

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA
(STUDI KASUS PADA PT. XXX DI GROBOGAN)**

Hendra Setiaji
1291002
Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
hendrasetaji04@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat kecelakaan di PT. XXX sejak tahun 2020 – 2022 tingkat kecelakaan kerja selalu meningkat. Dengan adanya konflik tersebut membuat penurunan produktivitas serta motivasi bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan pada PT. XXX. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. XXX. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang berjumlah 42 responden serta teknik sampling jenuh. Perhitungan data dan analisis untuk penelitian ini menggunakan SmartPLS 4. Hasil dari penelitian ini *safety and health compliance, safety and health training, employee motivation* secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap *work productivity*.

Kata kunci : *Safety and health compliance, safety and health training, employee motivation, work productivity*.

ABSTRACT

Accident rate at PT. XXX 2020 – 2022 the rate of work accidents has awalys increased. This conflict causes a decrease in productivity and motivation for employees. This research aims to analyze the influence of occupational safety and health on work productivity through employee motivation at PT. XXX. This research method uses a quantitative method with a sample of 42 respondents and a saturated sampling technique. Data calculations and analysis for this research used SmartPLS 4. The results of this research include safety and health compliance, safety and health training, employee motivation as a whole have a positive effect on productivity.

Keywords : Safety and health compliance, safety and health training, employee motivation, work productivity.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu unsur perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin para pekerja dan orang lain yang berada disekitar tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat, dan menjaga agar sumber-sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, serta menjamin kelancaran proses produksi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas (Tegar Prabowo, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja pada saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan. Pada saat ini keselamatan dan kesehatan kerja bukan semata sebagai kewajiban, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap para pekerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan. Perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Banyak berbagai macam faktor dan kondisi yang menyebabkan terjadinya kecelakaan ditempat kerja, seperti kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai.

Untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, maka perusahaan sebaiknya menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja agar para karyawan dapat mengerti tentang prosedur dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan. Perusahaan harus menanggung biaya pengobatan dan biaya rumah sakit atau bahkan menanggung biaya pemakaman jika korban meninggal dunia, hilangnya waktu kerja karyawan yang menjadi korban dan rekan-rekan karyawan yang ikut mendorong sehingga menghambat kelancaran kerja.

Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan karena faktor manusia (*unsafe action*), tindakan yang salah dalam bekerja dan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan (*human error*), biasanya terjadi karena ketidakseimbangan fisik tenaga kerja dan kurangnya pendidikan. Adapun yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau kondisi peralatan kerja yang berbahaya (*unsafe condition*), biasanya dipengaruhi oleh hal-hal seperti alat-alat yang tidak layak pakai, alat pengaman yang kurang memenuhi standar. Kedua hal tersebut menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Irzal, 2016).

Sering terjadinya kecelakaan kerja adalah akibat dari kurang dipenuhinya persyaratan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Maka dari itu, pemerintah sebagai penyelenggara negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Hal ini direalisasikan pemerintah dengan dikeluarkan peraturan-peraturan seperti : Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dari hasil pra penelitian menjelaskan bahwa di PT. XXX yang bergerak di bidang *Water Treatment Specialist*, Produsen Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dan Chemical Supliyer mengalami permasalahan tentang kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan yang setiap tahunnya semakin meningkat. Terjadi kasus kecelakaan kerja sejak tahun 2020 hingga tahun 2022 di PT. XXX pada bagian fabrikasi, dengan adanya problem di perusahaan tersebut mengakibatkan penurunan dalam produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya beberapa peraturan-peraturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dapat di implementasikan di internal PT. XXX sehingga dapat menurunkan tingkat kecelakaan yang terjadi di PT. XXX.

