

# Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Era New Normal

Yustiana Dwirainaningsih<sup>1</sup>, Aria Mulyapradana<sup>2</sup>, Salman Al Farisi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Pusmanu, Pekalongan  
Jl. Karangdowo No. 9 Kabupaten Pekalongan

<sup>3</sup>Stimik Himysa, Semarang  
Jl. Karanganyar No.58, Wonosari, Kec. Tugu, Kota Semarang

e-mail: <sup>1</sup> dwirainaningsih@gmail.com, <sup>2</sup>ariamulyapradana@gmail.com, <sup>3</sup>salmantosaran@gmail.com

---

Informasi Artikel	Diterima: 18-09-2021	Direvisi: 17-11-2021	Disetujui: 04-01-2022
-------------------	----------------------	----------------------	-----------------------

---

## Abstrak

Riset bertujuan untuk mengetahui implementasi dan pengaruh program keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas kerja di era new normal pada PT. Retota Sakti Kota Pekalongan. Metode kuantitatif digunakan dalam riset ini terkait kebijakan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja serta menggunakan penelitian eksplanatori dengan jumlah 90 responden yang merupakan karyawan PT. Retota Sakti namun dari 90 kuesioner yang disebar hanya 87 kuesioner yang kembali. Pada metode kuantitatif penelitian ini memiliki hasil nilai signifikansi (sig.) variabel keselamatan kerja sebesar 0,00 dan ini < dari probabilitas 0,05 yang artinya H<sub>1</sub> diterima atau ada pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y) dan nilai signifikansi (sig.) variabel keselamatan kerja sebesar 0,00 dan ini < dari probabilitas 0,05 yang artinya H<sub>2</sub> diterima atau ada pengaruh signifikan dari variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y). Sebagai perusahaan yang memperhatikan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut melaksanakan dengan baik pada lingkungannya dan keselamatan kerja serta kesehatan kerja meskipun di masa *era new normal* tetap dilaksanakan dengan baik untuk memenuhi standar dalam penyelenggaraan perusahaan sehingga produktivitas kerja tetap maksimal, saat ini produktivitas perusahaan kembali normal seiring dengan jumlah pesanan atau permintaan akan barang. Untuk mencegah pertumbuhan covid-19 di lingkungan kerja maka implementasi program kesehatan dan keselamatan kerja tetap dijalankan seperti menerapkan program cuci tangan, menjaga jarak, menggunakan masker selama bekerja.

Kata Kunci : keselamatan kerja, kesehatan kerja, produktivitas kerja, new normal, covid-19

## Abstract

*The research aims to determine the implementation and influence of safety and health programs on work productivity in the new normal era at PT. Retota Sakti Pekalongan City. The quantitative method used in this research is related to the policy of implementing occupational safety and health on work productivity and using explanatory research with a total of 90 respondents who are employees of PT. Retota Sakti, however, of the 90 questionnaires distributed, only 87 were returned. In the quantitative method, this study has a significance value (sig.) of the work safety variable of 0.00 and this is < from the probability of 0.05 which means that H<sub>1</sub> is accepted or there is a significant effect of the work safety variable (X<sub>1</sub>) on work productivity (Y) and the significance value (sig.) of the occupational safety variable is 0.00 and this is < from the 0.05 probability, which means that H<sub>2</sub> is accepted or there is a significant effect of the occupational health variable (X<sub>2</sub>) on work productivity (Y). As a company that pays attention to the rules set by the government, it carries out well in its environment and occupational safety and health even though in the new normal era it is still carried out properly to meet standards in company administration so that work productivity remains maximal, currently the company's productivity is back to normal along with with the number of orders or requests for goods. To prevent the growth of COVID-19 in the work environment, the implementation of occupational health and safety programs is carried out such as implementing hand washing programs, maintaining distance, using masks while working.*

Keywords: work safety, occupational health, work productivity, new normal, covid-19



## 1. Pendahuluan

Sudah lebih dari dua belas bulan wabah Covid-19 belum reda termasuk di Indonesia, dari data Covid19.go.id tersajikan data jumlah yang terkonfirmasi sebanyak 3.666.031 dan tersebar di seluruh provinsi termasuk di Kota Pekalongan. Di Kota Pekalongan data terkonfirmasi sebanyak 4993 berdasarkan data dari corona.pekalongankota.go.id.

