

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) GRESIK

Emanuel Silvester Nong Desa, Gugus Wijonarko
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya,
Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia
nueldesa12@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas di era persaingan kompetitif saat ini. Hal ini karena sumber daya merupakan modal penting untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga mengoptimalkan setiap sumber daya yang dimiliki menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu menentukan hubungan atau korelasi untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pelabuhan Gresik. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi 38 orang sebagai responden dengan memakai sampling jenuh dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil uji T diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel K3 sebesar 3,774 lebih besar dari Ttabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. (2) keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan bahwa nilai thitung pada variable keterampilan kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada besaran koefisiensi variabel keterampilan kerja sebesar 0,391 yang artinya jika keterampilan kerja meningkatkan satu kesatuan maka produktivitas kerja karyawan meningkat 0,391.

Kata Kunci : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Keterampilan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas di era persaingan kompetitif saat ini. Hal ini karena sumber daya merupakan modal penting untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga mengoptimalkan setiap sumber daya yang dimiliki menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dimana seiring perkembangan teknologi modern pada proses produksi, berbagai peralatan penunjang juga kian berkembang dan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap ketenagakerjaan dalam perusahaan.

Salah satu sumber daya kunci yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya ialah sumber daya manusia (SDM). Guna meningkatkan daya saing perusahaan, sumber daya manusia dioptimalkan melalui peningkatan produktivitas kerja sebab sumber daya ini akan menjadi potensi besar apabila dapat dimanajemen dengan baik, tetapi juga sebaliknya akan menjadi bebas masalah apabila tidak dimanajemen dengan baik.

Ketika kinerja meningkat, demikian juga efisiensi. (waktu-materi-kerja), sistem sumber daya manusia, teknologi produksi dan peningkatan kerja. Produktivitas karyawan ialah hal yang penting dalam perusahaan karena jika karyawan bekerja secara produktif, maka perusahaan dapat dikatakan berhasil meraih tujuan dan apabila karyawan tidak bekerja secara produkti, maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Puput (2019) yaitu menyatakan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tingginya angka kecelakaan di Indonesia menuntut para perusahaan untuk memberikan perhatian khusus kepada karyawannya melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program K3 perlu dilakukan secara serius untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan dari berbagai ancaman risiko kecelakaan karyawan dalam bekerja sekaligus sebagai upaya dalam pengendalian kerugian yang mana berorientasi kepada optimalisasi sumber daya yang efektif dan efisien.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterampilan kerja. Hal ini didukung dari hasil studi yang dilakukan oleh Utami dkk. (2021) yaitu menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterampilan dapat menunjukkan tindakan yang dilakukan atau sifat kemampuan yang dilakukan Dalam ranah perusahaan untuk mencapai tujuannya, keterampilan karyawan menjadi salah satu faktor penting didalamnya sebab keterampilan kerja yang dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Di samping itu, pengembangan karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam mencapai target pekerjaan. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat dirinya semakin terampil dalam pekerjaannya.

Hal yang tidak kalah penting yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah faktor lingkungan kerja, faktor ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Dewa (2019) yaitu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan para karyawan dapat melakukan pekerjaan sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukannya (Soedarso, 2015).

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik?
3. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik?

Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada Produktivitas kerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja, yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.

Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik: untuk memberikan saran dan masukan, sehingga dapat meningkatkan faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja pada perusahaan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati: untuk memperkaya referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini dilakukan melalui kegiatan perencanaan pribadi. Rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, penggajian dan perawatan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan pasar tenaga kerja

Menurut Sutrisno (2018:6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah kegiatan di mana sumber daya manusia direncanakan, diperoleh, dikembangkan, dilindungi dan digunakan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sedangkan Hasibuan (2019) adalah sumber daya manusia. Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan hubungan kerja dan peran untuk mencapai tujuan perusahaan, orang, dan sosial secara efisien dan efektif.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia, atau HRM singkatnya, adalah ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki dan digunakan secara efektif oleh individu. Hal ini dicapai dengan meningkatkan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam Hamali (2016:2) Manajemen SDM merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan kepemimpinan karyawan.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017:365) menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek, sedangkan Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:38) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan, sedangkan Menurut Banyuwangi et al (2021) penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman,sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan,yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefktifan dan produktifitas kerja.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et al (2022) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017:36) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya.
Ruang kerja yang sangat padat dan sesak
2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu,dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin,alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
5. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh,kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya

Keterampilan Kerja

Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk

memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2016:21) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, sedangkan menurut Bateman dan Snell (2017:10) menjelaskan bahwa Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2016:60)

Dari pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain

Indikator Keterampilan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2016:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan
3. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:100), kinerja di tempat kerja tergantung pada sikap mental. Suatu sikap yang selalu berusaha memperbaiki apa yang sudah ada. Percaya bahwa orang bisa melakukan lebih baik dari kemarin dan besok akan lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018:340), produktivitas adalah rasio antara output dan input: Ketika kinerja meningkat, demikian juga efisiensi. (waktu-materi-kerja), sistem sumber daya manusia, teknologi produksi dan peningkatan kerja

Menurut Sinungan (2018:344) Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau ditentukan. Menurut peneliti kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau juga tergolong kemampuan Elbandiansyakh (2019:250), teknis produksi adalah perbandingan hasil (hasil) yang dicapai dengan hasil sarana. Output yang dibutuhkan (input) berarti perbandingan hasil yang dicapai dengan peran kerja dalam satuan waktu.

Menurut Hasibuan (2018:76) Produktivitas mengacu pada perbandingan matematis antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi.

Sumber daya manusia adalah bagian strategis terpenting dari organisasi. Ini harus diakui dan diterima oleh manajemen. Hanya orang yang dapat mencapai peningkatan produktivitas tenaga kerja.

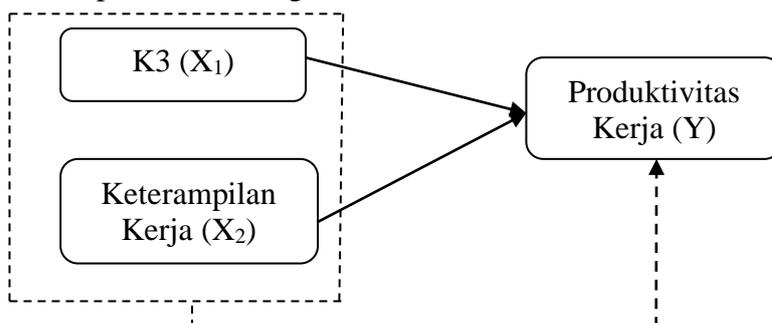
Indikator Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan karena produktivitas yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam prosesnya, perlu dilakukan penilaian produktivitas melalui indikator-indikator untuk dapat terus memantau dan mengevaluasi kinerja secara keseluruhan. Berikut merupakan indikator produktivitas kerja menurut Mawarni (2019:5).

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yakni kemampuan karyawan sangat bergantung dari keterampilan dan profesionalisme kerja mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yakni karyawan senantiasa berupaya meningkatkan hasil yang dicapai dalam pekerjaan.
3. Semangat kerja, yakni gigih dalam usahanya untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yakni senantiasa mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Mutu, yakni hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan.
6. Efisiensi, yakni rasio antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini mengacu pada tinjauan teoritis dengan digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah Sendiri

Keterangan:

- - - - -> = pengaruh simultan
- > = pengaruh parsial

Hipotesis

Sugiyono (2018:64) menyebutkan bahwa hipotesis ialah pernyataan dari jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Berdasarkan pada uraian rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti ialah sebagai berikut.

1. H₁ = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
2. H₂ = Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
3. H₃ = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Lingkup penelitian ini tergolong dalam lingkup penelitian sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Jenis variabel bebas pada penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu Keselamatan Kesehatan kerja (K3), keterampilan kerja,. Sedangkan, untuk jenis variabel terikat pada penelitian ini yaitu ialah produktivitas kerja. Pada prosesnya, penelitian ini menggunakan pendekatan *survey* yang merupakan penelitian data atas fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini dipilih menurut Sugiyono (2018:9) untuk memperoleh data dari lokasi penelitian secara alamiah, tetapi peneliti juga melakukan beberapa perlakuan pada proses pengumpulan datanya, yang meliputi membagikan kuesioner, test, melakukan wawancara, dan seterusnya. Adapun penelitian *survey* ini dilakukan dengan memberikan penjelasan hubungan kausan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang dilakukan dalam proses pengujiannya atau disebut dengan tipe *explanatory research*.