Tabel 1. Record kecelakan di PT. XXX

Tahun	Total Kecelakaan	Total Karyawan
2020	2	13
2021	3	25
2022	5	35

Sumber : Data diolah (2023)

Terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh beberapa perusahaan dikarenakan kurangnya kesadaran para karyawan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diatur dalam internal perusahaan ataupun peraturan perundang-undangan. Kecelakaan kerja di perusahaan bisa terjadi kapan saja seperti permasalahan yang ada di PT. XXX. Melihat kejadian kecelakaan kerja yang setiap tahunnya selalu meningkat, untuk menurunkan tingkat kecelakaan kerja baik pihak perusahaan maupun karyawan dapat mengaplikasikan aturan-aturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagai perusahaan yang berfokus pada pengolahan air tentunya pada segala aktivitas produksinya akan banyak berkaitan dengan *handling chemical* dan fabrikasi. Oleh karenanya dengan segala aktivitasnya dimungkinkan adanya potensi kecelakaan bagi karyawan. Dengan demikian kehati-hatian dan kewaspadaan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sangatlah diperlukan demi menjaga keselamatan saat beraktivitas kerja. Ketika kecelakaan kerja menurun akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan sangatlah penting bagi perusahaan karena salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi, pencapaian prestasi perusahaan sangat ketergantungan pada produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal individu meliputi komitmen, kualitas, efisiensi, motivasi, semangat kerja, disiplin, ketrampilan, pengembangan diri, kemampuan, kepribadian dan faktor internal organisasi meliputi visi, misi, kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, budaya kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi kultur lingkungan, kebijakan pemerintah, dampak globalisasi.

Penelitian yang dilakukan Derya Cevi_k, Guftu Caner, Yakup Durmaz (2022) dalam penelitian, data dikumpulkan menggunakan kuesioner online dari 426 karyawan perusahaan. Menunjukkan bahwa iklim keselamatan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap energi produktif organisasi karyawan. Selain itu, diamati bahwa perspektif dan peraturan manajemen memiliki dampak yang lebih tinggi terhadap energi produktif organisasi dalam sikap terhadap iklim keselamatan dan energi produktif karyawan dibandingkan dengan pelatihan keselamatan. Telah dibuktikan bahwa energi produktif para pekerja akan meningkat jika iklim keselamatan yang diperlukan dibangun di perusahaan. Selain itu, meskipun pelatihan keselamatan karyawan sangat penting, berdasarkan hasil analisis, ditentukan bahwa perspektif dan peraturan manajemen memiliki efek positif yang

lebih tinggi terhadap energi produktif dari para karyawan. Jika situasi tersebut diperhatikan oleh para manajer, diharapkan strategi manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang diciptakan bagi para karyawan akan berkontribusi pada pembentukan perilaku positif pada diri para karyawan (Derya Cevik Tasdemir, Gufte Caner Akin, 2024).

Berdasarkan data sekunder PT. XXX masih terdapat potensi bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja seperti terjatuh, terjepit, terpeleset, dan tertimpa bahan baku. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan dan akan menelaah tentang gambaran skripsi yang bertemakan “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. XXX)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah *safety and health complaince* berpengaruh terhadap *work productivity*?
- 2) Apakah *safety and health training* berpengaruh terhadap *work productivity*?
- 3) Apakah *safety and health complaince* berpengaruh terhadap *employee motivation*?
- 4) Apakah *safety and health training* berpengaruh terhadap *employee motivation*?
- 5) Apakah *employee motivation* berpengaruh terhadap *work productivity*?
- 6) Apakah *safety and health compliance* berpengaruh terhadap *work productivity* melalui *work motivation*?
- 7) Apakah *safety and healh training* berpengaruh terhadap *work productivity* melalui *work motivation*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk menganalisis *safety and health compliance* apakah berpengaruh terhadap *work productivity*.
- 2) Untuk menganalisis *safety and health training* apakah berpengaruh terhadap *work productivity*.

- 3) Untuk menganalisis *safety and health compliance* apakah berpengaruh terhadap *employee motivation*.
- 4) Untuk menganalisis *safety and health training* apakah berpengaruh terhadap *employee motivation*.
- 5) Untuk menganalisis *employee motivation* apakah berpengaruh terhadap *work productivity*.
- 6) Untuk menganalisis *safety and health compliance* apakah berpengaruh terhadap *work productivity* melalui *work motivation*.
- 7) Untuk menganalisis *safety and health training* apakah berpengaruh terhadap *work productivity* melalui *work motivation*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah di implementasikan PT. XXX.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi PT. XXX untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja dan menerapkan peraturan perundang-undang sehingga dapat terciptanya *zero accident* dan meningkatnya produktivitas karyawan PT. XXX.

