

Analisis Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang

Tri Widiastuti^{1*}, Irzanita², Leni Novianti³

^{1,2} Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Kader Bangsa Palembang

³ Program Studi D3 Refraksi Optisi, Fakultas Kesehatan, Universitas Kader Bangsa Palembang

*Koresponden Penulis, e-mail: triwidisusanto@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja Indonesia menduduki peringkat 5 dari 10 negara ASEAN. Diketahui produktivitas pekerja Indonesia sekitar 26.000 USD, berada di bawah Malaysia yang memiliki produktivitas pekerja 60.000 USD. Bagaimana representasi kinerja pekerja RS Bakti Timah Pangkalpinang dan faktor apa saja yang paling dominan. Tujuan Penelitian Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentu produktivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dan dirancang secara cross-sectional. Jumlah sampel sebanyak 200 pegawai rumah sakit diambil dengan metode simple random sampling. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner kemudian dianalisis secara Bivariat, dan Multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar subjek (76,50%) tergolong produktif. Selanjutnya ada hubungan antara kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, beban kerja, masa kerja, dan tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja ($P=0,018$, $P=0,005$, $P=0,004$, $P=0,001$, $P=0,004$, $P=0,009$). Selain itu variabel yang paling berhubungan dengan produktivitas kerja adalah beban kerja ($\beta = 1,079$). Kesimpulannya Beban kerja merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan Rumah Sakit

ABSTRACT

Indonesian worker productivity is ranked 5 out of 10 ASEAN countries. It is known that Indonesian worker productivity is around 26.000 USD, which is below Malaysia's with 60.000 USD worker productivity. How is the representation of the workers' performance at Bakti Timah hospital, Pangkalpinang and what factors are the most dominant. To identify the determinant factors of work productivity at Bakti Timah Pangkalpinang Hospital employee. This study is an analytics study and was designed as cross-sectional. A number of samples as many as 200 hospital employees were taken by simple random sampling method. The data in this study are obtained through questionnaires and then analyzed using, Bivariate, and Multivariate. The study shows that most of the subjects (76,50%) are productive. Furthermore, there is a relationship between occupational health, work safety, social security, workload, years of service, and educational level with work productivity ($P=0,018$, $P=0,005$, $P=0,004$, $P=0,001$, $P=0,004$, $P=0,009$). In addition, the variable that is most related to work productivity is workload ($\beta = 1,079$). Workload is the most dominant variable related to work productivity.

Keyword: Work Safeth, Workload, Work Productivity, Hospital Employer

Pendahuluan

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas tenaga kerja. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap rumah sakit wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun rumah sakit.

Program tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan rumah sakit seperti yang telah dikonfirmasi secara tidak langsung dalam undang-undang yang telah diuraikan sebelumnya. Keselamatan dan kesehatan karyawan yang buruk dalam bekerja jelas akan menghambat proses produksi yang dijalankan oleh setiap karyawan pada masing-masing departemen yang dipertanggungjawabkan oleh karyawan tersebut. Jika proses produksi tersebut terhambat, akan berimplikasi pada menurunnya output karyawan (produktivitas). Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas karyawan. Kemudian diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh

Husni yang menyatakan bahwa keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang mengacu pada semua kegiatan yang menimbulkan penggunaan. Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dapat dikatakan ia produktif ukuran tenaga kerja yang berhasil menciptakan suatu produk dalam waktu tertentu. Sementara produktivitas mesin atau perangkat membandingkan antara input berupa mesin dan peralatan, sedangkan output dapat bervariasi tergantung elemen input. Produktivitas kerja menggambarkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan data Asian Productivity Organization (APO) yang diterbitkan dalam APO Productivity Data Book 2019, produktivitas pekerja Indonesia berada pada peringkat 5 dari 10 negara ASEAN. Singapura sendiri berada di peringkat pertama dengan produktivitas pekerja sebesar 142.300 USD. Produktivitas pekerja Indonesia berkisar di angka 26.000 USD dan di bawah Malaysia dengan produktivitas pekerja sebesar 60.000 USD.