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif dengan digunakannya variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif atau statistik, dan secara keseluruhannya dilakukan dengan maksud untuk menguji hipotesis sebagai jawaban sementara pada penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian terdiri dari dua variabel X dan satu variabel Y. Variabel X meliputi variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1), keterampilan kerja (X2), sedangkan variabel Y yakni produktivitas kerja (Y).

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ialah upaya yang dilakukan dengan tujuannya untuk mengurangi berbagai risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang secara hakikatnya melekat antara keselamatan dan kesehatan (Suwardi dan Daryanto, 2018:38). Dengan indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan Udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Keterampilan Kerja (X2)

Keterampilan atau *skill* ialah kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan yang dimilikinya ke dalam praktik untuk mencapai tujuan yang ditargetkan (Amirullah dan Budiyo, 2016:21). Dengan indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Kecakapan
2. Kepribadian
3. Latihan

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja ialah kemampuan karyawan atau sekelompok karyawan dalam menghasilkan produk baik berupa barang maupun jasa dalam kurun waktu tertentu (Sinungan, 2018:344). Dengan indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Kemampuan melaksanakan tugas
2. Kemampuan mencapai hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek ataupun objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 11). Menentukan objek yang akan diteliti dalam suatu penelitian merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan pada penelitian. Objek populasi yang akan diteliti pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik, yaitu berjumlah 38 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam konteks penelitian ini, karena menggunakan metode sampling jenuh, seluruh anggota populasi, yaitu 38 orang karyawan Pelabuhan Indonesia cabang Gresik, digunakan sebagai sampel penelitian.

Tabel 1 Jumlah Sampel Karyawan Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	General Manager	1
2	Manager Pelayanan Terminal	4
3	Supervisor Pelayanan Kapal	1
4	Supervisor Teknik	1
5	Operator Fixed Crane	12
6	Foreman	4
7	Pelaksana Gudang Lapangan Penumpukan	1
8	Administrasi Terminal	3
9	Administrasi Pelayanan Pelanggan	1
10	Pelaksanaan Keuangan	2
11	Pelaksana Umum	2
12	Pelaksana HSSE	1
13	Pelaksana SDM	1
14	Pelaksana Hukum (mmp)	1
15	Pelaksana Teknik	2
16	Pelaksana Pelayanan Kapal	1
	TOTAL	38

Sumber : Human Capital PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

Metode Pengumpulan Data

Observasi

Tahap pertama metode pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan melakukan metode observasi. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) menyatakan bahwa metode observasi ialah suatu proses kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis dengan proses yang terpenting ialah proses pengamatan dan ingatan.

Kuesioner

Kuesioner ialah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya Sugiyono (2018:199). Pada prosesnya, penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya, yaitu setiap jawaban dari responden diberikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif. Berikut merupakan tingkatan dari skala likert yang diberlakukan pada penelitian ini.

1. Sangat Setuju (dilambangkan dengan SS) : diberi skor 5
2. Setuju (dilambangkan dengan S) : diberi skor 4
3. Cukup Setuju (dilambangkan dengan CS) : diberi skor 3
4. Tidak Setuju (dilambangkan dengan TS) : diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (dilambangkan dengan STS) : diberi skor 1

Dokumentasi

Dokumentasi ialah catatan peristiwa yang telah terjadi baik itu dalam bentuk gambar, teks, maupun karya-karya monumental. Contoh dari dokumentasi berbentuk gambar yakni meliputi sketsa, foto, gambar hidup, dan seterusnya. Sedangkan, dokumentasi berbentuk teks yakni meliputi biografi, catatan harian, sejarah kehidupan, kebijakan, dan seterusnya. Adapun contoh dari dokumentasi berbentuk karya-karya monumental ialah berupa karya seni yang meliputi patung, video dan film dokumenter, patung, dan seterusnya. Studi dokumen menurut Sugiyono (2018:240) ialah pelengkap dari penelitian kuantitatif yang mana menggunakan metode observasi dan kuesioner pada pengumpulan data.