Banyaknya kasus covid-19 tersebut berdampak pada semua sektor baik secara langsung maupun tidak langsung. Sektor yang berdampak langsung yakni di sektor industri padat karya seperti adanya pembatasan transaksi ekonomi, penurunan omset penjualan akibat permintaan yang menurun, dan pemutusan hubungan kerja pada karyawan hingga adanya penutupan usaha dari pemilik industri padat karya yang merupakan dampak yang signifikan dari pandemik ini.

Untuk menekan terjadinya penutupan usaha di masa pandemik ini maka perusahaan harus membuat rencana atau strategi guna bertahan di masa pandemik ini. Salah satu yang dilakukan yakni penyesuaian perusahaan di masa pandemik dan terbiasa dengan kondisi baru atau yang disebut *new normal*.

Di era *new normal* ini masyarakat dalam melakukan aktivitasnya harus mematuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah. Mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.071/MENKES/431/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Covid-19. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan maka segala aktivitas yang dilakukan wajib mematuhi aturan protokol kesehatan.

*New Normal* atau kenormalan baru adalah keadaan beradaptasi dengan lingkungan dalam bentuk suatu tatanan atau perilaku atas gaya hidup atau tata cara kerja dengan menerapkan protokol kesehatan agar masyarakat Indonesia tetap produktif dan terhidar Covid-19. Melihat kondisi tersebut maka kita perlu adanya perubahan ke arah yang baik, oleh karena itu penerapan *new normal* yang harus kita taati dengan cara pandang yang positif dan perilaku produktif.

Keseluruhan dampak yang dirasakan oleh semua sektor industri berujung pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Indah (Prasetya Rini & Tenrisukki Tenriajeng, 2014) mengatakan bahwa produktivitas kerja sangat penting dan memiliki pengaruh pada kinerja waktu proyek.

Nawawi berkata bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan *output* dengan *input* (Mulyapradana et al., 2021). Produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Sedarmayanti yakni bagaimana menciptakan atau menaikkan barang atau jasa setinggi mungkin guna memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dengan indikatornya adalah efektivitas dan efisiensi (Kharis et al., 2021).

Oleh karena produktivitas menjadi indikator utama bagi kemajuan suatu perusahaan sehingga

peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi tersebut (Wahyuni et al., 2018).

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (Rei Samahati, 2020) terdapat ada enam diantaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas kerja dan efisiensi kerja. Indikator dari produktivitas menurut Sadarmayanti yakni sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara lingkungan kerja, efisiensi tenaga kerja, manajemen produktivitas, tingkat penghasilan dan sarana produksi (Harvy Budihardjo et al., 2017).

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan berdasarkan Sinungan diantaranya manusia, modal, metode/proses, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara-negara dan lingkungan internasional (Badriyah, 2015). Senada yang diungkapkan oleh Handoko ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni lingkungan kerja, komunikasi, kesehatan dan upaya peningkatan produktivitas (Fauziyah et al., 2017)

Agar tetap terjaga produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus memprioritaskan beberapa perspektif seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan guna seluruh karyawan dapat terlindung pada saat bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terealisasikan.

Keselamatan karyawan di tempat kerja menjadi hal yang sangat penting, oleh karena itu perusahaan harus memastikan lingkungan atau area kerja untuk karyawan dalam kondisi aman dan terjamin bebas dari kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Pengki Elia et al., 2017). Hal senada yang diungkapkan oleh Suma'mur mengatakan bahwa keselamatan kerja menggambarkan rangkaian usaha guna menciptakan kondisi kerjayang aman dan tenang bagi karyawan di tempat bekerja (Setiawan, 2013).