2. Kajian Pustaka

2.1 Safety and Health Compliance

Keselamatan kerja adalah suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan serta kerusakan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pada dasarnya keselamatan merupakan kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup sejak manusia bermukim di muka bumi, secara tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan hidupnya (Astiandini Hidayatullah & Sri Surjani Tjahjawati, 2017). Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dijelaskan bahwa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan

akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkat apabila kesehatan karyawan buruk mengakibatkan turunnya capaian/output serta demotivasi kerja.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dengan melalui program kesehatan yang diterapkan dengan baik, akan memberikan keuntungan secara material bagi para pegawai serta pekerja akan lebih jarang absen apabila lingkungan pekerjaan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pekerja akan mampu bekerja lebih lama. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Ari Anggarani, 2011). Upaya kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja serta lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU Kesehatan Tahun 1992 Pasal 23).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari system manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Rully Moch. Ichsan & Fitri Imania, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) difilosikan sebagai lingkungan kerja yang mendorong K3 bila seluruh pekerjanya mengutamakan program K3 dan diharapkan lingkungan kerja semakin kondusif dan motivasi pekerja meningkat. Faktor penyebab kecelakaan kerja adalah (1) pekerja yang bersangkutan tidak terampil dan tidak mengetahui cara mengoperasikan alat, (2) pekerja tidak hati-hati, lalai dalam kondisi terlalu lelah atau keadaan sakit, (3) tidak tersedia alat pengaman, (4) alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik atau tidak layak pakai, dan (5) peralatan tidak sempurna (Rully Moch. Ichsan & Fitri Imania, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangat penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegritas

dalam rangka mengurangi kecelakaan. Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah pelaksanaan dan pengawasan program kesehatan dan keselamatan kerja yang belum maksimal. Apabila program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dihindari sehingga dapat tercapai suasana kerja yang aman, nyaman, sehat, dan tercapainya produktivitasnya (Astiandini Hidayatullah & Sri Surjani Tjahjawati, 2017).

Menurut Moenir (2006) mengemukakan tujuh indikator yang menciptakan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja yaitu :

- 1) *Safety Induction*, latihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada pekerja baru, ataupun para tamu yang baru pertama kali datang di lokasi perusahaan sehingga mereka bisa sadar serta bisa melakukan tindakan pengendalian terhadap bahaya tersebut.
- 2) Implementasi Standar Operating Prosedur, panduan serta penerapan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya, alat pencegahan kebakaran, pintu darurat.
- 4) *Unsafe action* yaitu tindakan karyawan yang dapat memungkinkan terjadinya kecelakaan serta *Unsafe condition* yaitu kondisi lingkungan kerja yang dapat memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.
- 5) Kebersihan lingkungan kerja.
- 6) Kondisi suhu mengalir supaya proses pertukaran udara dengan cara mengatur agar terjadi pemasukan udara segar ke dalam ruangan dan pembuangan udara yang pengap sehingga tidak timbul terjadinya penyakit akibat kerja.
- 7) Lock Out Tag Out yaitu procedure keselamatan yang digunakan untuk memastikan bahwa peralatan berbahaya dimatikan dengan benar dan tidak dapat dihidupkan kembali sebelum pekerjaan pemeliharaan atau perbaikan selesai.

2.2 Safety and Health Training

Pelatihan merupakakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan procedure sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Maulina & Rizky Nastiti, 2022).