Menurut Mondy faktor internal dan faktor eksternal mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor internal individu seperti kesanggupan, kualitas, efisiensi, motivasi, etos kerja, disiplin, keterampilan, pengembangan diri, kemampuan dan kepribadian (personality). Faktor internal organisasi yaitu, misi, visi, tujuan, sistem dan praktik manajemen, sumber daya (kuantitas dan

kualitas), kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain perusahaan, budaya kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Faktor eksternal yaitu budaya lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politik, dampak globalisasi, respon masyarakat dan kemitraan. Mahmudah mengemukakan bahwa faktor produktivitas kerja berupa aspek K3 bertujuan menjamin keamanan dan keselamatan tenaga kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga menimbulkan semangat kerja dan pada akhirnya produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Tarwaka pemberian perlindungan kepada karyawan yang berorientasi pada keadaan pekerja secara fisika dan psikologis selama berada di lingkungan kerja. Aspek K3 berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap efisiensi produksi, sehingga demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Sikap dan etika kerja
4. Tingkat penghasilan
5. Jaminan social
6. Tingkat social dan iklim kerja
7. Motivasi
8. Gizi dan kesehatan
9. Hubungan Individu
10. Teknologi

11. Produksi

Peran sumber daya manusia sangat diperlukan di rumah sakit karena berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien. Kualitas pelayanan kesehatan yang baik akan memuaskan pasien dan keluarganya, memberikan kepercayaan dan membuat pasien akan kembali lagi.

Produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Kesehatan kerja yang optimal dapat dicapai dengan menyesuaikan antara beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Tercapainya keadaan kesehatan yang optimal, dapat mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.

Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang memiliki program kesehatan dan keselamatan kerja, yakni program jaminan asuransi kesehatan karyawan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana, di mana ke tiga bentuk program K3 tersebut secara teoretis memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan bermuara pada peningkatan profitabilitas. Jaminan sosial, lingkungan kerja yang baik, dan sarana produksi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jadi, dengan adanya pelaksanaan program K-3 ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu

dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk **meneliti “Faktor Determinan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang”**.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah potong lintang (cross sectional), dimana variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) dikumpulkan pada saat yang bersamaan. Metode yang digunakan adalah dengan metode survey.

Data primer untuk variabel bebas dan variabel terikat didapatkan secara bersamaan dengan cara mewawancarai responden yang terpilih sebagai sampel. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuesioner (lembar pertanyaan).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang. yang berjumlah 419 orang..

Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 sampel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kesehatan kerja (X1)
- b. Keselamatan kerja (X2)
- c. Jaminan sosial (X3)
- d. Beban kerja (X4)
- e. Masa kerja (X5)
- f. Tingkat pendidikan (X6)

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Jl. Bukit Baru No. 1 Pangkalpinang, selama 3 (tiga bulan) dari bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Sumber data yang di kumpulkan penulis dapat di bedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu:

Data yang diperoleh berdasarkan atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya Misbahuddin dan Husain (2013: 21).

- b. Data Sekunder, yaitu:

Data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri atau tujuan lain. Artinya peneliti adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses atau meminta data tersebut yang kadang sudah berwujud informasi ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan.

Pengumpulan data adalah data primer yang dilakukan wawancara langsung pada responden dengan menggunakan kuisisioner dan data sekunder didapat dengan melakukan pencatatan berdasarkan data laporan dan profil serta referensi buku-buku yang berhubungan.

Analisis Bivariat, digunakan untuk mengetahui hubungan kemaknaan antara

variabel dependen (produktivitas kerja) dengan variabel independen (kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, beban kerja, tingkat pendidikan, masa kerja) dianalisis dengan uji statistik Chi Square dengan menggunakan system komputerisasi staticial program. dengan uji statistik menggunakan "Chi-Square". Batas kemaknaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Pengambilan keputusan statistik dilakukan dengan membandingkan nilai p (p value) dengan nilai (0,05), dengan ketentuan:

1. Bila p value \leq nilai (0,05), maka ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Bila p value $>$ nilai (0,05), maka tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis Multivariat, untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen dan mencari variabel mana yang paling dominant berhubungan kemudian dilakukan Uji interaksi. Dalam analisis multivariate ini digunakan analisis regresi logistic tujuannya adalah untuk mendapatkan variabel yang paling dominan.

Variabel yang akan diikutkan dalam analisis model multivariate adalah variabel yang dalam uji bivariat mempunyai nilai p value $<$ 0,25, adapun langkah langkah analisis yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Langkah I : Analisis bivariat sederhana, variabel yang terpilih sebagai calon kandidat adalah variabel dengan nilai p

value $<$ 0,25.