Sedarmayanti terdapat tiga faktor indikator dari keselamatan kerja diantaranya adalah (1) faktor lingkungan kerja, (2) faktor manusia atau karyawan seperti faktor fisik dan mental, pengetahuan dan keterampilan dan sikap, (3) faktor alat dan mesin kerja seperti pencahayaan yang kurang, mesin yang tidak terawat dan adanya kerusakan teknis (Saputra, 2014).

Program kesehatan kerja menjadi vital dan mejadi perhatian pihak pengusaha atau perusahaan karena kesehatan karyawan yang buruk dan menurunnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat berdampak buruk bagi produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka pihak perusahaan harus memperhatikan dengan cermat kesehatan karyawannya, seperti perusahaan wajib melindungi karyawan dari kecelakaan kerja di tempat kerja

maupun melakukan pencegahan dan pemberantrasan penyakit di lingkungan kerja dan peningkatan kesehatan terhadap tenaga kerja.

Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Rahman, 2014). Hal senada yang diungkapkan oleh Suma'mur bahwa kesehatan kerja merupakan ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja) (Busyairi et al., 2014).

Indikator kesehatan kerja di riset ini yakni tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama pada kecelakaan di tempat kerja, mengikuti program jaminan kesehatan kerja untuk karyawan, pemeriksaan berkala untuk karyawan, terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat, tersedianya pelayanan kesehatan untuk karyawan dan adanya pendidikan mengenai kesehatan kerja (Siswanto, 2015).

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengadakan implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Kegiatan tersebut menjadi hal yang terbaik guna menemukan masalah dan menilai risikonya sebelum kerugian atau kecelakaan kerja terjadi. Potensi bahaya di lingkungan kerja terkadang sulit untuk dideteksi oleh karena itu perlu diadakannya pengidentifikasi (Pratama Putra, 2017). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, PT Retota Sakti Kota Pekalongan sudah melakukan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja akan tetapi di masa pandemik ini mengalami perubahan pada program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dibuat oleh tim manajemen dimana tim

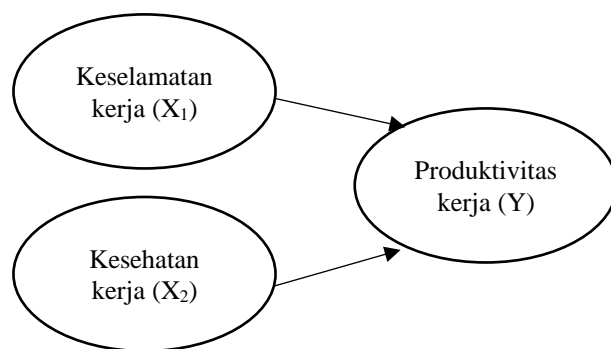
Untuk mencegah penularan dan pertumbuhan covid-19 khususnya di lingkungan PT Retota Sakti Kota Pekalongan dilakukan penambahan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Adapun penambahan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan di PT Retota Sakti Kota Pekalongan seperti penggunaan masker selama beraktivitas kerja, cuci tangan, menggunakan *handsanitaizer*, menjaga jarak dan menerapkan sistem kerja WFH serta memberlakukan sistem kerja shift kepada 50% jumlah karyawan di bagian operator. Penambahan program tersebut dibuat oleh tim manajemen di lingkungan PT Retota Sakti Kota Pekalongan.

Adanya penambahan program tersebut yang mengacu pada regulasi yang dibuat oleh pemerintah memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dari karyawan PT Retota Sakti Kota Pekalongan seperti menurunnya hasil produksi yang tidak sesuai dengan target dan adanya penurunan produktivitas

dari karyawan tersebut. Disamping itu, karyawan belum terbiasa dengan adanya penambahan program keselamatan dan kesehatan kerja di masa pandemik ini.

