

## **Pengaruh Kompetensi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Gedung Pada PT Hutama Karya (Persero)**

\*Satriya Permana Harnawan<sup>1)</sup>, Lukman Hakim<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Corresepondence author: satriyapermana.sp@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.315>

### **ABSTRACT**

*The more intense competition in the field of construction, making the company needs to pay attention to human factors in order to survive and compete with the labor in the field of construction services is to increase work productivity. If the employee productivity is low then the results of his work will decrease so that the target company is not achieved and the company is unable to compete. This research conducted in PT Hutama Karya. The purpose of this study is to determine the effect of competence and safety and health programs on employee work productivity. This research is associative research with causality relationship and quantitative approach by using linear regression analysis technique assisted with SPSS version 20 program. Competence and occupational safety and health variables have a positive and significant effect on employee work productivity in employees from PT Hutama Karya Divisi Gedung. Significant influence is evidenced from the  $F$  value = 15.214 which means significant because greater than  $F$  table = 2.794. With a significance level of 0.000 which is much smaller than ( $<0.05$ ). Then the competence variable indicates that  $t$  value  $>$   $t$  table ( $3.562 > 2.010$ ) or has a significance level of 0.001 (less than 0.05). And the occupational safety and health program ( $X_2$ ) shows that  $t$  value  $>$   $t$  table ( $2.258 > 2.010$ ) or has a significance level of 0.028 (less than 0.05). Both of these variables each have a partial effect on employee productivity.*

**Keywords:** Competence, Occupational Safety, Health Program, Work Productivity

### **PENDAHULUAN**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat berperan serta dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional, karena tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal yang dapat berpengaruh pada tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu, pengusaha dan pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor tersebut. Semakin ketatnya persaingan di bidang konstruksi, ditambah dimulainya AFTA (era perdagangan bebas ASEAN) pada tahun 2015 menjadikan perusahaan perlu memperhatikan faktor manusia agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan tenaga kerja asing di bidang jasa konstruksi. “Persaingan di dunia usaha konstruksi, makin tahun makin ketat. Apa lagi pada tahun 2015 saat dimulainya AFTA atau era perdagangan bebas di ASEAN. Pada era ini, baik pengusaha maupun tenaga kerja

dibidang jasa konstruksi bebas masuk ke Indonesia, baik untuk mencari pekerjaan dan juga berusaha.” (Pilarjakon.com 2013)

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan rendah maka hasil kerjanya pun akan menurun sehingga target perusahaan tidak tercapai dan perusahaan tidak

mampu untuk bersaing. Jika melihat penjelasan di atas, jelas bahwa pemahaman terhadap sistem ketenagakerjaan menjadi penting. Di tengah persaingan global disegala bidang, termasuk bidang konstruksi. Salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Meningkatkan produktivitas kerja perlu didukung dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kompetensi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja :

“Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah Sikap Mental, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), tingkat penghasilan gizi dan kesehatan, jaminan Social, lingkungan dan Iklim Kerja, Sarana Produksi, Teknologi dan kesempatan berprestasi.” Sedarmayanti (2009:71)

Dengan kompetensi yang tinggi maka seorang pekerja akan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai dengan instruksi yang diberikan dan standar yang telah diatur oleh perusahaan. Selain kompetensi, program keselamatan dan kesehatan tenaga kerja perlu diperhatikan penerapannya. Dimanapun seseorang bekerja, pasti tidak terlepas dari resiko-resiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat kerja. Menurut data PT Jamsostek, angka kecelakaan kerja masih tinggi. “PT Jamsostek menyatakan dalam tahun 2012 setiap hari ada 9 pekerja peserta Jamsostek yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, sementara, total kecelakaan kerja pada tahun yang sama 103.000 kasus.”(Anataranews.com2013)