Studi Pustaka

Studi kepustakaan berhubungan dengan kajian teoritis dan referensi mengenai nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam kondisi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2018:291). Studi kepustakaan merupakan hal yang penting dalam penelitian sebab dapat menunjang penjelasan secara lebih kredibel dan teoritis. Hal ini disebabkan karena penelitian selalu melekat dengan berbagai literatur ilmiah.

ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Data

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan menggunakan program SPSS maka uji validitas variabel K3 (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Uji Validitas Variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,787	0,320	VALID
X _{1.2}	0,842	0,320	VALID
X _{1.3}	0,771	0,320	VALID
X _{1.4}	0,798	0,320	VALID

X _{1.5}	0,897	0,320	VALID
X _{1.6}	0,786	0,320	VALID
X _{1.7}	0,809	0,320	VALID
X _{1.8}	0,769	0,320	VALID
X _{1.9}	0,768	0,320	VALID
X _{1.10}	0,840	0,320	VALID
X _{1.11}	0,863	0,320	VALID
X _{1.12}	0,779	0,320	VALID

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Dalam penelitian ini variabel program K3 memiliki 12 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} >$ dari pada R_{tabel} . Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel K3(X1) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,320. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan menggunakan program SPSS maka uji validitas variabel keterampilan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Uji Validitas Variable Keterampilan Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,757	0,320	VALID
X _{2.2}	0,849	0,320	VALID
X _{2.3}	0,556	0,320	VALID
X _{2.4}	0,846	0,320	VALID
X _{2.5}	0,823	0,320	VALID
X _{2.6}	0,807	0,320	VALID
X _{2.7}	0,823	0,320	VALID
X _{2.8}	0,857	0,320	VALID

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Dalam penelitian ini variabel keterampilan kerja memiliki 8 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} >$ dari pada R_{tabel} . Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel keterampilan kerja (X2) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,320. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan menggunakan program SPSS maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Uji Validitas Variable Produktivitas Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Y ₁	0,674	0,320	VALID
Y ₂	0,857	0,320	VALID
Y ₃	0,890	0,320	VALID
Y ₄	0,903	0,320	VALID
Y ₅	0,930	0,320	VALID
Y ₆	0,899	0,320	VALID

Y ₇	0,848	0,320	VALID
Y ₈	0,881	0,320	VALID
Y ₉	0,892	0,320	VALID
Y ₁₀	0,668	0,320	VALID

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Dalam penelitian ini variabel produktivitas memiliki 10 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel produktivitas (Y) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,320. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka pada tahap selanjutnya, yaitu melakukan uji reliabilitas. Berikut nilai cronbach alpha pada tiap variabel:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Kriteria	Keterangan
K3	0,951	0,60	RELIABEL
Keterampilan kerja	0,914	0,60	RELIABEL
Produktivitas Kerja	0,956	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Primer Dioalah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan perolehan hasil yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan olah data SPSS pada uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha's* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan pada penelitian ini kuesioner dapat dinyatakan reliabel sehingga bisa dilanjutkan ke tahap uji analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan serta mempunyai hasil yang tidak bisa diubah. Berikut uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Uji Normalitas
One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86477349
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.095
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat dilihat nilai pada metode *kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil sebesar 0,200 yang artinya data tersebut terdistribusi normal. Ini karena jika nilai *Asymp.sig.* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitu pula sebaliknya.