Disamping itu pula, wilayah atau lokasi perusahaan PT Retota Sakti Kota Pekalongan merupakan daerah yang rawan banjir rob, hal ini yang menyebabkan kendala dalam beraktivitas kerja dikala banjir rob sudah naik ke permukaan otomatis aktivitas kerja berhenti total dan menimbulkan permasalahan mengenai kesehatan di lingkungan kerja. Melihat kondisi tersebut perusahaan sudah melakukan beberapa pencegahan dan pengaggulangan akibat banjir rob salah satunya melakukan kegiatan pembersihan dan penyemprotan desinfetan di setiap ruang kerja.

Bersumber pada fenomena tersebut maka peneliti mendesain kerangka pemikiran riset sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2. Metode Penelitian

Riset ini menggunakan metode kualitatif terkait kebijakan implementasi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja dan kuantitatif penelitian eksplanatori, merupakan riset yang memiliki tujuan untuk menganalisa kaitan antara variabel satu dengan yang lain (Dwi Anjarini, 2018). Riset ini menganalisa model kaitan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Objek riset ini yakni PT Retota Sakti yang beralamat di Sambo Tengah, Kelurahan Samborejo Kecamatan Tirto Kota Pekalongan – Jawa Tengah dan jumlah responden dalam riset ini berjumlah 90 responden yang merupakan karyawan dari PT. Retota Sakti. Riset ini memakai teknik sensus dikarenakan seluruh populasi ini dijadikan sasaran responden, masa kerja 11 – 20 tahun ada sebanyak 54 orang dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 25 orang.

Dan responden dengan pendidikan SMP sebanyak 67 orang atau sebesar 77,01%, jenjang pendidikan SMA/SMK ada sebanyak 18 orang atau sebesar 20,69%, jenjang pendidikan D3 ada sebanyak 1 orang atau sebesar 1,15% dan Sarjana sebanyak 1 orang atau 1,15%. Dalam riset ini peneliti menggali informasi sub bagian kerja dimana diperoleh data ada

sebanyak 9 tenaga kerja berada pada sub unit administrasi dan 78 tenaga kerja berada pada sub unit produksi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Analisis Data

Setelah melakukan pemetaan data responden tahap selanjutnya menguji kualitas data dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

##### 1) Uji Validitas

Dari tabel 1 yakni hasil uji validitas diperoleh hasil valid pada semua indikator pada variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja dimana nilai signifikansinya menunjukkan  $< 0,05$  yang artinya data ini valid dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, dimana sebelumnya ada 2 indikator yang dihilangkan karena tidak memenuhi kriteria pada variabel keselamatan kerja.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig.	Ket.
Keselamatan kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,020	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,003	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,009	Valid
Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,020	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,003	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,020	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,003	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Verssi 19.0, 2021

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam riset ini dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$  maka variabel didalamnya dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji variabel riset ini pada variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) *cronbach alpha* sebesar 0,878, variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) *cronbach alpha* sebesar 0,881 dan produktivitas kerja (Y) *cronbach alpha* sebesar 0,868, dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai  $> 0,7$  yang artinya variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Item-Total Statistics**

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
X1	150.90	158.326	.402	.883
X2	151.00	156.047	.479	.881
X3	151.16	150.206	.614	.877
X4	150.91	156.201	.493	.881
X5	150.84	157.299	.532	.882
X6	151.02	149.999	.692	.876
X7	150.83	157.447	.474	.882
TotalX1	126.72	111.877	.783	.878
X8	150.74	153.755	.493	.880
X9	150.51	156.997	.440	.882
X10	151.03	149.848	.677	.876
X11	150.64	155.558	.552	.881
X12	150.83	153.330	.550	.879
X13	150.85	155.710	.586	.880
TotalX2	129.66	113.531	.750	.881
Y1	151.09	153.736	.635	.879
Y2	150.95	157.021	.562	.881
Y3	151.09	155.736	.533	.881
Y4	150.98	158.534	.447	.883
Y5	150.86	154.911	.705	.879
Y6	151.06	151.915	.564	.879
TotalY	131.09	119.550	.819	.868