Masih tingginya angka kecelakaan kerja tersebut dapat diakibatkan masih kurangnya penerapan atas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan atau kurangnya kesadaran para pekerja akan resiko akibat kerja. Maka dari itu perusahaan perlu benar-benar memperhatikan penerapan program tersebut dan tentunya menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja agar tenaga kerja terlindung atau paling tidak diminimalisasikan dari gangguan kesehatan dan kecelakaan akibat kerja, atau hal-hal terkait dengan pelayanan program keselamatan dan kesehatan kerja ini juga telah diatur di dalam undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

PT. Utama Karya (Persero) divisi gedung adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Pertumbuhan sektor konstruksi sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pada tahun 2000-2016 perusahaan sama sekali tidak merekrut karyawan. Sehingga berdampak pada sekarang ini, yaitu perusahaan mengalami kekurangan personil yang mempunyai kompetensi dibidang konstruksi. Akibatnya perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain dalam merebut proyek. Sebagian karyawan kurang memahami dengan baik kebijakan-kebijakan yang ada di perusahaan. Dan memang di Indonesia, tenaga kerja atau karyawan konstruksi masih banyak yang kompetensinya kurang. Dari 6,34 juta jumlah tenaga kerja konstruksi Indonesia yaitu 60% berupa “unskilled labour”, 30% “Skilled labour” dan sisanya 10% yang merupakan tenaga ahli. (Berita Daerah.com,2013)

Rata-rata tenaga kerja di lapangan tidak mengenyam pendidikan tinggi. Mereka hanya mengandalkan kekuatan fisik, pengetahuan dan keterampilannya pun hanya diperoleh secara otodidak. Padahal mereka juga turut andil dalam membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Tapi perusahaan juga tidak dapat menuntut mereka untuk berpendidikan tinggi. Perusahaan hanya dapat mengelola mereka agar dapat bekaerja sesuai standar. Maka dari itu, penguatan kompetensi personil yang ada perlu ditingkatkan. Mengingat pula jasa konstruksi ini, berkaitan dengan pembangunan fasilitas publik yang mensyaratkan hasil dengan jaminan kenyamanan dan keamanan. Selanjutnya pekerjaan proyek konstruksi yang berhubungan tidak langsung dan langsung dengan lapangan seperti pembangunan Gedung pencakar langit, memiliki resiko kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja yang tinggi. Peralatan dengan teknologi yang tinggi dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang lebih besar adanya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat kerja. Selain itu, masih kurangnya tingkat kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

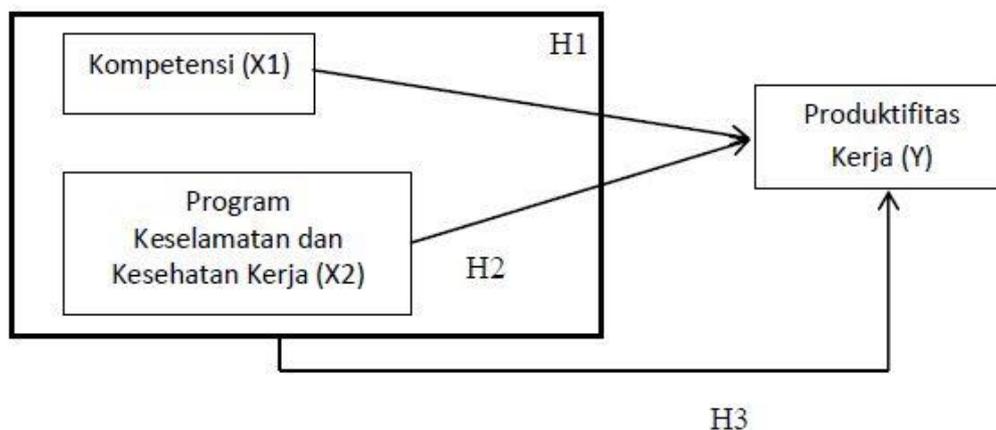
Pada umumnya kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian manusia (human error). Atas dasar itulah perusahaan menerapkan pola kerja aman untuk mengurangi resiko kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja yang terjadi saat proses penyelesaian proyek. Maka perusahaan menerapkan pola kerja yang aman diatur dalam Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L).

