

PENGARUH PROGRAM K3 DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. APAC INTI CORPORA BAWEN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN WINDING DEPARTEMEN SPINNING 2)

Rita Mustika Sihotang, Agus Hermani DS, Sri Suryoko
Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro

email: ritasihotang21@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated that part which plays an important role in achieving the goal of a company is the human resources, namely the employee. Companies can develop better if followed by high employee work productivity. PT. Apac Inti Corpora Bawen has a target to increase employee productivity. However, the production employee winding section spinning department 2 PT. Apac Inti Corpora Bawen in 2013 and 2014 did not meet its targets.

The purpose of this study was to determine the influence of HSE programme and compensation either simultaneously or partially on employee productivity spinning department winding section 2. This type of research is "explanatory research". The sampling technique used purposive sampling technique. The sample in this study amounted to 62 employees of the department of spinning winding 2 PT. Apac Inti Corpora Bawen, with the Likert scale measurement. In proving the hypothesis test was used correlation analysis, coefficient of determination test, simple and multiple regression test, and significance test (t test and F test) with SPSS 15.0.

The results showed that in partial HSE programme and compensation have positive effect on employee work productivity. HSE programme while simultaneously positive effect on employee work productivity, while compensation has no effect on employee work productivity.

Based on the results of the study, the researchers suggest that companies conduct medical examinations to employees with more routine, increase the amount of basic salary and the compensation value compensation beyond salaries, as well as reducing the size of the production targets that have been set to match the capabilities of employees.

Keywords : HSE programme, compensation, employee work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa bagian yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Perusahaan dapat berkembang baik apabila diikuti oleh produktivitas karyawan yang tinggi. PT. Apac Inti Corpora Bawen memiliki target untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil produksi karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 PT. Apac Inti Corpora Bawen pada tahun 2013 dan 2014 tidak memenuhi target perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program K3 dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2. Tipe penelitian ini adalah "*explanatory research*". Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 PT. Apac Inti Corpora Bawen, dengan skala pengukuran likert. Dalam membuktikan hipotesis digunakan uji analisis korelasi, uji koefisien

determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, dan uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan SPSS 15,0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel program K3 dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara secara simultan program K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan dengan lebih rutin, menambah besaran nilai kompensasi gaji pokok dan kompensasi di luar gaji, serta mengurangi ukuran target produksi yang telah ditetapkan agar sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kata kunci : Program K3, kompensasi, produktivitas kerja karyawan

PENDAHULUAN

Pendirian suatu perusahaan adalah untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan sebelumnya. Dalam mencapai tujuan tersebut maka diperlukan modal yang dapat mendukung kinerja perusahaan agar mampu melaksanakan kegiatannya secara baik. Bagian yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan . Perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila di ikuti oleh produktivitas karyawan yang tinggi sehingga target perusahaan dapat tercapai tepat waktu sesuai harapan perusahaan.

Menurut Sinungan (1987:8) Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perusahaan sangat membutuhkan adanya produktivitas yang tinggi dari para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ia terima, produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Menurut Drucker dalam (Widodo,2009) dengan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka hal tersebut akan mendorong majunya perusahaan karena segala tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh karyawan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Anoraga (1997:178) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi. Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 menjadi salah satu elemen yang diperhatikan dalam suatu perusahaan karena K3 merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan fisik karyawan, dengan K3 yang memenuhi standar hal ini akan mendorong karyawan bekerja dengan nyaman. Menurut Siagian (2009) pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya penting bagi karyawan akan tetapi juga bagi organisasi. Alasan pokoknya ialah , bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, biaya medis yang harus dikeluarkan akan berkurang dan karyawan juga dapat mempertahankan tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Tingkat penghasilan juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga pemberian kompensasi juga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja, tujuan utama mereka bekerja adalah untuk mendapatkan hak nya yaitu berupa kompensasi dari perusahaan. Menurut Rachmawati (2008:143) kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisien dan efektivitas produksi. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila

karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

PT. Apac Inti Corpora Bawen memiliki target untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini pula yang berlaku bagi karyawan bagian *winding* departemen *spinning 2*. Namun, hasil produksi karyawan bagian *winding* departemen *spinning 2* PT. Apac Inti Corpora Bawen pada tahun 2013 dan 2014 tidak memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Program K3 dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Winding Departemen Spinning 2) ”**.