2. Langkah II :Kemudian dilakukan uji korelasi antar variabel independen untuk melihat untuk melihat ada tidaknya problem multikolinieritas. Bila ada variabel yang berkorelasi kuat berarti ada problem multikolinieritas dan akan di pilih salah satu variabel sebagai wakil karena akan memberikan hasil yang sama. Dilanjutkan dengan analisis multivariate regresi logistic dimana variabel yang mempunyai nilai P terbesar dikeluarkan dari model.
3. Langkah III: Penilaian interaksi dengan melihat improvement antara model tanpa interaksi dengan model dengan interaksi. Penilaian variabel yang berinteraksi atau tidak ialah dengan melihat p dari konversi nilai G sesuai dengan Chi Square . Interaksi terjadi bila nilai p $<$ 0,05.
4. Langkah IV: Variabel yang terpilih setelah melalui langkah I sampai dengan langkah III di masukkan ke dalam model. Dipilih variabel yang mempunyai nilai p $<$ 0,05 untuk dimasukkan ke dalam model agar diperoleh model yang fit. Meskipun demikian bila terdapat suatu variabel yang secara substansi sangat kuat hubungannya antara independent terhadap dependen, meskipun nilai p $>$ 0,05 akan tetap dimasukan kedalam model. Dalam pemodelan semua variabel kandidat dianggap penting. Penelitian model akhir dilakukan berdasarkan nilai signifikansi

model $P < 0,05$ jika terdapat variabel yang signifikan maka model harus melibatkan variabel interaksi tersebut.

- Langkah V : Dengan mengontrol semua variabel, model regresi logistic tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\text{Logit } p(X) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan :

X, β : parameter konstan yang diestimasi dari data (intersep dan slop).

Pembahasan

Analisis Bivariat

Hubungan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 200 responden dimana kesehatan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu tidak baik dan baik. Produktivitas kerja yaitu tidak produktif dan produktif, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini;

Tabel 1

Hubungan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2022

No	Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja				Total		P Value	OR 95% CI
		Tidak Produktif		Produktif		N	%		
		N	%	N	%				
1	Tidak baik	24	32,9	49	67,1	73	100	0,018 2,215 (1,139 – 4,307)	
2	Baik	23	18,1	104	81,9	127	100		
Jumlah		47	23,5	153	76,5	200	100		

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa responden dengan kesehatan kerja tidak baik yang produktif sebanyak 49 responden (67,1%) lebih besar dari responden kesehatan kerja tidak baik yang tidak produktif sebanyak 24 responden (32,9%), sedangkan dari

responden dengan kesehatan kerja baik yang tidak produktif sebanyak 23 responden

(18,1%), lebih kecil dibandingkan dari responden kesehatan kerja baik yang produktif sebanyak 104 responden (81,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai p value = $0,018 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesehatan kerja dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kesehatan kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,215 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,139 sampai 4,307 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan kesehatan kerja tidak baik mempunyai kecenderungan 2,215 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan kesehatan kerja yang baik.

Hubungan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 200 responden dimana keselamatan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu tidak baik dan baik. Produktivitas kerja yaitu tidak produktif dan produktif, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan keselamatan kerja tidak baik yang produktif sebanyak 47 responden (65,3%) lebih besar dari responden keselamatan kerja tidak baik yang tidak produktif sebanyak 25 responden (34,7%), sedangkan dari responden dengan keselamatan kerja baik yang tidak produktif sebanyak 22 responden (17,2%), lebih kecil dibandingkan dari responden keselamatan kerja baik yang produktif sebanyak 106 responden (97,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai p value = $0,005 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara keselamatan kerja dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,563 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,314 sampai 4,999 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan keselamatan kerja tidak baik mempunyai kecenderungan 2,563 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan keselamatan kerja baik.

