

PENGARUH K~3 “KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA” DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDUSTRI PINTU KAYU DI KABUPATEN MAJALENGKA

(THE INFLUENCE OF OHS "OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY" AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON EMPLOYEE PRODUCTIVITIES OF WOODEN DOOR INDUSTRY IN MAJALENGKA DISTRICT)

Oleh:

Edi Wibowo¹⁾, Titin Maidarti²⁾, Inti Nuswandari³⁾

78.ediw@gmail.com¹⁾; titin2meidarti@gmail.com²⁾; inti_endratmo@yahoo.com³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2,3)}

ABSTRAK

Karyawan perusahaan adalah aset penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini mengetahui adanya pengaruh antar variabel yang ada yaitu K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja”, dan perilaku inovatif dalam mempengaruhi produktivitas karyawan Industri Pintu Kayu Kabupaten Majalengka. Populasi penelitian adalah karyawan Industri Pintu Kayu. Sample penelitian ini sebanyak 67 orang. Pada penelitian ini pengambilan data untuk analisa dengan membuat kuisioner menggunakan teknik pengukuran analisis skala Likert. Teknik analisa yang dipakai yaitu analisis regresi linear ganda. Metode analisa regresi linier berganda dan nilai koefisien determinasi dipakai sebagai alat analisis, untuk pengujian hipotesisnya menggunakan uji-t dan uji-F diolah dengan program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja”, perilaku inovatif mempunyai pengaruh arah positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: K~3; Perilaku Inovatif; Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Company employees are an important asset to increase company productivities. The purpose of this research is to determine the influence between existing variables, namely OHS "Occupational Health & Safety", and innovative behavior in influencing the productivity of Industrial Wooden Door Industry Employees in Majalengka Districts. The research population was the employees of the wooden door manufacturing. The sample of this research were 67 people. In this research, data collection for analysis by making a questionnaire using a likert scale analysis measurement technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The multiple linear regression analysis method and the coefficient of determination are used as an analysis tool, to test the hypothesis using the t-test and F-test processed with the SPSS version 24 program. The results of this research indicate OHS "Occupational Health & Safety", Innovative behavior has positive and significant direction influence on employee productivities.

Keywords: OHS; Innovative Behavior; Employee Productivities

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia disingkat SDM merupakan aset berharga sebuah perusahaan, oleh karenanya merupakan salah satu faktor penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan dalam rangka mengelola proses produksi agar mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Program K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” merupakan salah satu faktor persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berkaitan erat dengan hasil produksi. Pada prinsipnya program K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” adalah program kegiatan untuk menurunkan dan mencegah terjadinya kecelakaan dengan menghentikan, menurunkan dan menghilangkan segala potensi bahaya untuk memenuhi target produksi. Perusahaan yang berkelas adalah perusahaan yang serius menjaga keselamatan dan juga kesehatan semua karyawannya, yaitu melalui program tentang K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” yang wajib dilaksanakan oleh semua karyawan dan manajemen organisasi. Perlindungan karyawan dari potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja juga akibat dari lingkungan kerjanya sangat diperlukan oleh perusahaan, agar karyawan bekerja aman dan nyaman dalam melakukan tugasnya. Tenaga kerja dengan badan sehat akan bekerja lebih produktif, dan diharapkan produktivitas dari kerja karyawan akan tinggi (Busyairi, 2014).

Membudayakan perilaku inovatif merupakan suatu hal utama bagi perusahaan untuk mengembangkan ide kreatifitas/inovasi, dalam meningkatkan hasil produktivitas. Selain itu pula diperlukan juga budaya perilaku inovatif dari para karyawannya. Dari budaya perilaku inovatif tersebut akan melahirkan banyak ide atau inovasi-inovasi untuk membuat kondisi bekerja lebih aman dan lebih nyaman sehingga bisa terus meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perilaku inovatif dari karyawan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan agar lebih kompetitif, karena perilaku inovatif karyawan akan memberikan ide-ide hebat. Menurut

Kusumawati (2010), bahwa penerapan ide perbaikan dan gagasan kreatif di perusahaan mampu memberdayakan perilaku inovatif bagi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Dari Putri dan Budiastuti (2012) juga menyatakan bahwa perilaku inovatif memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas kerja, dan perilaku inovatif juga dapat ditingkatkan dengan memotivasi kreativitas, rangsangan ide baru dan pikiran inovatif dari karyawan tersebut.