KERANGKA TEORI

Program K3 atau Pelaksanaan K3 menurut Danggur Konradus (2006:118) merupakan salah suatu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja (zero accident) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Produktivitas kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:156) dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

RUMUSAN HIPOTESA

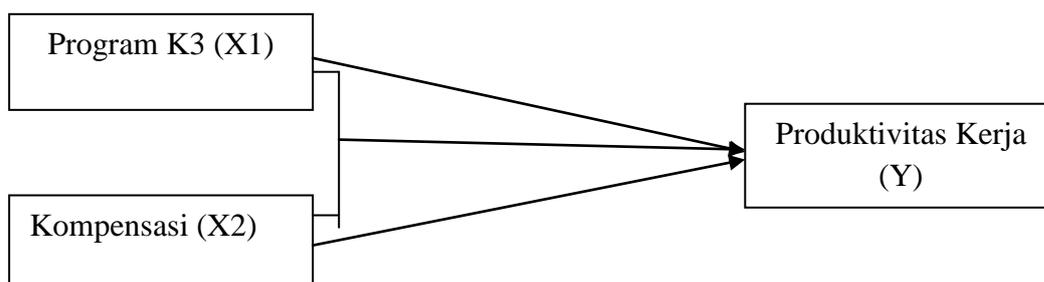
Rumusan hipotesa atau hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010 : 93). Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka dirumuskan hipotesa penelitian sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh positif program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Ada pengaruh positif program K3 dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Skema hipotesa dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1.1

Skema Hipotesa



METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk tipe penelitian yang bersifat menjelaskan dan menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu tipe penelitian ini disebut "*Explanatory research*" atau penelitian penjelasan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh antara Program K3 dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian *winding* departemen *spinning 2* pada PT. Apac Inti Corpora Bawen.

Penetapan Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *winding* departemen *spinning 2* PT. Apac Inti Corpora Bawen yang berjumlah 164 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel dengan rumus slovin dan besarnya sampel yang digunakan adalah 62 orang, Teknik *sampling* pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode pengambilan sampel adalah *sampling purposive* karena pengambilan sampel akan dilakukan terhadap karyawan kontrak atau tetap bagian *winding* departemen *spinning 2*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan analisis kuantitatif; uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS 15.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam melakukan pengujian hipotesis dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel-variabel dependen dengan variabel independen, lalu analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen, lalu uji regresi linier sederhana dan berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen, dan uji signifikansi t dan F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel dependen terhadap variabel independen, sehingga dapat diketahui bahwa secara nyata variabel dependen dapat mempengaruhi variabel independen.

Dari pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pengujian

Uji Hipotesis	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Uji Regresi	Uji Signifikansi Uji t dan F	Keterangan Hipotesis
Program K3 (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,646	41,8%	0,255	6,558	Ha diterima
Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X2)	0,433	18,8%	0,367	3,724	Ha diterima
Program K3 (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)	0,654	42,7%	0,230 0,101	22,024	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa sebanyak 59,68% responden menilai program K3 yang dilaksanakan oleh PT. Apac Inti Corpora Bawen sudah baik. Sementara itu dapat diketahui bahwa program K3 secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai koefisien korelasi, dimana diperoleh korelasi positif sebesar 0,646 dan dapat disimpulkan pula bahwa hubungan antara program K3 dan produktivitas kerja karyawan adalah kuat. Adapun besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan variabel program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 dengan menggunakan koefisien determinasi adalah sebesar 41,8% sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dari hasil Koefisien regresi program K3 menunjukkan hasil positif yaitu sebesar 0,255 yang berarti ada pengaruh positif dari variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, selain itu nilai konstanta sebesar 5.178 menunjukkan bahwa apabila tingkat variabel program K3 ditingkatkan 1 satuan dengan nilai pengaruh sebesar 0,255, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat menjadi 5.178, yang artinya jika variabel program K3 ditingkatkan maka diharapkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan pengaruh program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara signifikan diketahui terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan melalui uji t-hitung dimana diketahui nilai t-hitung yaitu sebesar 6.558 yang lebih besar dari t-tabel yaitu 1.670 dan signifikansi variabel program K3 0,000. Adapun pengaruh yang signifikan menunjukkan baik buruknya pelaksanaan program K3 secara nyata dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa sebanyak 53,23% responden menilai kompensasi yang diberikan oleh PT. Apac Inti Corpora Bawen sudah baik. Sementara itu dapat diketahui bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai koefisien korelasi, dimana diperoleh korelasi positif sebesar 0,433 dan dapat disimpulkan pula bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan adalah sedang. Adapun besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 dengan menggunakan koefisien determinasi adalah 18,8% sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dari hasil Koefisien regresi kompensasi menunjukkan hasil positif yaitu sebesar 0,367 yang berarti ada pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, selain itu nilai konstanta sebesar 13.596 menunjukkan bahwa apabila tingkat variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan dengan nilai pengaruh

sebesar 0,367, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat menjadi 13.596. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil pengujian dilakukan secara signifikan diketahui terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan melalui uji t-hitung dimana diketahui nilai t-hitung yaitu sebesar 3.724 yang lebih besar dari t-tabel yaitu 1.670 dan signifikansi variabel kompensasi 0,000. Adapun pengaruh yang signifikan menunjukkan baik buruknya pemberian kompensasi secara nyata dapat mempengaruhi tinggi rendah nya produktivitas kerja karyawan.