Hubungan Jaminan Sosial dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 200 responden dimana jaminan sosial dibagi menjadi dua kategori yaitu tidak ada dan ada. Produktivitas kerja yaitu tidak produktif

Tabel 2
Hubungan Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2022

No	Keselamatan Kerja	Produktivitas Kerja				Total		P Value	OR 95% CI
		Tidak Produktif		Produktif		N	%		
		N	%	N	%				
1	Tidak baik	25	34,7	47	65,3	72	100	0,005	2,563 (1,314-4,999)
2	Baik	22	17,2	106	97,9	128	100		
Jumlah		47	23,5	153	76,5	200	100		

dan produktif, dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Hubungan Jaminan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2022

No	Jaminan Sosial	Produktivitas Kerja				Total		P Value	OR 95% CI
		Tidak Produktif		Produktif		N	%		
		N	%	N	%				
1	Tidak ada	24	35,8	43	64,2	67	100	0,004	2,669 (1,363-5,226)
2	Ada	23	17,3	110	82,7	133	100		
Jumlah		47	23,5	153	76,5	200	100		

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan tidak ada jaminan sosial yang produktif sebanyak 43 responden (64,2%) lebih besar dari responden yang tidak ada jaminan sosial yang tidak produktif sebanyak 24 responden (35,8%), sedangkan dari responden yang ada jaminan sosial yang tidak produktif sebanyak 23 responden (17,3%), lebih kecil dibandingkan dari responden yang ada jaminan sosial yang produktif sebanyak 110 responden (82,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai p value = $0,004 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara jaminan sosial dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara jaminan sosial

dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,669 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 4.275 sampai 55.162 dapat diinterpretasikan bahwa responden dengan pendidikan rendah mempunyai kecenderungan 2,669 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan pendidikan tinggi.

Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 200 responden dimana beban kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu berat dan ringan. Produktivitas kerja yaitu tidak produktif dan produktif, dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4

Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2022

No	Beban Kerja	Produktivitas Kerja				Total		P Value	OR 95% CI
		Tidak Produktif		Produktif		N	%		
		n	%	n	%				
1	Berat	25	36,8	43	63,2	68	100	0,001	2,907 (1,484-5,696)
2	Ringan	22	16,7	110	83,3	132	100		
Jumlah		47	23,5	153	76,5	200	100		

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan beban kerja berat yang produktif sebanyak 43 responden (63,2%) lebih besar dari responden beban kerja berat yang tidak produktif sebanyak 25 responden (36,8%), sedangkan dari responden dengan beban kerja ringan yang tidak produktif sebanyak 22 responden (16,7%), lebih kecil dibandingkan dari responden dengan beban kerja ringan yang produktif sebanyak 110 responden (83,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square

pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai p value = $0,001 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,907 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,484 sampai 5,696 dapat diinterpretasikan bahwa responden dengan beban kerja berat mempunyai kecenderungan 2,907 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan beban kerja rendah.

Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 200 responden dimana masa kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu baru dan lama. Produktivitas kerja yaitu tidak produktif dan produktif, dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5

Hubungan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2022

No	Masa Kerja	Produktivitas Kerja				Total		p Value	OR 95% CI
		Tidak Produktif		Produktif		N	%		
		N	%	N	%				
1	Baru	25	35,2	46	64,8	71	100	0,004	2,643 (1,354-5,161)
2	Lama	22	17,1	107	82,9	129	100		
Jumlah		47	23,5	153	76,5	200	100		

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan masa kerja baru kurang dari 6 tahun yang produktif sebanyak 46 responden (64,8%) lebih besar dari responden masa kerja

Tabel 6
Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan
Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Bakti
Timah Pangkalpinang Tahun 2022

No	Tingkat Pendidikan	Produktivitas Kerja				Total		P Value	OR 95% CI
		Tidak Produktif		Produktif					
		N	%	N	%	N	%		
1	Rendah	21	35,6	38	64,4	59	100	0,009	2,444 (1,236-4,835)
2	Tinggi	26	18,4	115	81,6	141	100		
Jumlah		47	23,5	153	76,5	200	100		

baru kurang dari 6 tahun yang tidak produktif sebanyak 25 responden (35,2%), sedangkan dari responden dengan masa kerja lama lebih dari 6 tahun yang tidak produktif sebanyak 22 responden (23,5%), lebih kecil dibandingkan dengan responden masa kerja lama lebih dari 6 tahun yang produktif sebanyak 107 responden (82,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p\ value = 0,004 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,643 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,354 sampai 5,161 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan masa kerja baru kurang dari 6 tahun mempunyai kecenderungan 2,643 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan masa kerja lama lebih dari 6 tahun.