## **METODE**

Metode penelitian ini disebut metode konfirmatif, karena metode ini digunakan untuk pembuktian / konfirmasi. Pendekatan dengan metode kuantitatif tersebut digunakan untuk

mengetahui pengaruh kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

Penelitian berlokasi di PT. Utama Karya (Prsero) Divisi Gedung Jalan Iskandarsyah I No. 6 Kebayotran Baru, Jakarta Selatan 12160. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan hubungan kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier dibantu dengan program SPSS Menurut (Sugiyono, 2013, 11), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. (Sugiyono, 2013, 99).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi gedung PT Utama Karya (Persero)
2. H2: Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi gedung PT Utama Karya (Persero)
3. H3: Kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan divisi gedung PT Utama Karya (Persero)

Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiono, 2013, 136). Skala Likert memungkinkan responden mengekspresikan intensitas perasaan mereka secara lebih luas. Skala Likert mempunyai 5 tingkat prefensi. jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS): bobot nilai 1
- Tidak Setuju: bobot nilai 2
- Netral (N): bobot nilai 3
- Setuju (S): bobot nilai 4
- Sangat Setuju: bobot nilai 5

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sygiyono, 2013, 192)

3. Observasi

Dalam buku “ Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methode) “ Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. (Sugiono, 2013, 196).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua / lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kompetensi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program IBM Stastitical for Product and Service Solution (SPSS) versi 20, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
Koefisien Regresi Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.821	3.668		2.950	.005
K	.422	.119	.443	3.562	.001
Kkk	.208	.092	.281	2.258	.028

a. Dependent Variable: pk

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi sederhana pada tabel 2, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10.821 + 0.422 X_1 + 0.208 X_2$$

Konstanta bernilai 10,221 artinya jika tidak ada penambahan pada variabel kompetensi (X1) dan program keselamatan dan kesehatan kerja (X2) maka nilai Y atau produktivitas kerja karyawan sebesar 10,821.

Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,422 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya penambahan 1% pada variabel kompetensi maka dapat menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 42,2%. Nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi bertanda positif, artinya ada pengaruh positif antara kompetensi dengan produktivitas kerja.

Variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X2) sebesar 0,208 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya penambahan 1% pada variabel kompetensi maka dapat menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 20,8%. Nilai koefisien regresi pada variabel program keselamatan dan kesehatan kerja bertanda positif, artinya ada pengaruh positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja.

Uji F (Pengujian Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.034	2	78.017	15.214	.000 <sup>a</sup>
	Residual	251.273	49	5.128		
	Total	407.308	51			

a. Predictors: (Constant), kkk, k

b. Dependent Variable: pk

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung > F tabel (15,214 > 2,794) atau mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dan 0,05) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan diterimanya Ha berarti kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013:99):

- a.  $H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_a : \beta \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Ho diterima jika  $-2,010 < t \text{ hitung} < 2,010$
- b. Ho ditolak jika  $t \text{ hitung} < -2,010$  atau  $t \text{ hitung} > 2,010$
- c. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu,  $df = N - k$ .

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja langkah pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis

Ho :  $b_1 = 0$ , artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Ha:  $b_1 \neq 0$ , artinya kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

- 2) Hasil perhitungan diperoleh t hitung pada tabel 2 = 3,562

Jadi, Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung > t table (3,562 > 2,010) atau mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05) sehingga hipotesis

nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  berarti kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung. Pengaruhnya adalah positif, sehingga apabila kompetensi yang dimiliki karyawan semakin baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivita kerja langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya program keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

$H_a$ :  $b_1 \neq 0$ , artinya program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

2) Hasil perhitungan diperoleh t hitung pada tabel 2 = 2,258. Jadi, Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,258 > 2,010) atau mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,028 (kurang dari 0,05) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  berarti program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung. Pengaruhnya adalah positif, sehingga apabila program keselamatan dan kesehatan kerja semakin baik dan tingkat kesadaran karyawan terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan program keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dalam menerangkan variasi dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS 20.0