Sumber : Olah Data SPSS Verssi 19.0, 2021

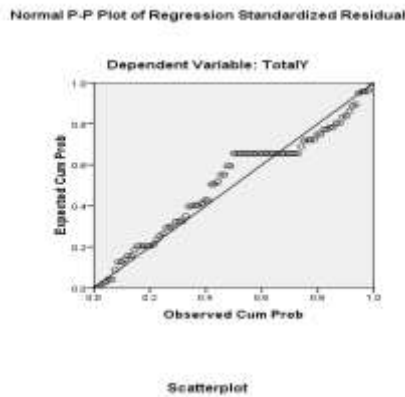
##### 3) Uji Asumsi Klasik

Riset ini memenuhi analisis regresi sehingga dapat menghasilkan output yang dapat dipertanggung jawabkan, yakni uji asumsi klasik atau uji asumsi dasar dengan meliputi :

###### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas data di riset ini dapat dilihat dari sebaran daya pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Syarat dari uji normalitas yakni data penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut adalah output model regresi dari program SPSS berkaitan dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Histogram dan normal P-P Plot dari residu *Regression Standardized* yang mana menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 19.0, 2021

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas masalah *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan VIF lebih dari 10.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 TotalX1	.740	1.352
TotalX2	.740	1.352

a. Dependent Variabel : TotalY

Sumber : Olah data SPSS versi 19.0 , 2021

Dari tabel 3 coefficients output SPSS dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* sama dengan 0,740 yang berarti lebih dari 0,10 sedangkan nilai VIF sama dengan 1,352 yang mana kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan variabel produktivitas kerja.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolute residual “e” dimana nilai sig pada *coefficients* > dari nilai alphanya 0,05 maka dipastikan model tidak mengandung unsur

heteroskedastisitas seperti tabel dibawah ini menunjukkan nilai sig. lebih dari 0,05 yakni 0,054 pada  $X_1$  dan 0,056 pada  $X_2$ .

**Tabel 4. Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
1 (Constant)	3.641	2.050	-.240	1.776	.079
Sqrt_TotalX1	-.873	.447	.239	-1.951	.054
TotalX2	.083	.043		1.941	.056

a. Dependent Variabel: ABS\_RES2

Sumber : Olah data SPSS versi 19.0 , 2021

4) Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji t Parsial

Hipotesa dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_1$  : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel produktivitas kerja (Y)
2.  $H_2$  : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel produktivitas kerja (Y)

**Tabel 5. Hasil Uji t Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
1 (Constant)	-6.212	3.312		-1.876	.064
Sqrt_TotalX1	4.327	.723	.507	5.987	.000
TotalX2	.281	.069	.345	4.076	.000

a. Dependent Variabel : TotalY

Sumber : Olah data SPSS versi 19.0 , 2021

Hasil Uji t parsial diatas, menunjukkan :

1. Nilai signifikansi (sig.) variabel keselamatan kerja sebesar 0,00 dan ini < dari probabilitas 0,05 yang artinya  $H_1$  diterima atau ada pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Nilai signifikansi (sig.) variabel kesehatan kerja sebesar 0,00 dan ini < dari probabilitas 0,05 yang artinya  $H_2$  diterima atau ada pengaruh signifikan dari variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

b) Uji F simultan

Uji F dalam hipotesis model regresi ini adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Hipotesis ini menggunakan output anova dan dengan F tabel dalam pengujiannya.