Melalui penelitian yang dilakukan sebanyak 54,84% responden memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sementara itu dapat diketahui dengan pengujian secara simultan bahwa variabel program K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tetapi variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai koefisien korelasi, diperoleh korelasi positif sebesar 0,654 dan dapat disimpulkan pula bahwa hubungan antara program K3 dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat. Adapun besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan variabel program K3 dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 dengan menggunakan koefisien determinasi adalah sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar variabel program K3 dan kompensasi. Dari hasil Koefisien regresi berganda program K3 dan kompensasi secara simultan menunjukkan hasil positif yaitu variabel program K3 sebesar 0,230 dengan signifikansi 0,000 dan variabel kompensasi sebesar 0,101 dengan signifikansi 0,315, dengan melihat signifikansi melalui uji regresi berganda dapat di ketahui bahwa secara simultan variabel program K3 memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, akan tetapi variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara untuk nilai konstanta sebesar 4.207 menunjukkan bahwa apabila tingkat variabel program K3 ditingkatkan 1 satuan dengan nilai pengaruh sebesar 0,230 dan variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan dengan nilai pengaruh sebesar 0,101 maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat menjadi 4.207. Sedangkan pengaruh program K3 dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil pengujian secara signifikan diketahui terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan melalui uji F-hitung dimana diketahui nilai F-hitung yaitu sebesar 22.024 lebih besar dari F-tabel yaitu 4.004 dengan signifikansi 0,000. Adapun pengaruh signifikan menunjukkan baik buruk nya program K3 dan kompensasi bersama-sama secara nyata dapat mempengaruhi tinggi rendah nya produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program K3 di PT. Apac Inti Corpora Bawen sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh sebagian karyawan yakni sebesar 59,68% yang menganggap pelaksanaan program K3 baik dan 9,68% yang menganggap sangat baik. PT. Apac Inti Corpora Bawen sudah melakukan program K3 yang terdiri dari kegiatan sosialisasi K3 dan pelatihan K3 serta penyediaan fasilitas K3 yang memadai bagi kebutuhan karyawan. Namun fasilitas K3 yang berkaitan dengan fasilitas kesehatan dan BPJS hanya dinilai cukup oleh karyawan karena nilai rata-rata indikatornya dibawah nilai rata-rata variabel program K3, salah satunya mengenai pengadaan pemeriksaan kesehatan yang memiliki nilai jauh di bawah nilai rata-rata.
2. Pemberian kompensasi di PT. Apac Inti Corpora Bawen sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh sebagian karyawan yakni sebesar 53,23% yang menganggap pemberian kompensasi baik dan 8,06 % yang menganggap pemberian kompensasi sangat baik. PT. Apac Inti Corpora Bawen sudah memberikan besaran kompensasi gaji maupun kompensasi diluar gaji yang cukup memadai, kompensasi gaji maupun kompensasi diluar gaji cukup sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, pembayaran kompensasi gaji maupun kompensasi diluar gaji selalu tepat waktu setiap bulannya.