Pelatihan dapat diartikan sebagai persiapan pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan bekerja dilapangan, sehingga sebgayaan besar pelatihan dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan aktivitas itu sendiri atau simulasi pekerjaan. Melalui pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan serta sikap kerja, sehingga dapat mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang pada gilirannya akan memperbaiki pelaksanaannya, terutama kinerja. Selain itu, pelatihan juga telah terbukti efektif untuk mempercepat seseorang pegawai memahami pekerjaannya sebelum berhadapan langsung dengan pekerjaan itu sendiri (Maulina & Rizky Nastiti, 2022).

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan supaya karyawan dapat memahami, memiliki wawasan serta sikap bekerja yang selamat dan sehat, yang meliputi : (1) Pengertian dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (2) Identifikasi potensi bahaya di tempat kerja (3) Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja (4) Zat dan bahan berbahaya (5) Pencegahan dan pemadaman kebakaran (6) Penyusunan program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja (Akbar Ela Heka, Yusuf Rizal Fauzi, 2022).

Menurut Danang Sunyoto (2015) mengemukakan empat indikator yang menciptakan zero *accident* di tempat kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) *Training Matrix*, disusun berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan pengembangan karyawan.
- 2) *Self-development*, upaya pengembangan diri karyawan.
- 3) *Production Targets*, sesuatu hal yang diharapkan dapat dicapai oleh suatu industri dengan mengukur potensi kinerja karyawan.
- 4) *Awarness Safety and Health*, kesadaran karyawan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.3 Employee Motivation

Motivasi merupakan keadaan atau keinginan dalam pribadi seseorang atau individu yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian

motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mendorong untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Khaeruman, 2021).

Dalam menyelesaikan pekerjaannya para karyawan diberikan motivasi agar semangat dalam bekerja. Pemberian motivasi tersebut mempunyai tujuan antara lain (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) Meningkatkan produktivitas kerja, (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, (8) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan, (9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan mempunyai maksud untuk memberikan efek positif kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah, serta penuh rasa tanggung jawab. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai. Selain itu, kenaikan pangkat, peningkatan prestasi kerja, serta meningkatkan kesejahteraan pegawainya juga akan menumbuhkan semangat bagi para karyawan dalam bekerja (Sofyan Tsauri, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2022), mengidentifikasi tiga indikator bentuk motivasi yang dimiliki oleh seseorang yaitu :

- 1) *A need for achievement*, adalah kebutuhan untuk mendapatkan prestasi atau pencapaian.
- 2) *A need for affiliation*, adalah kebutuhan untuk berafiliasi atau menjadi bagian dari suatu kelompok.
- 3) *A need for power*, adalah kebutuhan untuk mencapai kekuasaan.

2.4 Work Productivity

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menciptakan produk.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pekerja selama sebulan. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Ari Anggarani, 2011).

Seorang pekerja dikatakan produktif apabila menghasilkan output dengan kuantitas dan kualitas yang baik dan mencapai target yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu (1) kuantitas, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. (2) kualitas, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya (Ari Anggarani, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi (1) Tingkatan Pendidikan, (2) Keterampilan, (3) Disiplin Kerja, (4) Motivasi, (5) Gizi dan Kesehatan, (6) Tingkat Penghasilan, (7) Jaminan Sosial, (8) Lingkungan dan Iklim Kerja, (9) Hubungan Industrial, (10) Teknologi, (11) Sarana Produk, (12) Manajemen, serta (13) Kesempatan Berprestasi (Handoko, 2011). Dari berbagai faktor yang telah dijelaskan diatas, faktor lingkungan dan iklim kerja khususnya keselamatan dan kesehatan kinerja memberikan kontribusi yang penting. Karena suatu perusahaan selalu membutuhkan pekerja/karyawan yang siap bekerja dalam cuaca maupun kondisi apapun. Untuk memperoleh tingkat produktivitas yang diinginkan dalam mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pimpinan harus memahami kemampuan serta keterbatasan yang diakibatkan dari lokasi perusahaan (Ari Anggarani, 2011).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah pekerjaan, faktor manusia khususnya keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi yang penting. Karena suatu perusahaan selalu membutuhkan pekerjaan yang bekerja dalam cuaca dan kondisi apapun. Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pimpinan harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan dari lokasi perusahaan (Ari Anggarani, 2011).