2. Uji Multikolonieritas

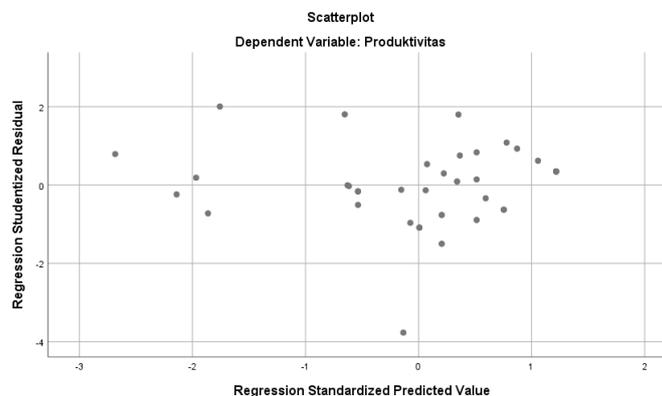
Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
K3	0,292	3,430	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Keterampilan Kerja	0,292	3,430	

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pada variabel K3 (X1) nilai VIF sebesar 3,430 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,292 lebih besar dari 0,10. Kemudian pada variabel keterampilan kerja (X2) nilai VIF sebesar 3,430 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,292 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent pada penelitian ini tidak mengalami multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Perolehan yang di dihasilkan oleh peneliti pada hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat dari grafik pola scatter plot pada olah data SPSS. Berdasarkan grafik diatas menunjukkan perolehan hasil titik penyebaran tidak membentuk gelombang serta titik menyebar diatas serta dibawah 0 pada sumbu Y maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Apabila uji asumsi klasik telah dilakukan dan semua pengujian terbukti layak, maka tahap selanjutnya ialah dengan melakukan uji analisis regresi berganda. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara variabel K3 (X1) dan keterampilan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Model persamaan regresi linier pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel coefficients dari hasil olahan data SPSS seperti berikut :

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	6.298	3.949		2.595	.120		
	K3	.451	.120	.599	3.774	.001	.292	3.430
	Keterampilankerja	.391	.210	.295	2.862	.007	.292	3.430

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS (2023)

Pada tabel coefficients diatas maka didapat analisis model persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 6,298 + 0,451X_1 + 0,391X_2 + e$$

Dapat diketahui bahwa dari persamaan regresi diatas maka, nilai konstanta pada model regresi sebesar 6,298 yang menunjukkan bahwa variabel K3 (X1) dan keterampilan kerja (X2) jika nilainya 0 maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat 6,298. Nilai koefisiensi pada variabel K3 (X1) sebesar 0,451 yang menunjukkan pengaruh positif variabel K3 terhadap produktivitas (Y) sehingga jika meningkat satu kesatuan maka perilaku aman akan meningkat 0,451. Nilai koefisiensi pada variabel keterampilan kerja (X2) sebesar 0,391 yang menunjukkan pengaruh positif keterampilan kerja terhadap produktivitas (Y) sehingga jika keterampilan kerja meningkat satu kesatuan maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,391.

Uji Koefisien Determinasi

Pada tabel hasil uji koefisien determinasi, dengan hasil R sebesar 0,862 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara produktivitas kerja (Y) dengan variabel program K3(X1) dan keterampilan kerja (X2). Hasil perhitungan koefisien determinasi berganda Adjusted R Square ialah 0,743 atau sebesar 74,3% yang menunjukkan bahwa produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel K3 serta keterampilan kerja sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya sebesar 25,7% (100% - 74,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.729	2.945

a. Predictors: (Constant), K3, Keterampilankerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Perumusan hipotesis untuk uji T pada penelitian ini, yaitu :

H1: Variabel K3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Per sero) Cabang Gresik;

H2: Variabel K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H3: Variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H4: Variabel keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

Sebanyak 38 responden pada penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik. Maka Ttabel pada penelitian ini yaitu:

$$T_{tabel} : (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan : k: Jumlah variabel independen

n: jumlah data responden

α : 0,05

Ttabel : $(0,05 / 2 : 38 - 2 - 1) = (0,025 : 35) = 2,024$

Tabel 10 Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.298	3.949		2.595	.120		
	K3	.451	.120	.599	3.774	.001	.292	3.430
	Keterampilankerja	.391	.210	.295	2.862	.007	.292	3.430

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel coefficients diatas maka dapat dilihat dan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel K3 sebesar 3,774 lebih besar dari Ttabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima H0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa K3 (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.
- b. Diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel keterampilan kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,007 lebih kecil dai 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

2. Uji F (Simultan)

Untuk perumusan hipotesis uji F pada penelitian ini, yaitu :

H5: Variabel program K3 dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H0: Variabel program K3 dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