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan

Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 200 responden dimana tingkat pendidikan dibagi menjadi dua kategori yaitu Rendah dan Tinggi. Produktivitas kerja yaitu tidak produktif dan produktif, dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan rendah yang produktif sebanyak 38 responden (64,4%) lebih besar dari responden berpendidikan rendah yang tidak produktif sebanyak 21 responden (35,6%), sedangkan dari responden dengan pendidikan tinggi yang tidak produktif sebanyak 26 responden (18,4%), lebih kecil dibandingkan dari responden berpendidikan tinggi yang produktif sebanyak 115 responden (81,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p\ value = 0,009 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,444 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,236 sampai 4,835 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan tingkat pendidikan rendah mempunyai kecenderungan 2,444 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan tingkat pendidikan tinggi.

Analisa Multivariat

Analisa multivariat dilakukan untuk mengetahui faktor risiko yang paling dominan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisa multivariat bertujuan mendapatkan model terbaik dalam menentukan faktor penentu terhadap produktivitas kerja. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Pemilihan Variabel Kandidat Multivariat

Pemilihan variabel kandidat dilakukan melalui analisis bivariat. Hasil uji bivariat yang mempunyai nilai $p \leq 0,25$ maka variabel tersebut dapat masuk ke dalam model multivariate, sedangkan variabel yang mempunyai nilai $p > 0,25$ tidak di ikutsertakan dalam analisis multivariat. Dalam penelitian ini ada 6 variabel independen yang masuk dalam analisis multivariat yaitu, variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, beban kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan seperti pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7

Variabel Independent Yang Masuk Kandidat Model Multivariat

Variabel Independen	Log-Likelihood	G	P value
Kesehatan kerja	-94,488	5,622	0,018
Keselamatan kerja	-95,745	7,881	0,005
Jaminan sosial	-93,528	8,508	0,004
Beban kerja	-96,770	8,508	0,001
Masa kerja	-94,998	8,398	0,004
Tingkat pendidikan	-93,420	6,808	0,009

Untuk membuat model faktor penentu terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan

seleksi variabel *Backward Stepwise Selection* (analisis regresi logistic dengan cara seleksi mundur) satu persatu variabel yang memiliki nilai $p > 0,05$ yang terbesar dikeluarkan dari model, dimana setiap pengeluaran 1 variabel akan di dapatkan model yang baru dan seterusnya sehingga di peroleh model akhir (1).

Model Pertama Faktor Penentu terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 8

Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Model Pertama antara 6 Variabel Independent dengan Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Coefficients B	Exp (B)	P-value
Kesehatan kerja	0,661	1,937	0,078
Keselamatan kerja	0,894	2,446	0,018
Jaminan sosial	0,422	1,525	0,274
Beban kerja	1,079	2,943	0,006
Masa kerja	0,783	2,188	0,042
Tingkat pendidikan	0,389	1,475	0,322
Constant	-5,573	0,004	0,000

-2 Log-Likelihood = 185,873 G = 32.227 p value : 0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa variabel yang tidak signifikan ($p\text{-value} > 0,05$). Untuk nilai $p\text{-value}$ paling besar terdapat pada variabel tingkat pendidikan. Pada analisis diatas menunjukkan nilai $p\text{-value}$ (0,322) Nilai ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dikeluarkan dari model pertama/awal.

Model Kedua Faktor Penentu terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 9.

Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Model Kedua antara 5 Variabel Independent Dengan Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Coefficients B	Exp (B)	P-value
---------------------	----------------	---------	---------

Kesehatan kerja	0,676	1,966	0,071
Keselamatan kerja	0,971	2,641	0,009
Jaminan sosial	0,439	1,551	0,252
Beban kerja	1,165	3,207	0,002
Masa kerja	0,701	2,100	0,040
Constant	-5,235	0,005	0,000

-2 Log-Likelihood = 186,839 G = 31,260 p value : 0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa variabel yang tidak signifikan ($p\text{-value} > 0,05$). Untuk nilai $p\text{-value}$ paling besar terdapat pada variabel jaminan sosial. Pada analisis diatas menunjukkan nilai $p\text{-value}$ (0,252) dengan Nilai Exp(B) 1,551 dan Coefficinets B 0,439. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial dikeluarkan dari model kedua.