Pada hakekatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari

kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan kerja, oleh karena itu didalam usaha mencapai apa yang di inginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga didalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumberdayanya yang ada pada kurun waktu tertentu (Ari Anggarani, 2011).

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan beberapa indikator diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Sehingga karyawan menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Efisiensi, membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsung proses kerja.
- 3) Berusaha meningkatkan mutu yang baik serta berkualitas dari sebelumnya. Peningkatan mutu bermanfaat untuk menumbuhkan hasil yang terbaik bagi perusahaan serta pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
- 4) Semangat bekerja, untuk lebih baik dari kemarin serta memaksimalkan kinerja dan mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
- 5) Prioritas, kebutuhan perusahaan mulai dari yang terpenting hingga yang dapat ditunda dalam pemenuhannya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat untuk melakukan sebuah penelitian (Sugiyono, 2013). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.5.1 Pengaruh *safety and health complaince* terhadap *work productivity*

Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian penting perusahaan bagi para pekerjanya terutama dalam setiap proses kerja yang dilakukan harus dengan standar sesuai dengan peraturan yang telah diterbitkan pemerintah Indonesia. Keselamatan

dan kesehatan kerja diuraikan sebagai upaya-upaya yang ditunjukkan guna melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi serta menjaga kelestarian lingkungan hidup sehingga dapat menciptakan proses produksi yang lancar (Rully Moch. Ichsan & Fitri Imania, 2020). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Safety and health complaince* berpengaruh positif terhadap *work productivity*.

2.5.2 Pengaruh *safety and health training* terhadap *work productivity*

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting agar produktivitas dari karyawan dapat meningkat. Untuk mencapai karyawan yang sesuai, pelatihan dan pengembangan sangat dibutuhkan. Hal tersebut diperlukan untuk menyiapkan karyawan yang siap bekerja untuk pekerjaan yang belum mereka kuasai (Ryani Dhyan Parashakti & Dewi Noviyanti, 2021). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Safety and health training* berpengaruh positif terhadap *work productivity*.

2.5.3 Pengaruh *safety and health complaince* terhadap *employee motivation*

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keefektifan perusahaan (Olivia Mamarimbing, 2014). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Safety and health complaince* berpengaruh positif terhadap *employee motivation*.

2.5.4 Pengaruh *safety and health training* terhadap *employee motivation*

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan organisasi, pengaduan karyawan, dan pengembangan tim. Namun pelatihan dan motivasi kerja adalah dua bagian utama dari praktik pengembangan tim sehingga pelatihan berdampak positif signifikan pada motivasi kerja (Citra Neza & Harif Amali Rivai, 2020). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Safety and health training* berpengaruh positif terhadap *employee motivation*.

2.5.5 Pengaruh *employee motivation* terhadap *work productivity*

Tujuan karyawan dalam bekerja memiliki dasar yang berbeda-beda. Semakin besar motivasi yang dimilikinya dalam bekerja akan menentukan hasil besar kecilnya

kinerja. Bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Leonardo Agusta & Eddy Madiono Sutanto, 2013). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut :

H5 : *Employee motivation* berpengaruh positif terhadap *work productivity*.

2.5.6 Pengaruh *safety and health compliance* terhadap *work productivity* melalui *work motivation*

Seperti penjelasan yang telah diutarakan di atas terkait *safety and health compliance*, *work motivation*, *work productivity*, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh satu sama lain secara parsial. Hal tersebut telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Olivia Mamarimbing, 2014). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut :

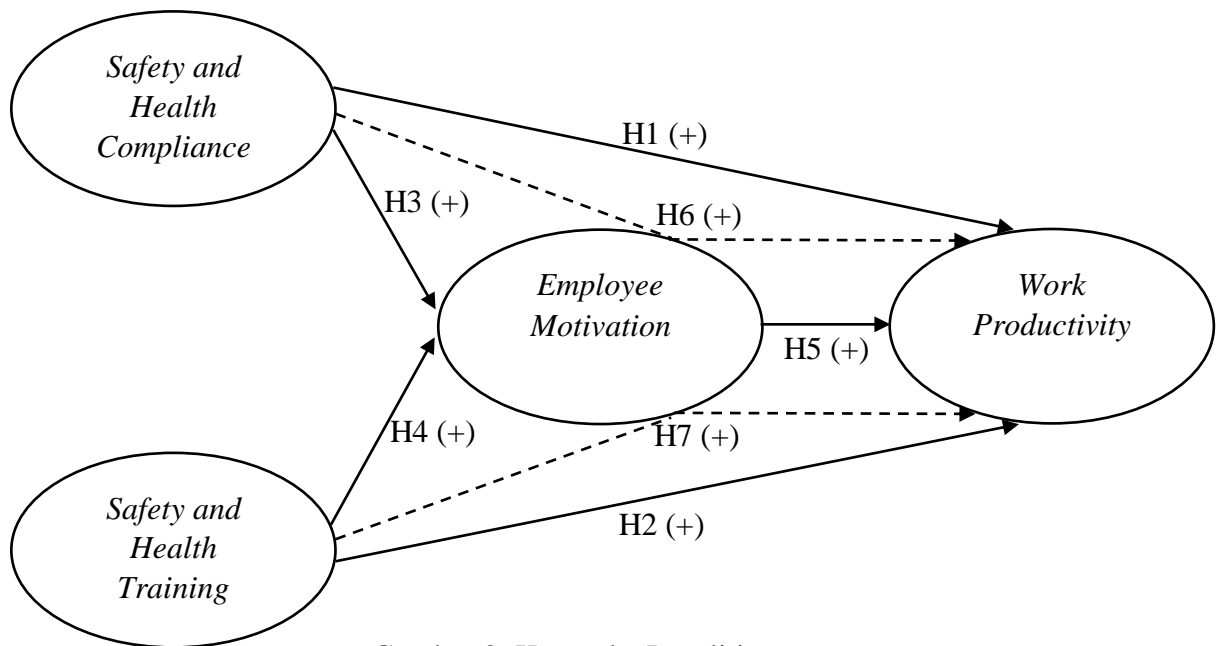
H6 : *Safety and health compliance* berpengaruh positif terhadap *work productivity* melalui *work motivation*.

2.5.7 Pengaruh *safety and health training* terhadap *work productivity* melalui *work motivation*

Seperti penjelasan yang telah diutarakan di atas terkait *safety and health training*, *work motivation*, *work productivity*, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh satu sama lain secara parsial. Hal tersebut telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Citra Neza & Harif Amali Rivai, 2020). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut :

H7 : *Safety and health training* berpengaruh positif terhadap *work productivity* melalui *work motivation*

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari 42 orang karyawan PT. XXX serta mengukur tingkat pemenuhan aspek keselamatan dan kesehatan kerja di internal PT. XXX dibandingkan dengan standart peraturan yang telah diterbitkan pemerintah Indonesia.

3.2 Sampel dan Tehnik Sampling

3.2.1 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan harus betul-betul representatif (mewakili) dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 42 responden yang terdiri dari karyawan PT. XXX.

3.2.2 Tehnik Sampling

Sampel adalah suatu bagian dari karakteristik maupun jumlah yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, maka peneliti tidak mengharuskan untuk mempelajari semua populasi tersebut karena terbatasnya waktu, dana, serta tenaga. Maka dari itu, sampel sangat penting digunakan oleh peneliti guna melakukan penelitian sesuai dengan populasi yang diambil. Sedangkan teknik sampling yaitu teknik yang digunakan untuk mengambil serta menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel dari banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi (Sugiyono, 2019).

