daya atau komponen-komponen yang ada di dalamnya. Produktivitas berbeda dengan produksi. Produksi menunjukkan adanya penambahan hasil atau keluaran, sedangkan produktivitas menunjukkan hasil atau keluaran yang disertai cara produksi. Peningkatan produktivitas tidak selalu disertai dengan peningkatan produksi, bisa jadi produktivitasnya

menurun. Dengan kata lain produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang terdapat adanya kombinasi efisiensi dan efektivitas.

Produktivitas karyawan merupakan cerminan jumlah yang disumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Sinungan (2008), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, dan juga diartikan sebagai tingkatan efisien dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang/kelompok orang guna menghasilkan produk, baik barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Faktor penting yang turut menentukan produktivitas tenaga kerja atau karyawan adalah kondisi kesehatan individu. Produktivitas seorang karyawan dalam menghasilkan sesuatu di dalam pekerjaannya, dapat tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar atas segala kebutuhannya termasuk kebutuhan adanya program keselamatan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja pada karyawan ditempatnya bekerja.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan

inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Sutrisno (2009). Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas. Sebagaimana dikemukakan Anoraga (2007) salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan adalah jaminan sosial berupa keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagaimana dikemukakan Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Produktivitas karyawan adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPM Medan yang berjumlah 97 orang. Pemilihan sampel dari populasi adalah dengan menggunakan total sampling, yaitu pengambilan sampel dengan mengambil populasi sebagai sampelnya (Arikunto, 2010). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2011).

HASIL

Hasil pengujian pengaruh positif keselamatan kerja (X_1), kesehatan

kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y), dan hasil analisis uji korelasi antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan korelasi antara keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai $R = 0.805$. Artinya terdapat hubungan positif yang kuat dan searah antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Uji serempak atau simultan atau uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Di bawah ini disajikan hasil Uji F

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa F_{test} : 57.163 dengan tingkat signifikansi .000b. Jika dibandingkan dengan F_{table} pada tingkat kepercayaan 5% (α : 0,05) yang besarnya hanya 2.47, maka nilai F_{test} lebih besar dari nilai F_{table} (F_{test} (57.163) > F_{table} (2.47) sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap produktivitas karyawan perusahaan BPM.

Berdasarkan hasil estimasi atau regresi pada Tabel 3, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 3.308 + 0.778X_1 + 0.091X_2 + 0.359X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan yaitu nilai konstanta sebesar 3.308 artinya apabila variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja sama dengan 0, maka akan diikuti produktivitas karyawan sebesar 3.308.

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan keselamatan kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika keselamatan kerja mengalami penurunan maka produktivitas karyawan juga akan mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0.778 memberikan makna jika terjadi perubahan atau peningkatan keselamatan kerja 1 (satu) satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0.778 satuan.

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan kesehatan kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kesehatan kerja mengalami penurunan, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0.091 memberikan makna jika terjadi perubahan atau peningkatan kesehatan kerja 1 (satu) satuan maka kesehatan kerja akan meningkat sebesar 0.091 satuan

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka produktivitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika

kepuasan kerja mengalami penurunan, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0.359 memberikan makna jika terjadi peningkatan kepuasan kerja 1 (satu) satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0.359.

Untuk menentukan H_0 maupun H_1 ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} membandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dimana nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.986 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Koefisien regresi sebesar 6.972 di atas nilai t_{tabel} sebesar 1.986, berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja (X_1) pada produktivitas karyawan (Y).

Koefisien regresi sebesar 2.097 di bawah nilai t_{tabel} sebesar 1.986, berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh positif tidak signifikan kesehatan kerja (X_2) pada produktivitas karyawan (Y).

Koefisien regresi sebesar 2.321 di atas nilai t_{tabel} sebesar 1.986, berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X_3) pada produktivitas karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif

terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan bisa ditingkatkan dengan meningkatkan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Tabel 1 menunjukkan R sebesar 0.805 dan nilai R^2 sebesar 0.731 yang berarti kontribusi keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73.1 %, dan sisanya 26.9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dariyo, Agoes. 2004. Psikologi Perkembangan Dewasa Muda. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. A. Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2009. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Salemba Empat
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Nuswantoro, Sugiono, Efranto. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Struktural Equation Model. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri* Vol.2 No.5 Teknik Industri Universitas Brawijaya.
- Ridley J. 2006. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veltzhal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. A dan Kurniawati. 2013. Manajemen Sarana dan Prasarana di SMK 1 Kasihan Bantul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. (1): 98- 108.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi

- Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: Mandar Maju.
- , 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P.E. 1997. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. California: Sage Publications, Inc.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Pustaka Grafika
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

Lampiran

Table 1
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.731	.712	.57904

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Table 2
 Uji Korelasi
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.115	3	80.038	57.163	.000 ^b
	Residual	31.762	93	.497		
	Total	271.876	96			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Table 3

Koefisien Regresi keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.308	2.594		1.275	.205		
Total_X1	.778	.012	.592	6.972	.000	.525	1.905
Total_X2	.091	.081	.184	2.097	.089	.157	2.801
Total_X3	.359	.055	.274	2.321	.022	.271	3.684

a. Dependent Variable: Total_Y