**Tabel 4.**

Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.358	2.265	2.305

a. Predictors: (Constant), kkk, k

b. Dependent Variable: pk

Koefisien Determinasi ditunjukkan pada angka R adalah 0,619 artinya tingkat keeratan antara variabel kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 61,9%. Dan R square adalah 0,383 menunjukkan bahwa 38,3% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan sisanya sebesar 61,7% (100%-38,3%) lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti manajemen yang diterapkan perusahaan, tingkat penghasilan, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi karyawan di instansi. Jadi, pengaruh kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung sebesar 38,3%.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat diberikan kesimpulan kompetensi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa thitung >ttabel (3,562 > 2,010) atau mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Artinya, variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan divisi gedung pada PT Utama Karva (Persero). Indikator yang mempunyai kontribusi paling besar terhadap variabel kompetensi adalah pengetahuan. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki karyawan dapat dikatakan sudah baik, namun masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa kompetensinya masih kurang memenuhi apa yang telah di standarkan oleh perusahaan. Program keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu menunjukkan bahwa thitung >ttabel (2,258 > 2,010) atau mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,028 (kurang dari 0,05). Artinya, program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan divisi gedung pada PT Utama Karya (Persero). Yang mempunyai kontribusi paling besar terhadap variabel program keselamatan dan kesehatan kerja adalah alat pengaman yang ada ditempat kerja berfungsi dengan baik. Dengan demikian perusahaan telah memberikan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan baik dan sesuai harapan karyawan. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang menyadari akan keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dari dua variabel independen yaitu signifikan dengan nilai F hitung > F tabel (15,214 > 2,794) atau mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Artinya, kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi gedung pada PT Utama Karya (Persero). Yang mempunyai kontribusi besar terhadap variabel

produktivitas kerja adalah variabel kompetensi. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan divisi Gedung pada PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung. Hasil pengolahan data koefisien determinasi ditunjukkan pada angka R adalah 0,619 artinya tingkat keeratan antara variabel kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 61,7%. Dan R square adalah 0,383 menunjukkan bahwa 38,3% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan sisanya sebesar 61,7% (100%-38,3%) lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi pengaruh kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung sebesar 38,3%. Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta kesimpulan di atas maka dapat diberikan rekomendasi: (1) Kompetensi seluruh karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung perlu ditingkatkan. Ketersediaan karyawan yang berkompeten di bidang konstruksi perlu diperhatikan. Karena dengan adanya kompetensi hasil kerja karyawan dapat maksimal sehingga produktivitas kerja pun akan meningkat, (2) Perusahaan harus mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan selama ini, paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Karena kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat kerja, (3) Perusahaan perlu memperhatikan kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga PT Utama Karya Divisi Gedung mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Dan perusahaan dapat menjadi perusahaan industri konstruksi yang handal dan terkemuka.

## REFERENSI

1. Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang 2013
2. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2000
3. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2011

4. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju Bandung 2009
5. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Edisi 3, Alfabeta Bandung 2013
6. Wibiwi. *Manajemen Kinerja PT. Raja Grafindopersada*. Jakarta 2013
7. Rahmat, Hasan. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. PG. Rajawali Bululawang Malang*, Skripsi, Universitas Islam, 2013
8. Kusuma, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) unit Pelayanan*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah,2013
9. Ahmad, *Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Jamsostek (Persero)* Skripsi, Universitas Pamulang, 2013
10. Rahman, Ryska. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang PALEMBANG*. Skripsi, Universitas Sriwijaya, 2013
11. Wahyu, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Sahabat*, Sripsi, Universitas Gajah Mada, 2013
12. Antaranews.com, *Jamsostek: Setiap Hari 9 Meninggal Karena Kecelakaan Kerja*. Kamis 28 Februari 03:16 WIB 2013
13. Beritadaerah.com. *Pasar Kontruksi di Indonesia Kedua terbesar di Asia – Butuh SDM Berkualitas*. 31 Oktober 2013