Oleh karena itu, dari latar belakang di atas penelitian ini penting dilakukan bertujuan untuk menganalisa lebih mendalam pengaruh K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” dan perilaku inovatif terhadap produktivitas karyawan di Industri Pintu Kayu Kabupaten Majalengka.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” dan mengetahui apakah terdapat pengaruh dari perilaku inovatif terhadap produktivitas karyawan di Industri Pintu Kayu Kabupaten Majalengka.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”

K~3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi bekerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik juga mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan kerja, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang dibuat, baik dari institusi pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja (Yuli, 2011).

Keselamatan kerja dapat di artikan kondisi dan perilaku kerja yang aman atau selamat dari kecelakaan, malapetaka di tempat kerja menurut Mangkunegara (2000:161). Menurut Suma'mur (1993:1) keselamatan kerja yaitu keselamatan yang berkaitan

dengan mesin, alat, dan proses kerja, tempat dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Megginson (dalam Mangkunegara, 1993:83) istilah keselamatan mencakup istilah resiko keselamatan maupun resiko kesehatan. Menurut Mangkunegara (2000:161) program kesehatan kerja ini menunjukkan kondisi area kerja yang terbebas dari gangguan psikologi, emosional, atau rasa sakit fisik yang disebabkan oleh lingkungan dan aktifitas bekerja.

Risiko kesehatan juga merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan jika bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak layak akan menimbulkan emosi jiwa atau gangguan mental dan fisik. Kesehatan kerja juga dapat diartikan sebagai ilmu kesehatan dan segala penerapannya, tujuannya adalah mewujudkan sumber daya manusia yang sehat, produktif, dalam keseimbangan terkontrol antara kapasitas produksi, beban kerja, kondisi lingkungan kerja, serta bisa terlindung dari berbagai penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja di perusahaan.

Dasar Hukum K-3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”

Pemerintah telah memberikan jaminan kepada setiap karyawan dengan membuat Undang-undang Tentang Kecelakaan kerja, 1947 No. 33, yang berlaku pada tanggal 06 Januari tahun 1951, kemudian dilanjutkan dengan PP tentang berlakunya peraturan kecelakaan kerja tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), ini adalah bukti bahwa betapa kita sadari arti penting dari keselamatan kerja di perusahaan. Ranupandojo & Husan (dalam Kusuma, 2010:4)

Penegakkan program K-3 di perusahaan berdasarkan dengan sumber hukum penerapan program K-3 tersebut. Landasan hukum itu menjadi landasan pertama kita dalam menerjemahkan aturan untuk menentukan jenis atau bagaimana kegiatan K-3 tersebut dilaksanakan. Argama (dalam Kusuma, 2010:50)

menerangkan, dasar hukum yang jadi landasan kita dalam implementasi program K-3 di Indonesia sebagai berikut: 1) UU Nomor 1, Tahun 1970 perihal Keselamatan Kerja 2) UU Nomor 3 Tahun 1992 perihal Jaminan Sosial Tenaga Kerja 3) UU No. 13 Tahun 2003 perihal K-3, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. 4) PPemerintah Nomor 17, Tahun 1993 perihal Penyelenggaraan Program “Jaminan Sosial Tenaga Kerja”. 5) Kepres Nomor 22 Tahun 1993 perihal Penyakit yang timbul disebabkan Hubungan Kerja. 6) Peraturan Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan & Pelayanan Jamsostek. 7) PPemerintah Nomor 88, Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja. 8) PPemerintah Nomor 82, Tahun 2019 perihal Perubahan atas PP Nomor 44 Tahun 2015 perihal Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Perilaku Inovatif

Pengertian dari perilaku inovatif menurut Wess & Farr (2013) adalah semua perilaku seseorang yang ditujukan untuk membuat sesuatu, memperkenalkan, dan menerapkan hal-hal yang baru dan lebih berguna dalam berbagai wadah.

