

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA SUNGAI PENUH**

EMILYA GUSMITA., S.Sos., M.Pd

Emillyaa 2000 @ gmail. Com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Productivity in the Full River City Disaster Management Agency, to determine the magnitude of the influence of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Productivity in the Full River Region Disaster Management Agency. This type of research is quantitative research to see the effect of the independent variable (Independent) with the independent variable (dependent). In this study, researchers want to see the effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Productivity in the Full River City Regional Disaster Management Agency. The respondents in this study were 96 people. The results of this study are: obtained the value of H_a is accepted at a significant and $\alpha (0.05) > 0.05$ (signifikacy) means that there is a significant effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Productivity at the Full River City Regional Disaster Management Agency. Then the t-count is $9.399 >$ while the t-table is 1.988. So it can be concluded t-count $>$ from t-table or $9.399 > 1.988$ then the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted meaning that there is a significant influence on Occupational Safety and Health (K3) on Employee Productivity.

Keywords: Occupational Safety and Health, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi suatu organisasi sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya K3 adalah upaya mencegah/ menghindari/ mengurangi kecelakaan dalam bekerja dengan cara menghentikan/meniadakan/ menghilangkan resiko berbahaya guna mencapai target kerja/ produksi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh sebagai sebuah organisasi perkantoran di lingkup Pemerintahan Kota Sungai Penuh yang baik, Kantor yang dapat menjaga keselamatan dan kesehatan pegawainya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan pimpinan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:161) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Menurut Timpe (2002:130) yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar.

Adapun masalah yang muncul berdasarkan pengamatan penulis pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya penerapan sistem k3 secara tepat. Seperti saat bertugas sehingga pekerjaan yang dilakukan beresiko sangat besar terhadap keselamatan dan kesehatan pegawai badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kota Sungai Penuh.
2. Keterbatasan sumber daya manusia dalam kemampuan teknis untuk dapat melaksanakan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan perkembangan kondisi bencana yang terjadi.
3. Kurangnya sosialisasi tentang pemanfaatan dan penggunaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pegawai badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kota Sungai Penuh.
4. Sarana dan prasarana kantor kurang mendukung pelaksanaan tugas dalam pekerjaan pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh”**.

Keselamatan Kerja

Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup

tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Simanjuntak, 2005 : 39).

Dapat disimpulkan keselamatan kerja diartikan sebagai suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan keselamatan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budayanya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Depnakes: 2005), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut Prawirosentono Suyadi (2002:91) adalah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai agar tugas pekerjaan di wilayah kerja dapat berjalan lancar. Menurut Sibarani Mutiara (2012:163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut sama'mur (2005:7), ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian kantor dalam mempekerjakan pegawainya.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1 Alat-alat pelindung kerja
Suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja
- 2 Ruang kerja yang aman
Berpatisipasi manajemen serta keterlibatan seluruh karyawan dan mitra kerja, berupaya menekan setiap potensi resiko di tempat kerja.
- 3 Penggunaan peralatan kerja
Semua peralatan kerja hendaknya dipelihara agar dapat digunakan secara aman dan efektif
- 4 Ruang kerja yang sehat
Pengamanan ruangan, meliputi sistem alarm, alat pemadam kebakaran, penerangan yang cukup, ventilasi yang baik dan jalur evakuasi khusus yang memadai.
- 5 Penerangan diruang kerja
Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan penerangan atau cahaya, baik yang datang dari benda itu sendiri maupun dari sumber cahaya ,yang menerangi benda-benda ditempat kerja, dengan maksud agar objek yang dilihat dapat terlihat dengan jelas.

Produktivitas

Menurut Danang (2012 : 203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan kantor serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Seorang pegawai melakukan jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil.

Menurut Mangkunegara (2004:176) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana pegawai bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para pegawai dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kantor dan pegawai. Mengingat peran pegawai sebagai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas kantor maka pihak kantor harus dapat mengantisipasi pegawainya dari kemungkinan terjadinya kelalaian dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol. Lingkungan pegawai kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga menyebabkan dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya kebersihan, penerangan, musik, warna, keamanan dan lain-lain.