- Akan tetapi sebesar 6,45% karyawan menilai pemberian kompensasi tidak baik terutama mengenai besaran nilai kompensasi gaji pokok dan kesesuaian kompensasi dengan pekerjaan.
3. Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 PT. Apac Inti Corpora sudah tinggi yang ditunjukkan oleh sebanyak 54,84% karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, dimana karyawan mampu menghasilkan kuantitas produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Namun masih terdapat sebesar 3,23% karyawan yang memiliki produktivitas rendah, rendahnya produktivitas kerja karyawan yang rendah diantaranya disebabkan oleh tidak pernah nya karyawan mendapat penghargaan atas hasil kerja karena penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang luar biasa selain itu seringnya tidak mencapai target produksi karena target produksi yang berat untuk dipenuhi oleh karyawan.
 4. Variabel program K3 secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat melalui uji regresi sebesar 0,255 dengan nilai konstanta sebesar 5,178, artinya jika variabel program K3 ditingkatkan, maka variabel produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Sementara kompensasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hasil analisis korelasi positif sebesar 0,646, yang artinya setiap perubahan kecil yang terjadi pada program K3 cenderung akan berpengaruh besar terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sementara dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,418 yang berarti program K3 secara parsial memiliki sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 41,8% sementara sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel program K3. Sedangkan program K3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan uji t (*one tail*) dengan nilai t-hitung sebesar 6,558 > t-tabel 1,670 dengan taraf signifikansi 5%, pengaruh signifikan menunjukkan bahwa baik buruknya pelaksanaan program K3 secara nyata dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.
 5. Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja melalui uji regresi sebesar 0,367 dengan nilai konstanta sebesar 13,596, artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan, maka variabel produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Sementara secara parsial kompensasi memiliki hubungan yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hasil analisis korelasi positif sebesar 0,433, yang artinya setiap perubahan kecil pada kompensasi akan cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sementara dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,188 yang berarti kompensasi secara parsial memiliki sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 18,8% sementara sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kompensasi. Sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan uji t (*one tail*) dengan nilai t-hitung sebesar 3,724 > t-tabel 1,670 dengan taraf signifikansi 5% , pengaruh signifikan menunjukkan bahwa baik buruknya pemberian kompensasi secara nyata dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.
 6. Variabel program K3 dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh berbeda terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat melalui uji regresi secara simultan, dimana variabel program K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,230 dengan signifikansi 0,000, sementara variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,101 dan nilai signifikansi sebesar 0,315 dengan nilai konstanta sebesar 4,207. Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sudah baik. Sementara secara simultan program K3 dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hasil analisis korelasi positif sebesar 0,654, yang artinya setiap perubahan kecil yang terjadi pada program K3 dan kompensasi secara bersama-sama cenderung akan berpengaruh besar terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sementara dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,427 yang berarti program K3 dan kompensasi secara simultan memiliki sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 42,7% sementara sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel program K3 dan kompensasi.

Sedangkan program K3 dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan uji F (*one tail*) sebesar 22,024 dengan taraf signifikansi 5%. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa baik buruknya pelaksanaan program K3 dan pemberian kompensasi bersama-sama secara nyata dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan perbaikan produktivitas kerja karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 PT. Apac Inti Corpora dimasa yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana sumbangan pengaruh yang diberikan program K3 yaitu sebesar 41,8%. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan program K3. Perbaikan yang perlu dilakukan oleh perusahaan salah satunya adalah mengenai pengadaan pemeriksaan kesehatan yang menurut sebagian besar karyawan sudah jarang diadakan oleh perusahaan. Pemeriksaan kesehatan perlu diadakan dengan rutin agar menunjang kesehatan karyawan selama bekerja. Selain mengenai pemeriksaan kesehatan, perusahaan juga perlu melakukan perbaikan mengenai penyediaan makanan yang disediakan lebih banyak dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, kebersihan lingkungan kerja terutama untuk kenyamanan mushola, dan prosedur pemanfaatan fasilitas BPJS yang disosialisasikan kepada karyawan, agar karyawan dapat mengetahui tata cara pemanfaatan fasilitas BPJS.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa program K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sementara kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian kompensasi di PT. Apac Inti Corpora sudah baik sehingga tidak menjadi masalah bagi karyawan, dimana sebagian karyawan sudah lama bekerja pada perusahaan sehingga tidak memperlmasalahkan mengenai kompensasi, akan tetapi apabila perusahaan ingin memperbaiki mengenai pemberian kompensasi maka hal yang harus diperhatikan adalah mengenai jumlah nilai kompensasi baik gaji pokok maupun kompensasi di luar gaji dimana menurut sebagian karyawan masih kurang memadai.
3. Secara keseluruhan dalam penelitian, diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian *winding* departemen *spinning* 2 PT. Apac Inti Corpora memiliki produktivitas kerja yang tinggi, namun beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja yang berat karena target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan cukup tinggi sehingga mereka seringkali tidak dapat memenuhi target produksi dalam bekerja. Perusahaan perlu mengurangi ukuran target yang telah ditetapkan agar sesuai dengan kemampuan karyawan yang sebagian besar adalah perempuan. Selain itu target produksi yang sesuai akan mampu meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja salah satunya dengan mendapat penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (1997). *Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Konradus, Danggur. (2006). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta : PT Percetakan Penebar Swadaya.
- Rachmawati, Ike K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1987). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT Bina Aksara
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tentang PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang dalam <http://apacinti.indonetwork.co.id/>. Diunduh pada 13 oktober 2014 pukul 17.14 WIB.
- Widodo, Sugeng. (2009). Kompetensi untuk Mendongkrak Produktivitas Kerja dalam http://www.pembelajar.com/kompetensi-untuk-mendongkrak-produktivitas_kerja. Diunduh pada tanggal 17 juni 2014 pukul 21.07 WIB.
- Yuniarsih, T, dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.