Roger & Roger dalam Purba (2009) menyatakan, sebuah kreatifitas atau inovasi akan memiliki batasan sebagai ide, tindakan dan barang yang dianggap sesuatu yang baru oleh seseorang. Dari De Jong & Kemp (2003), sebuah inovasi dapat dimaknai segala tindakan dari individu yang ditujukan pada kepentingan di sebuah organisasi dimana di dalamnya dilakukan pengenalan aplikasi dari berbagai ide baru yang menguntungkan perusahaan. Perilaku inovatif juga bukanlah hanya semata dipengaruhi oleh faktor turunan atau internal. Perilaku inovatif sering muncul ketika bekerja bila karyawan itu menghadapi sebuah masalah dalam pekerjaannya, dan mendapat kewenangan besar untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tugasnya.

Di dalam hal ini, budaya perilaku inovatif sangatlah berhubungan dengan inovasi. Perilaku inovatif dan hasil

inovasi adalah berupa perubahan sosial budaya, hanya bedanya perilaku inovatif ditekankan dari ciri setiap perubahannya. Sebaliknya dalam sebuah inovasi penekanannya pada hal-hal yang terlihat baru, baik terlihat dari individu itu sendiri maupun dari masyarakat. Sedangkan perilaku inovatif hanya penekanannya pada sikap seseorang yang berkreasi terhadap suatu hal yang merubah dari hal bersifat tradisional ke sesuatu hal yang bersifat modern. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif bisa dilihat dari sikap dikehidupannya sehari-hari yang selalu berpikiran kreatif, berusaha membuat sesuatu yang beda pada lingkungannya dan selalu melihat segala sesuatu yang baru, dari kondisi kehidupan tradisional menuju lebih modern, atau terlihat pada sikapnya yang berubah dari tertinggal menjadi lebih maju, serta berusaha agar perubahan itu dapat lebih bermanfaat dan bernilai tambah. Sehingga seorang memiliki perilaku inovatif, akan terus berupaya menyelesaikan berbagai masalah dengan cara yang berbeda dengan orang biasa, namun lebih efektif dan juga lebih efisien (Sujarwo, 2017).

Produktivitas

Produktivitas adalah suatu hal yang penting bagi setiap perusahaan dalam menyongsong persaingan global dunia yang makin kompetitif. Pada sebuah organisasi, hasil produktivitas dapat ditingkatkan melalui kerjasama, terutama dari Divisi HR atau Sumber Daya Manusia yang mendukung dan melatih karyawan agar dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Keberhasilan organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja. Semakin produktif karyawan, akan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan. SDM bagi perusahaan penting untuk menjalankan roda operasionalnya sebagai pelaksana lapangan produksi agar tercapai target atau goal yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Dari Teguh & Rosidah (2003) produktivitas juga bisa diartikan kemampuan dan keahlian segenap dari sumber daya pelaku ekonomi untuk

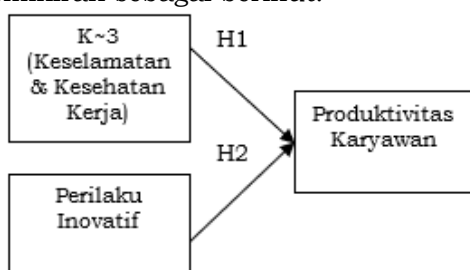
menghasilkan sesuatu produk atau perbandingan antara pemasukan dan penghasilan yang diikuti dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut Timpe (2002:130) arti produktivitas adalah terdapatnya korelasi terbalik antara proses masukan (input) dan proses pengeluaran (output). Artinya, jika suatu sistem dikatakan produktif, bila bahan baku input yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan produk output yang semakin besar.

Produktivitas kerja dari karyawan menurut Gaol (2014:686) merupakan hasil kerja karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sudut pandang lain produktivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya manusia dilakukan secara efektif serta efisien. Produktivitas kerja tinggi adalah cerminan kerja pegawai yang puas dalam bekerja dan menjalani semua kewajibannya sebagai pegawai. Wartana (2011:23) mendefinisikan produktivitas kerja adalah kemampuan kerja seseorang yang menghasilkan sesuatu produk dari kewajiban dan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