Model Fix terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 10
Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik
Model Ketiga (Fix) antara 4 Variabel
Independent dengan Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Coefficients B	Exp (B)	P Value
Kesehatan kerja	0,693	2,000	0,062
Keselamatan kerja	1,012	2,751	0,006
Beban kerja	1,259	3,523	0,001
Masa kerja	0,883	2,418	0,018
Constant	-4,931	0,007	0,000

-2 Log-Likelihood = 188,134 G = 29,965 p value : 0,000

Pada analisis di atas dapat diinterpretasikan bahwa resiko produktivitas kerja lebih besar pada responden yang mempunyai beban kerja berat yaitu sebesar 3,523 daripada responden yang beban kerja ringan setelah di kontrol oleh variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan masa kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan kesehatan kerja tidak baik yang produktif sebanyak 49 responden (67,1%) lebih besar dari responden kesehatan kerja tidak baik yang tidak produktif sebanyak 24 responden (32,9%), sedangkan dari responden dengan kesehatan kerja baik yang tidak produktif sebanyak 23 responden (18,1%), lebih kecil dibandingkan dari responden kesehatan kerja baik yang produktif sebanyak 104 responden (81,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p\text{ value} = 0,018 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesehatan kerja dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kesehatan kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,215 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,139 sampai 4,307 dapat diinterpretasikan bahwa responden dengan kesehatan kerja tidak baik mempunyai kecenderungan 2,215 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan kesehatan kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari dan Erlin Trisulianti judul "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan PTPN VIII gunung Mas Bogor " di mana hasil penelitian mereka

menyimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki hubungan positif dan nyata terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut Basir Barthos Penyakit akibat kerja bila tidak di tangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana iya bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang di terimannya. Sedangkan perusahaan menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan.

Pekerja bukanlah suatu robot. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejatraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis, dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan keselamatan kerja tidak baik yang produktif sebanyak 47 responden (65,3%) lebih besar dari responden keselamatan kerja tidak baik yang tidak produktif sebanyak 25 responden (34,7%), sedangkan dari

responden dengan keselamatan kerja baik yang tidak produktif sebanyak 22 responden (17,2%), lebih kecil dibandingkan dari responden keselamatan kerja baik yang produktif sebanyak 106 responden (97,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p\ value = 0,005 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,563 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,314 sampai 4,999 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan keselamatan kerja tidak baik mempunyai kecenderungan 2,563 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan keselamatan kerja baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nia Malinasari judul “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PJB UP Karangater Kab. Malang” di mana hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki hubungan Positif dan nyata terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan diantara hasil kerja (output) dan

upaya yang dipergunakan (input). Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar :

- a. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
- b. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin untuk kerja produktif dan efisien.
- c. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi bagi kelangsungan proses produksi.
- d. Praktek keselamatan tidak bisa dipisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
- e. Keselamatan kerja dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pimpinan dan karyawan akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan karyawan dan pimpinan yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

Setiap manager harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada pekerjaan, khususnya

semangat kerja atau kegairahan kerja dari para bawahannya. Produktivitas kerja adalah kelompok memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan.¹⁵

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan tidak ada jaminan sosial yang produktif sebanyak 43 responden (64,2%) lebih besar dari responden yang tidak ada jaminan sosial yang tidak produktif sebanyak 24 responden (35,8%), sedangkan dari responden yang ada jaminan sosial yang tidak produktif sebanyak 23 responden (17,3%), lebih kecil dibandingkan dari responden yang ada jaminan sosial yang produktif sebanyak 110 responden (82,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai *p value* = $0,004 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara jaminan sosial dengan produktivitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara jaminan sosial dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,669 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 4.275 sampai 55.162 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan pendidikan rendah mempunyai kecenderungan 2,669 kali tidak

produktif dibandingkan responden dengan pendidikan tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nelfrida Lumbu dengan judul “Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada CV. Seulawah Express”. Hasil penelitiannya adalah secara bersama-sama variabel jaminan sosial dan insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan beban kerja berat yang produktif sebanyak 43 responden (63,2%) lebih besar dari responden beban kerja berat yang tidak produktif sebanyak 25 responden (36,8%), sedangkan dari responden dengan beban kerja ringan yang tidak produktif sebanyak 22 responden (16,7%), lebih kecil dibandingkan dari responden dengan beban kerja ringan yang produktif sebanyak 110 responden (83,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p \text{ value} = 0,001 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,907 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,484 sampai 5,696 dapat di interpretasikan

bahwa responden dengan beban kerja berat mempunyai kecenderungan 2,907 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan beban kerja rendah