**Tabel 5. Hasil Uji F Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224.031	2	112.015	52.263	.000 <sup>a</sup>
Residual	180.038	84	2.143		
Total	404.069	86			

- a. Predictors: (Constants, TotalX2\_sqrt\_TotalX1  
b. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Olah data SPSS versi 19.0 , 2021

Dari tabel diatas hasil uji F menyatakan bahwa nilai Anova diperoleh signifikansi sebesar 0,000 dan ini < 0,05 yang artinya hipotesis ini diterima, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

c) R Square

Dari tabel 4 *Model Summary R Square* diketahui bahwa variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 0,554 atau sebesar 55,40%, sedangkan sisanya sebesar 44,60% dipengaruhi oleh variabel diluar dari riset ini.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.544	1.464

- a. Predictors : (Constant),TotalX2,sqrt\_TotalX1

Sumber : Olah Data SPSS versi 19.0, 2021

5) Uji Regresi

Hasil uji regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -6,212 + 4,327 X_1 + 0,281 X_2$$

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi**

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-6.212	3.312		-1.876	.064
sqrt_TotalX1	4.327	.723	.507	5.987	.000
TotalX2	.281	.069	.345	4.076	.000

a. Dependent Variabel : Total Y

Sumber : Olah Data SPSS versi 19.0, 2021

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -6,212 artinya jika tidak ada pengaruh antara variabel keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja, maka Produktivitas Kerja menurun sebesar -6,212.
- Koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel  $X_1$  sebesar 1 point, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 4,327 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstant.
- Koefisien regresi variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel  $X_2$  sebesar 1 point, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,281 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstant.

3.2 Pembahasan

- Implementasi dan Hubungan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja  
Dalam pengujian hipotesis 1 diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan kerja yang meliputi faktor lingkungan kerja seperti kondisi lingkungan kerja yang aman, adanya pemberian petunjuk kerja di area kerja, adanya pengawasan kerja rutin dari kepala bagian terkhusus di *era new normal*; faktor diri karyawan seperti kondisi fisik yang baik karyawan, perhatian terhadap metode kerja yang aman dan baik sesuai petunjuk kerja, kepedulian karyawan akan akibat kerja sehingga berhati-hati dalam bekerja; faktor alat yakni adanya penerangan/pencahayaan yang baik di tempat kerja, adanya perawatan mesin/alat kerja secara berkala, adanya perbaikan mesin/alat kerja saat terjadi kerusakan, dimana indikator yang ada dalam variabel tersebut secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan implementasi kebijakan di perusahaan PT Retota Sakti Kota Pekalongan

yang berupa adanya manajemen produktivitas kerja (terkhusus di *era new normal covid-19* saat ini), adanya kesesuaian pekerja dengan sarana/ alat produksi kerja, adanya efektivitas dan efisiensi tenaga kerja di *era new normal* ini, tingkat keterampilan kerja dengan pekerjaan sesuai, karyawan produktif dalam bekerja meskipun di *era new normal covid-19*, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dengan target yang ditentukan meskipun di *era new normal covid-19* pada PT. Retota Sakti Kota Pekalongan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Andri Saputra mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Buran Nusa Respati dibuktikan dengan perolehan  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel ( $7,640 > 1,992$ ) (Saputra, 2014). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu dimana hasil yang diperoleh secara parsial menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Siswanto, 2015).

## 2) Implementasi dan Hubungan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dalam pengujian hipotesis 2 diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kesehatan kerja yang meliputi tersedianya obat-obatan untuk pertama pada kecelakaan (kotak P3K) ditempat kerja, diikutsertakannya karyawan pada program jaminan kesehatan kerja, adanya pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan terkhusus di *era new normal covid-19*, terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat (menerapkan 3M yaitu memakai masker, mencuci tangan dengan sabun dan menjaga jarak selama *era new normal covid-19*, tersedianya pelayanan kesehatan bagi para pekerja seperti : bila sakit dirujuk ke puskesmas atau rumah sakit atau adanya dokter khusus yang ditunjuk oleh perusahaan, adanya pendidikan dan pengarahan mengenai kesehatan kerja (terlebih di *era new normal covid-19* ini mengenai proses selama bekerja), dimana indikator yang ada dalam variabel tersebut secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang berupa adanya manajemen produktivitas kerja (terkhusus di *era new normal covid-19* saat ini) dan implementasi kebijakan di perusahaan PT Retota Sakti Kota Pekalongan yang berupa adanya kesesuaian pekerja dengan sarana/ alat produksi kerja, adanya efektivitas dan efisiensi tenaga kerja di *era new normal* ini, tingkat keterampilan kerja dengan pekerjaan