Wicaksono (2011) menyampaikan produktivitas kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk produksi barang dibandingkan dengan karyawan lain yang menggunakan masukan yang sama, produktivitas karyawan juga dapat terbilang tinggi jika karyawan mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan, baik barang ataupun jasa dengan tepat waktu, sesuai dengan permintaan pelanggan. Pemanfaatan tenaga kerja yang efektif serta produktif ini sangat penting untuk produktivitas tinggi secara keseluruhan. Produktivitas seorang karyawan menjadi salah satu perhatian vital dan penting bagi manajemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan teori tentang K-3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” dan Perilaku Inovatif yang telah disampaikan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan Produktivitas Karyawan dipengaruhi dari aspek-aspek tersebut. Oleh karena itu, perlu menganalisa terlebih dahulu tentang K-3

“Keselamatan & Kesehatan Kerja” dan Perilaku Inovatif berdasarkan ulasan teori terdahulu, sehingga dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh variabel-variabel dapat digambarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

H1: terdapat pengaruh K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” terhadap produktivitas karyawan.

H2: terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis dalam penelitian ini adalah model persamaan linier sebagai berikut: $Y = a + bX_1 + bX_2$ dimana:

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a = Nilai konstanta

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan variabel Y

X = Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu untuk dibuat hipotesis (Riduwan, 2007:96).

Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang dibuat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” terhadap produktivitas karyawan. Pengaruhnya dapat dilihat dari nilai koefisien regresi K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” (X_1) sebesar b_1 pada model persamaan regresi linier ganda $Y = a + bX_1 + bX_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H1o = b_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh

$H1a = b_1 \neq 0$: terdapat pengaruh

Jika $b_1 \neq 0$, dan nilai probabilitas t hitung lebih kecil ($<$) dari nilai taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka: $H1o$ ditolak, $H1a$ diterima, yang artinya pengaruh program K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan.

Hipotesis tahap kedua dalam penelitian ini adalah menguji apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel perilaku inovatif terhadap variabel produktivitas karyawan. Pengaruhnya dilihat dari nilai koefisien regresi Perilaku Inovatif (X_2) sebesar b_2 , pada model persamaan regresi linier berganda; $Y = a + bX_1 + bX_2$. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H2o = b_2 = 0$: tidak terdapat pengaruh

$H2a = b_2 \neq 0$: terdapat pengaruh

Jika $b_2 \neq 0$ dan nilai probabilitas t hitung lebih kecil ($<$) daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$, atau $0,000 < 0,05$), maka; $H2o$ ditolak, dan $H2a$ diterima artinya pengaruh perilaku inovatif (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan.

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan industri pintu kayu, berlokasi di Kecamatan Sumber Jaya, Kabupaten Majalengka, Provinsi Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan mengetahui adanya pengaruh program K~3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” dan perilaku inovatif terhadap produktivitas karyawan di Industri Pintu Kayu Kabupaten Majalengka. Pengukuran dari berbagai variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan pertanyaan dari kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing masing variabel penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas pada setiap variabel penelitian ini dihasilkan bahwa semua item-item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai koefisien korelasi r hitung yang lebih besar ($>$) dari r tabel (Jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator

tersebut bisa dinyatakan valid). Maka seluruh unsur-unsur dari pernyataan dalam kuesioner sudah dinyatakan valid.

Hasil dari uji reliabilitas data menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan masing-masing dari variabel penelitian ini sudah reliabel. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan nilai "Cronbach's Alpha Based on Standardized Items" yang lebih besar ($>$) dari 0,60, sehingga semua variabel penelitian ini telah dibuktikan reliabilitasnya. Jika semua data kuesioner telah valid dan reliabel, kuesioner penelitian ini menjadi alat pengumpulan data yang handal untuk mengukur hasil dari variabel penelitian.

Analisa deskriptif pada variabel penelitian ini menghasilkan temuan yang relatif sejenis untuk semua variabel, dimana persepsi para responden terhadap K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" dan perilaku inovatif, serta produktivitas karyawan adalah baik.

Dari penelitian ini menghasilkan model persamaan "regresi linier ganda" sebagai berikut: $Y = 0.612 + 0.67X_1 + 0.54X_2$; yang menunjukkan terdapat pengaruh K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" dan perilaku inovatif terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis 1:

Pengaruh K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" pada produktivitas karyawan ditampilkan oleh nilai koefisien regresi K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" (X_1) sebesar $b_1 = 0.67$ dari model persamaan regresi linier ganda $Y = 0.612 + 0.67X_1 + 0.54X_2$. Koefisien regresi K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" (X_1) sebesar: $b_1 = 0.67$ memiliki nilai dari probabilitas t hitung adalah sebesar 0,000.

Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil ($<$) daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, ini berarti pengaruh K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima yang artinya program K-3

"Keselamatan & Kesehatan Kerja" mempunyai hasil pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis 2

Pengaruh dari Perilaku Inovatif terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh nilai dari koefisien regresi perilaku inovatif (X_2) sebesar $b_2 = 0.54$ pada model dari persamaan regresi linier ganda $Y = 0.612 + 0.67X_1 + 0.54X_2$. Koefisien regresi dari perilaku inovatif (X_2) sebesar $b_2 = 0.54$ dan memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena nilai $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil ($<$) daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, ini berarti pengaruh perilaku inovatif (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah signifikan. Ini menunjukkan signifikansi dari hasil pengujian bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima. Artinya perilaku inovatif mempunyai arah positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" terhadap produktivitas karyawan

Program K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" mempunyai pengaruh pada perusahaan secara signifikan sebesar 67% terhadap produktivitas karyawan kearah positif, artinya semakin tinggi indikator dari K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" ini, maka berbanding lurus makin tinggi pula produktivitas karyawan. Pengaruh K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" pada produktivitas karyawan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" sebesar $b_1 = 0.67$ pada persamaan regresi linier berganda $Y = 0.612 + 0.67X_1 + 0.54X_2$.

Dari hasil hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa K-3 "Keselamatan & Kesehatan Kerja" di Industri Pintu Kayu mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil pada penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang terdahulu oleh (Busyairi,

Tosungku, & Oktaviani, 2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel K-3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel dari perilaku inovatif mempunyai pengaruh signifikan yaitu sebesar 54 % terhadap produktivitas karyawan dengan arah yang positif, hal ini artinya makin tinggi perilaku inovatif dari karyawan maka menyebabkan makin tinggi pula produktivitas karyawan dari perusahaan. Pengaruh Perilaku Inovatif kepada produktivitas karyawan ditunjukkan oleh hasil nilai koefisien regresi perilaku inovatif sebesar; $b_2 = 0.54$ pada model persamaan regresi linier berganda $Y = 0.612 + 0.67X_1 + 0.54X_2$.

Dari hasil hipotesis penelitian inipun sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan (Pramayani, 2018) dengan judulnya “Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali” dengan hasil bahwa perilaku Inovatif mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

K-3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” berpengaruh dengan arah positif dan secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Industri Pintu Kayu, artinya makin tinggi indikator program K-3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin baik dan meningkat. Perilaku inovatif mempunyai pengaruh arah positif terhadap produktivitas karyawan di Industri Pintu Kayu dan signifikan, artinya makin tinggi perilaku inovatif yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, produktivitas karyawan juga akan semakin tinggi dan meningkat pula.

Saran

Perusahaan atau organisasi harus konsisten dan berkelanjutan menjalankan program K-3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” dengan harapan karyawan bekerja dengan aman dan nyaman. Selalu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program K-3 “Keselamatan & Kesehatan Kerja” secara periodik dan melakukan peningkatan. Perusahaan terus memfasilitasi perilaku inovatif atau perbaikan dari karyawan sehingga akan menjadi budaya dan karyawan lebih kreatif dalam bekerja. Perusahaan dapat memotivasi dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki perilaku inovatif serta mampu memberikan ide-ide segar dan kreatif bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 125-132.
- Anjani, M., dkk. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), April 2014.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), Des 2014.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Dewi, R. (2006). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ecogreen Oleochemicals MedanPlant. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.

- Mulyanto, H & Wulandari, A. (2010). *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Pramayani, A. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(1), Desember 2018.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, 1(1).
- Tsenawatme, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Departmen Social Outreach & Local Development dan Community Relations (CR) PT Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.
- Triastuti, Y., Jayadi, & Sutarto. (2019). Kompetensi dan Kompensai pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 16(1), Juni 2019.
- Wartana, I. M. H. (2011). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Como Shambala Estate at Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 1(1), 14-34.