Hal ini sesuai dengan penelitian Jeky K R Rolos, at all, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan masa kerja baru kurang dari 6 tahun yang produktif sebanyak 46 responden (64,8%) lebih besar dari responden masa kerja baru kurang dari 6 tahun yang tidak produktif sebanyak 25 responden (35,2%), sedangkan

dari responden dengan masa kerja lama lebih dari 6 tahun yang tidak produktif sebanyak 22 responden (23,5%), lebih kecil dibandingkan dengan responden masa kerja lama lebih dari 6 tahun yang produktif sebanyak 107 responden (82,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p \text{ value} = 0,004 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,643 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,354 sampai 5,161 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan masa kerja baru kurang dari 6 tahun mempunyai kecenderungan 2,643 kali tidak produktif dibandingkan responden dengan masa kerja lama lebih dari 6 tahun.

Peningkatan produktivitas di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah pengalaman kerja. Maka setiap perusahaan akan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial dan tentunya yang berpengalaman. Ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang yang diterapkan dalam bekerja, dapat menjadi pengalaman yang bermanfaat bagi dirinya sendiri. Pengalaman bekerja dapat menjadi bekal seseorang yang sebagian bisa diterapkan

di tempat bekerja. Perusahaan-perusahaan cenderung mencari pekerja yang sudah berpengalaman. Seseorang yang memiliki pengalaman akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan dan lebih berpengalaman dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan rendah yang produktif sebanyak 38 responden (64,4%) lebih besar dari responden berpendidikan rendah yang tidak produktif sebanyak 21 responden (35,6%), sedangkan dari responden dengan pendidikan tinggi yang tidak produktif sebanyak 26 responden (18,4%), lebih kecil dibandingkan dari responden berpendidikan tinggi yang produktif sebanyak 115 responden (81,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada batas $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $p \text{ value} = 0,009 \leq \alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktifitas kerja sehingga dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja terbukti secara statistik.

Selanjutnya berdasarkan nilai OR : 2,444 dengan 95% derajat kepercayaan mulai dari 1,236 sampai 4,835 dapat di interpretasikan bahwa responden dengan tingkat pendidikan rendah mempunyai kecenderungan 2,444 kali

tidak produktif dibandingkan responden dengan tingkat pendidikan tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Panji Anoraga dan Suyati (2019) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan bekal pendidikan orang akan lebih mudah dalam mempelajari hal yang bersifat baru dalam suatu cara atau sistem pekerjaan.

Faktor Yang Paling Dominan Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja

Pada analisis di atas dapat diinterpretasikan bahwa resiko produktivitas kerja lebih besar pada responden yang mempunyai beban kerja berat yaitu sebesar 3,523 daripada responden yang beban kerja ringan setelah di kontrol oleh variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan masa kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Aris Hidayat (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rusda Irawati (2019), menyimpulkan bahwa beban kerja internal dan beban kerja eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, beban kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang. Sedangkan, analisis multivariat menunjukkan beban kerja merupakan faktor determinan yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Milyandra. “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” **Error! Hyperlink reference not valid.** 2019.
- Lestari, T., Trisyulianti, Erlin. “*Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas Bogor.*” Jurnal diterbitkan. Bogor: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor. 2019.
- Husni., Lalu. “Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia. Edisi Revisi.” Cetakan Kelima.
- Purnamasari DM. Wapres: Indonesia Bukan Negara Terbaik di ASEAN dalam Produktivitas Tenaga Kerja [Internet]. Kompas.com. 2020 [cited 2021 Mar 17]. p. www.nasional.kompas.com. Available from: <https://nasional.kompas.com/read/2020/07/21/10285421/wapres-indonesia-bukan-negara-terbaik-di-asean-dalam-produktivitas-tenaga>.
- Mondy RW. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. 2nd ed. 1. Jakarta: Erlangga; 2018. 265–271.
- Tarwaka, Bakri SH, Sudiajeng L. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA PRESS; 2019. 371 .
- Yuliasuti, T.. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan dengan Minat Kunjungan*