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen, dependen dan intervening. Pada variabel independen terdapat variabel *Safety and Health Compliance* dan *Safety and Health Training*, kemudian variabel dependen terdapat variabel *Work Productivity*, dan variabel intervening menggunakan variabel *Employee Motivation*.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<p><i>Safety and Health Compliance (X1)</i> Sitem atau prosedur yang ditunjukkan untuk mencegah berbagai risiko bahaya dalam lingkungan kerja perusahaan (Ivania Sansra Ariani, 2020)</p>	<i>Safety Induction</i>	Likert
	<i>Implementasi Standart Operating Procedur</i>	
	<i>Emergency Response</i>	
	<i>Unsafe action and unsafe condition</i>	
	Kebersihan lingkungan kerja	
	Kondisi suhu/ udara/ ventilasi ditempat kerja	
<p><i>Safety and Health Training (X2)</i> Metode untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat menganalisis serta pengendalian risiko di tempat kerja (Dyah Ekowati Sulistyarini, 2008).</p>	<i>Lock Out Tag Out</i>	Likert
	<i>Training Matrix</i>	
	<i>Self-development</i>	
	<i>Production Targets</i>	
	<i>Awarenesss Safety and Health</i>	

<p>Employee Motivation (Z) Adanya dorongan dan kegarahan kerja pada seseorang untuk mau bekerja secara efektif, bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019).</p>	<i>A need for achievement</i>	Likert
	<i>A need for affiliation</i>	
	<i>A need for power</i>	
<p>Work Productivity (Y) Suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk (Dyah Ekowati Sulistyarini, 2008).</p>	Kemampuan	Likert
	Efisiensi	
	Mutu	
	Semangat kerja	
	Prioritas	

Sumber : Data diolah (2023)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu dengan cara memberikan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada karyawan PT. XXX. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan memberikan nilai pada kategori pertanyaan dengan memilih nomor pada salah satu kolom yang dianggap paling mewakili kondisi responden. Kuesioner yang digunakan menggunakan pendekatan skala likert, dimana setiap pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju skor 5, Setuju skor 4, Netral skor 3, Tidak Setuju skor 2, dan Sangat Tidak Setuju skor 1.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 4. *Partial Least Square* dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel, serta menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat (Sugiyono, 2019). Perhitungan uji validitas menggunakan dua komponen yaitu :

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berkaitan bahwa suatu konstruk harus memiliki pengukur yang berkolerasi tinggi. Pada validitas konvergen, variabel dapat terpenuhi apabila setiap variabel memiliki nilai *outer loading* sebesar $> 0,7$ (Sugiyono, 2019).

2. Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Variabel indikator dianggap valid apabila nilai AVE $> 0,5$ (Sugiyono, 2019).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi responden dalam item pertanyaan pada kuesioner. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat melalui *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dimana suatu variabel boleh dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,7$.

3.5.3 Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model menunjukkan gambaran hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model struktural dinilai menggunakan R-Square untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* serta uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2018).

1. Perhitungan R-Square

R^2 (*R-Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk melihat nilai variasi perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

2. *Q2 Predictive Relevance*

Q2 Predictive Relevance atau dikenal sebagai *Stone-Geisser's Q-Square Test* digunakan untuk melihat seberapa baik nilai observasi atau prediksi dihasilkan melalui prosedur *blindfolding* dengan melihat nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model penelitian tersebut memiliki *predictive relevance*. Jika nilai *Q-Square* $\geq 0,02$ maka relevansi prediksinya tergolong kecil, jika nilai *Q-Square* $\geq 0,15$ maka relevansi prediksinya tergolong sedang atau *medium*, dan apabila nilai *Q-Square* $\geq 0,35$ maka relevansi prediksinya tergolong besar atau kuat

edictive elevance serta uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Ghozali, 2018).

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *structural equation model* (SEM) berbasis *Partial Last Square* (PLS). Pada model penelitian dapat dilihat hubungan antara variabel dari hasil nilai estimasi koefisien jalur (*path coefficient*). Uji tersebut melihat hasil dari *bootstrapping*, dan menghitung t-statistik. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai t-statistik \geq t-tabel dengan batas kesalahan sebesar 5% atau 0,05 yang menghasilkan t-tabel 1,96. Kemudian hipotesis dapat diterima apabila nilai $p < 0,05$ (Ghozali, 2018).