Pada penelitian ini terdapat 38 sampel responden para karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik. Maka F tabel pada penelitian ini yaitu :

$$F \text{ tabel : } (k : n - k)$$

Keterangan :

k: jumlah variabel independent

n: jumlah data responden

F tabel : $(k : n - k) = (2 : 38 - 2) = (2 : 35) = 3,24$

Tabel 11 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.107	2	439.553	50.664	.000 ^b
	Residual	303.656	35	8.676		
	Total	1182.763	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), K3, Keterampilankerja

Sumber : Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel anova diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 50,664 lebih besar dari nilai f tabel 3,12 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa H0 ditolak dan H5 diterima yang artinya bahwa variabel K3 dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3

Variabel	Persamaan 1				Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t Hitung	t Tabel	Sig.	
Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	0,451	3,774	2,024	0,001	Diterima
Keterampilan Kerja (X2)	0,391	2,862	2,024	0,007	Diterima
<i>R Square</i>	0,862				
<i>Adj R Square</i>	0,743				
F		50,664	3,24		
Sig				0,000	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hipotesis Pertama :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 1 sebesar 0,537 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,024, angka t-hitung adalah 3,774. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Hipotesis Kedua :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 1 sebesar 0,833 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh Keterampilan Kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,024, angka t-hitung adalah 2,862. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Hipotesis Ketiga :

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai f-hitung sebesar 110,135 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja, Keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Hipotesis diterima jika fhitung $> f$ tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 5%. Akibatnya, produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesehatan dan keselamatan kerja, Keterampilan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh K3 (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa K3 (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai thitung pada variabel program K3 sebesar 3,774 lebih besar dari ttabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitung uji regresi linear berganda pada besaran koefisiensi variabel K3 sebesar 0,451 yang artinya jika program K3 meningkat satu kesatuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,451.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo & Prabowo, (2018) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta.;

2. Pengaruh keterampilan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa keterampilan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai thitung pada variable keterampilan kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada besaran koefisiensi variabel keterampilan kerja sebesar 0,391 yang artinya jika keterampilan kerja meningkatkan satu kesatuan maka produktivitas kerja karyawan meningkat 0,391.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulum dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan.” Hasil penelitian tersebut membuktikan adanya pengaruh parsial antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso.

3. Pengaruh Program K3 (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang telah didapatkan menggunakan program SPSS dengan hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 50,664 lebih besar dari nilai f tabel 3,24 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya variabel K3 serta keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel K3 serta keterampilan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Kemudian pada nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,743 yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh K3 (X1) dan keterampilan kerja (X2) dengan produktivitas kerja adalah sebesar 74,3%. Berdasarkan nilai koefisien regresi tiap variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel K3 dan keterampilan kerja keduanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS 25 dan pemaparan pembahasan diatas penulis dapat menarik kesimpulan tentang Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

Cabang Gresik dengan metode penelitian kuantitatif maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Yang dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai K3 sebesar 3,774 lebih besar dari Ttabel 2,000 dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa K3 berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan..
2. Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Yang dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai Keterampilan Kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa Keterampilan Kerja berperan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik
3. Kesehatan Keselamatan Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Terbukti melalui hasil uji statistik nilai f nilai f hitung sebesar 50,664 lebih besar dari nilai f tabel 3,24. Artinya, jika ada peningkatan Kesehatan Keselamatan Kerja serta Keterampilan Kerja, maka terjadi peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil akhir yang telah didapatkan, adapun beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dari peneliti, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya menjaga dengan baik aspek Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.
2. Melakukan pelatihan atau edukasi yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan secara rutin disetiap dua atau tiga bulan sekali untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan, pendukung, maupun pembanding, dengan menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian yang lebih kompleks dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Astutik, M., & Dewa, R. C. K. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Management and Business Review*, 3(1), 1–81.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Marwansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ramli, S. (2018). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara.
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utami, D. A., Sunarsi, D., Kustini, E., & Nurjaya. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Perkusi*, 1(3), 305–314.
- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>
- Dwi Nugroho, 2015. *Human Capital Management PT Pelindo III*. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books dan Pustaka Rahmad.