sesuai, karyawan produktif dalam bekerja meskipun di *era new normal covid-19*, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dengan target yang ditentukan meskipun di *era new normal covid-19* pada PT. Retota Sakti Kota Pekalongan.

Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Busyairi et al., (2014) mengatakan bahwa variabel kesehatan kerja (pemeriksaan kesehatan, jam istirahat dan ergonomi) yang diukur dari variabel produktivitas kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Jadi dengan semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan kesehatan kerja di PT. XYZ maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauziyah et al., (2017) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 4. Kesimpulan

Kondisi *new normal* di masa Covid-19 perlu tetap menerapkan protokol kesehatan yang ketat sehingga aktivitas tetap bisa berjalan dengan baik hal ini sebagai bentuk implementasi program keselamatan kerja dan kesehatan kerja di PT Retota Sakti Kota Pekalongan dan hal ini berpengaruh pada produktivitas kerja. Sebagai perusahaan yang memperhatikan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut melaksanakan dengan baik pada lingkungannya dan keselamatan kerja serta kesehatan kerja meskipun di masa *era new normal* tetap dilaksanakan dengan baik untuk memenuhi standar dalam penyelenggaraan perusahaan sehingga produktivitas kerja tetap maksimal, dimana kini produktivitas perusahaan kembali normal seiring dengan jumlah pesanan atau permintaan akan barang. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan menunjukkan bahwa keselamatan kerja seperti faktor lingkungan kerja, faktor diri karyawan dan faktor alat kerja dalam kondisi yang mendukung dan berpengaruh pada produktivitas kerja. Serta kesehatan kerja dengan penekanan penerapan protokol kesehatan seperti penggunaan masker, mencuci tangan dengan sabun dan menjaga jarak tetap diterapkan dengan ketat demi terselenggaranya kegiatan perusahaan dan menjaga kesehatan semua pihak, dan hal tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja perusahaan.

## Referensi

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 112–124.
- Dwi Anjarini, A. (2018). Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan

- Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*.
- Fauziah, A., Djaelani, H. A. K., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Harvy Budihardjo, P., P.K Lengkong, V., & O.H Dotulong, L. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18374>
- Kharis, A. J., Dwi Anjarini, A., Mulyapradana, A., & Elshifa, A. (2021). Penataan Ruang Kantor dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Andromeda Multi Sarana. *Public Service and Governance Journal*, 2(1), 47–57.
- Mulyapradana, A., Hakim, M., Jamaludin Kharis, A., Muafiq, F., Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Huda, S. T. (2021). The Impact of Office Layout, Work Stress and Management Information Systems on Decision Making is Mediated by Work Productivity for Millennial Generation Employees. *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 512–520.  
<http://conference.loupiasconference.org/index.php/ICoGEMT/article/view/144/194>
- Pengki Elia, R., Qomari, N., & Sutopo. (2017). Pengaruh Displin, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 452–464.
- Prasetya Rini, I., & Tenrisukki Tenriajeng, A. (2014). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Desain Konstruksi*, 13(2), 89–103.  
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/dekons/article/view/1139>
- Pratama Putra, D. (2017). Penerapan Inspeksi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3).  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/15976/8448>
- Rahman, N. (2014). Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat. *Jurnal INTEKNA*, 15(1), 1–101.
- Rei Samahati, K. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawn Alih Daya pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *EJournal Ilmu Pemerintah*, 2(3), 3059–3069.
- Setiawan, I. N. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan Pt Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2), 2013.
- Siswanto, B. I. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(1), 68–82.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*.  
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>