2. Proses Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya keputusan yang menyatakan diterima atau ditolak sebagai pegawai baru. Proses ini berbeda antara satu kantor dengan kantor lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan uji fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan terutama untuk testing.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi mereka pada kantor. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

4. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses, teknik atau metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Sarana produksi

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerjadiatas, saranaproduksi juga mempunyai pengaruh yang kuat dalam memicupertumbuhan produktivitas selain dari peralatan yang dipilih

dandigunakan secara baik benar benar penting. Saran produksi dalam mempengaruhi produktivitas sangat tergantung pada pemilihan bahan bahan maupun daya gunasecara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas tersendiri dimanapemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.

Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di kantor. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semuaakhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:102), Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang di milikiserta Profesional mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibatdalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan diri sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

II Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2003 : 214) bahwa penelitian kuantitatif merupakan alat untuk meneliti dengan melakukan perhitungan-perhitungan. Selanjutnya juga memperkuat adanya suatu *korelasi* variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang disebar kepada responden.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:56)

Sampel

Menurut Ulber Silalahi, (2009 :225)mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Sedangkan Arikunto, (1998 : 117) mengatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut pendapat tersebut diatas, karena populasinya berjumlah 127 orang maka dasar pemikiran pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, rumus slovin adalah suatu system matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari sebuah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteritiknya secara pasti.

rumus Slovin: $n = N/(1+ (N \times e^2))$

Sehingga : $n = 127 / (1+ (127 \times 0.05^2))$

$n = 127 / (1+ (127 \times 0.0025))$

$n = 127/ (1+ 0.3175)$

$n = 127/ (1.3175)$

$n = 96$

Responden

Responden adalah semua orang baik secara individu maupun kolektif yang akan dimintai keterangan yang diperlukan oleh pencari data. Bagi peneliti, proses pengumpulan data dari responden baik melalui angket, kuesioner, atau wawancara langsung betul-betul harus teliti.

Analisis Data

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Sugiono (2009 : 135)

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju

Skor 2 = Tidak Setuju

Skor 3 = Setuju

Skor 4 = Sangat Setuju

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis untuk

menegetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus Regresi Linier Sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + Bx + e \dots\dots\dots (1)$$

- Keterangan :
- Y = Produktivitas (dependen variabel)
 - X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (independen variabel)
 - a = Konstanta
 - b = Koefisien Regresi
 - e = Error

Koefesien determinan

Merupakan koefisien untuk melihat berapa besar pengaruh atau kontribusi variabel X (sebagai variabel bebas) mempengaruhi variabel Y (variabel terikat) rumus yang digunakan :

$$Kd = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Kd = Koefisien Determinan
- r = Koefisien Korelasi

Hipotesis Stastik

Menurut Arikunto (2004:98) menyatakan bahwa “hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis adalah penerapan k3 terhadap pegawai kurang baik, akan dapat terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh

Adapun hipotesis penelitian yaitu :

- Ho : r = 0, Tidak ada pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.
- Ha : r # 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

1. Pengujian Hipotesis Uji t

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan, maka dilakukan uji t dengan rumus yang mengacu pada Riduwan (2004:180) sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (3)$$

Alat yang digunakan dalam pembuktian hipotesis adalah uji t. Hitung dengan kriteria sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{table}$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternative di terima artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat
 2. $t_{hitung} < t_{table}$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat
- sedangkan untuk mencari t_{table} dapat dicari dengan rumus :

$$t_{tab} = (0,5 - a/2)$$

$$t_{tab} = T_{table} = 0,05$$

t_{tab} = kesalahan nyata dalam hal ini ditentukan 5 %

1.9. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis meneliti di lokasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh dikarenakan ada beberapa hal yang menyangkut untuk memperbaiki sistem pelayanan pada dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mengspesifikasi dari variabel yang diukur. Manfaat dari definisi ini adalah untuk menghindari agar tidak terjadi biasa atau perbedaan pengertian dari variabel yang digunakan.

Yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melaluilangkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, berikut ini dapat dilihat hasil perhitungan pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

Hasil Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.303	3.313		3.713	.000
PRODUKTIVITAS KERJA	.599	.064	.696	9.399	.000

a. Dependent Variable: K3

Dari Tabel yang tertera diatas maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.303 + 0.599X$$

Nilai Konstanta positif 12.303. Begitu juga nilai koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja positif 0.599 maka dapat diartikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditingkatkan maka Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

3.1. Uji T

Tabel 1.6 Diatas juga menggambarkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) adalah 9.399, maka $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ 1,988, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

3.2. Koefisien Determinasi

Berikut tabel model summary dari hasil regresi menggunakan SPSS.

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.479	2.18239

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA

Nilai R square diatas akan dirubah dalam bentuk persen guna mengetahui seberapa besar sumbangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh. Nilai R² sebesar 0.485 jika dipersenkan akan menjadi 48,5% artinya besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh. adalah 48,5% persen sedangkan sisanya 51.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian diatas dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan teknik regresi linear sederhana terhadap hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kota sungai penuh sebesar 9.399. dari hasil perhitungan diperoleh t -hitung sebesar 9.399 sedangkan t -tabel dengan tingkat kesalahan 45% adalah 1.988 sehingga t hitung $>$ t table, ini berarti kontribusi variable X terhadap variable Y atau pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kota sungai penuh adalah signifikan.
2. Besarnya pengaruh variable X dan Y keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kota sungai penuh adalah 45% sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak dibahas dalam penelitiannya.
3. Pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.599, berdasarkan tabel interpretasi product moment nilai r berada dalam rentang interval 0,500 – 0,699 dengan tingkat hubungan kuat. Berarti terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja dinaikan / ditingkatkan maka produktivitas pegawai juga ikut meningkat demikian juga sebaliknya.
4. Pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh adalah sebesar 48,5% sedangkan sisanya 51.5% ditentukan oleh variabel lain.
5. Dari hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ dari t tabel yang mana $9.399 > 1,988$ atau tingkat signifikansi t itu sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikansi, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

Saran

1. Pemimpin menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga terjalin kerjasama dan koordinasi yang membuat pegawai mengeluarkan ide-ide untuk hasil kerja yang dilakukan sesuai prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi
2. Sesuai dengan pekerjaan yang sesuai dengan Tugas pokok dan Fungsi masing-masing pimpinan memberikan ruang kepada pegawai untuk melakukan inovasi dan berinisiatif dalam melaksanakan tugasnya sepanjang tidak menyalahi aturan yang telah ada.

3. Untuk memperoleh peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diterapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja, perlu sekali untuk memperbaiki elemen-elemen serat kelengkapan organisasi yang ada saat ini dengan menyelesaikan seluruh hambatan-hambatan kerja yang ada.
4. Menerima masukan yang bersifat membangun dari organisasi, lembaga lainnya yang akan memperkuat sistem dalam melaksanakan program dan kegiatan.

V DAFTAR PUSTAKA

- A Dale, Timpe. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian, Cetakan Kesebelas*, Rineka Cipta, Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya. Arikunto, Suharsimi.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora. Aksara Pratama. Handoko, T. Hani.
- L Megginson, 1993, P..95. *Small Academy Of Management Executive 2 (1)*.
- Mondy, R. W. And Noe, R.M, 2012 *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran Dan Implikasi)*.
- Mutiara, Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- OHSAS 18001, 1992, *Standar System, British Healt & Safety Commussion Publishes Management*.
- PER. 07/MEN/IV/2005, *Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja*. Abstrak Katalog Full Text, 17 Januari 1994, Depnaker.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat, 2. Aulia, Nuansa.
- Ravianto. 1990. *Produktivitas Dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP. Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Ridley John, 2003. *Kesehatan dan Keselamatan kerja*. Genewa : Report Of A Scientific Group: 2003 [Diakses Pada Tanggal . 04 Mei 2013]
- Suma'mur PK, 2005, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo, 4. Tarwaka.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, alfabeta, Bandung