- Ulang Pasien Rawat Jalan di Ruang Okupasi Terapi RSOS Tahun 2020*. [Tesis]. Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. 2020. [Online]. Dari: <http://www.fkm.undip.ac.id> [03 April 2022]
- Tarwaka, Solichul HB, Lilik S. Ergonomi untuk keselamatan kerja dan produktivitas. Surakarta: Uniba Press; 2018.hal. 8-11, 33, 67, 71-146
- Suma'mur, Ergonomi untuk produktivitas. Jakarta: CV Haji Masagung; 2021, hal 84, 197.
- Nugroho VA. Hubungan antara status gizi dengan produktivitas tenaga kerja wanita di PT Java Tobacco Gembongan Kartasura [karya tulis ilmiah]. Semarang: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Negeri Semarang; 2017.
- Daud Abu, "UU no 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja" (Online). <http://abudaud2010.blogspot.com/2016/11> 2018.
- Basir Barthos, "*Buku Manajemen Sumberdaya Manusia*." Cet. 2 Jakarta :Bumi Aksara, 2019.
- Malinasari, Nia., Azzuhri, Misbahuddin. "Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates Kab. Malang. Jurnal tidak diterbitkan. Malang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. 2019.
- Burton N Wayne, "The Association Of Worker Productivity And Mental Health." Areview Of The Literature, International Journal Of Workplace Health Management Vol 1 No. 2. 2018.
- Agripa Toar Sitepu, (2013). "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado", Jurnal Emba. Vol. 1 No.4, Hal.1123-1133.
- Bennett, Mustajaluddin. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pekerja." (Online) (mustaja.blogspot.com/K3). 2010.
- Blecher, John G., Jr, "Productivity Plus.,Texas: Gulf Publishing Company, Dalam Buku Manajemen Kinerja edisi keempat." (Prof. Dr. Wibowo, SE M,Phil April 2014). 2017.
- Cain, B. (2017). A Review of the Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada.
- Departemen Dalam Negri. (2008) ,PerMen DamNeg No.12_ tahun2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber daya manusia, kencana." Jakarta 2011Faisal, Muhammad. "K3 (Kesehatan, Keselamatan dan KeamananKerja) & SOP".(Online) (faisalichal.blogspot.com Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja 2013.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS." Semarang B P Undip, 2005.
- Hameed, Aminah dan Shehla Amjad, "Impact of design on employees productivity: A case study of bangkin organizations of abbottabad." Pakistan. Journal of public affairs, administration and management Vol.3 issue 1, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.Jakarta: PT. Bumi

- Aksara.
- Heindrachman@Husnan, Suad. (2018). *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE UGM <https://luckymanajemen.wordpress.com> diakses pada , 10 Februari 2022 pukul 21.50 wib.
- Idris, Zahara (2018) .*Dasar-Dasar Kependidikan*.Bandung:Angkasa Manulang, M.(1982). *Manajemen personalia*. Jakarta: Galia Indah
- Ihsan, Nurul. “Menerapkan K3 Dalam Bekerja.”(Online) <http://ipteknurulihsan.com/elearning> 2021.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang.Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6(1), 26-38.
- Khaerul.(2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2019). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Aswar Prabu “Buku Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan.” Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Manulang, Sendjun H., “Buku Pokok-pokok Hukum ketatanegaraan Indonesia.”
- Marwansyah. “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua.” Alfabeta Bandung 2010.
- Melayu S.P Hasibuan, “Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas.” Bumi Aksara Putra, Jakarta, 1996.
- Nagara, Shedly. “Kesehatan dan Keselamatan Kerja.” (Online) (<http://unimed.nondegree.blogspot.com> 2018).
- P. Simanjuntak, Payaman. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 6. Jakarta:LPFE UI.
- Panamuan, Yerri. “Peraturan Tentang K3.” (Online) ([slideshare.net/ yerripanamuan](https://slideshare.net/yerripanamuan). Undang-Undang Rēpublika Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. 2016
- Pio R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal DeReMa. 10 (1):22-60
- Prasetyo. “Keselamatan dan Kesehatan Kerja.” (Online) <http://unimed.nondegree.blogspot.com> 2022.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kombinasi.” Cet V; Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suma'mur. “Buku Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.” Jakarta :Gunung Agung 2018.
- Sunarso. (2018). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan,Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah.Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2018) .”Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.