P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Pengaruh K3 Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Fajar Abadi Masindo

[1]Imelda Aprileny, [2]Jayanti Apri E,
[1]Prodi Manajemen, STIE Indonesia, Jakarta
[2]Prodi Fakultas Teknik, UPI YAI, Jakarta,

E-mail: [1]imelda_aprileny@stei.ac.id,
[2]jayanti.apri@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Tujuan: Tujuan: Sasaran penelitian berikut ialah mengkaji atau menelaah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fajar Abadi Masindo.
Metode: Penelitian mengaplikasikan model kuantitatif dimana dalam hal ini mengikutsertakan 100 karyawan sebagai responden. Sampel diidentifikasi lewat strategi non-probability sampling melalui pemanfaatan pendekatan purposive sampling. Data dihimpun lewat kuesioner berbasis Google Forms yang dibagikan melalui grup WhatsApp kantor. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 27, mencakup pengujian validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.
Temuan: Naskah sumber menyatakan bahwa tiap-tiap variabel K3 dan motivasi kerja memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara bersamaan, kedua variabel dimaksud dilaporkan pula memberikan pengaruh yang signifikan atas produktivitas karyawan PT. Fajar Abadi Masindo.

(*Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan kerja/K3. Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan*)

ABSTRACT

Objective : This research examines the impact of Occupational Health and Safety (OHS) and work motivation on employee productivity at PT. Fajar Abadi Masindo.
Method: A quantitative approach was employed, involving 100 employee respondents. The sample was choosen with a non-probability sampling in the purposive sampling method. Data were selected with a Google Forms questionnaire that shared over the company's WhatsApp group. The data were analyzed in the use of SPSS 27th version, involving a validity and reliability tests, multiple linear regression, coefficient of determination, and partial and simultaneous hypothesis testing.
Results: The source manuscript reports that OHS and work motivation each influence employee productivity. It also reports that the two variables jointly do significantly influenced the employee productivity at PT. Fajar Abadi Masindo.

(***Keywords: Occupational Health and Safety/OHS, Work Motivation, Employee Productivity***)

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rivalitas di sektor niaga yang semakin kompetitif mengharuskan pelaku usaha supaya meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan agar mampu mempertahankan daya saing. Efisiensi kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam indikator, termasuk penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau yang selanjutnya disebut K3 serta tingkat motivasi kerja. Ekosistem operasional yang terlindungi dan sehat, disertai dorongan kerja yang memadai, berperan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.

PT. Fajar Abadi Masindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi lem kertas untuk kayu lapis. Kegiatan produksinya melibatkan mesin dan berbagai peralatan yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan apabila tidak digunakan sesuai prosedur. Potensi bahaya dapat berkaitan dengan kondisi mesin, proses pengolahan, lingkungan kerja, maupun cara pekerja menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penerapan prosedur K3 menjadi bagian penting dalam upaya melindungi karyawan dari kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat pekerjaan.

Penerapan K3 tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan ketentuan perusahaan dan peraturan yang berlaku, tetapi juga dengan penciptaan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa terlindungi, mereka diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab dengan lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat terjaga.

Selain aspek keselamatan, motivasi kerja ialah unsur krusial yang dapat mendukung pekerja dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi. Dalam naskah sumber, bentuk dorongan yang disebutkan di PT. Fajar Abadi Masindo antara lain arahan, teguran, pujian, dan penghargaan. Dorongan tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Penelitian dimaksud dilakukan dalam upaya memperoleh pengetahuan terkait peran K3 serta motivasi kerja atas produktivitas karyawan pada kaitannya dengan ekosistem entitas usaha dimaksud.

Rumusan Masalah

Berlandaskan atas pemaparan latar belakang, permaslaahan penelitian ditetapkan sebagaimana di bawah ini:

1. Apakah K3 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Abadi Masindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Abadi Masindo?
3. Apakah K3 dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Abadi Masindo?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tiga sasaran, diantaranya: (1) Memperoleh pengetahuan terkait pengaruh K3 terhadap produktivitas karyawan;
(2) Memperoleh pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan; dan
(3) Memperoleh pengetahuan terkait pengaruh K3 dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Abadi Masindo.

2. KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Suwardi dan Daryanto (2018) menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan strategi untuk mengurangi kemungkinan musibah serta penyakit yang berhubungan dengan profesi. Keselamatan dan kesehatan kerja ialah dua indikator yang saling berkaitan pada konteks menciptakan tempat kerja

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

yang terlindungi dan mendukung kesehatan pekerja.

Sebagaimana dirujuk dalam naskah sumber, penerapan K3 juga diarahkan dalam upaya membangun ekosistem profesional yang bersih, nyaman, serta terbebas dari faktor pencemar yang dapat membahayakan pekerja. Pelaksanaan K3 yang sesuai diharapkan bisa mengurangi angka musibah termasuk penyakit akibat kerja, sekaligus mendukung efisiensi dan produktivitas.

Motivasi Kerja

Samsudin (2015:281) memandang motivasi sebagai proses untuk memberikan pengaruh maupun mendukung seseorang atau sekelompok orang supaya berkenan menjalankan aktivitas yang telah ditentukan. Sementara itu, Sunyoto (2015:4) menjelaskan motivasi kerja sebagai kondisi yang mendorong seseorang supaya menjalankan aktivitas yang ditentukan agar mewujudkan sasaran yang disepakati bersama. Fahmi (2013:107) mengaitkan motivasi dengan aktivitas perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan karyawan untuk menjalankan tugas dan berupaya mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dalam konteks perusahaan, arahan, umpan balik, pujian, serta penghargaan dapat menjadi bentuk dorongan yang berkaitan dengan semangat kerja.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan kegiatan organisasi karena tenaga kerja berperan dalam menggerakkan berbagai sumber daya perusahaan. Moelyono (2005:64), sebagaimana dikutip dalam naskah sumber, mengartikan produktivitas menjadi komparasi antara pencapaian yang diperoleh dan partisipasi karyawan dalam proses tersebut, dengan waktu kerja sebagai salah satu ukuran yang lazim digunakan. Dengan demikian, produktivitas berkaitan dengan kemampuan menghasilkan keluaran secara efektif dan efisien lewat pendayagunaan tenaga karyawan.

Hipotesis

Hipotesis ialah tanggapan belum permanen terhadap permasalahan yang tetap harus diuji lewat data empiris. Mengacu pada Sugiyono (2017), hipotesis pada studi berikut dirumuskan sebagaimana tertera di bawah:

H1: K3 memberi pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan.

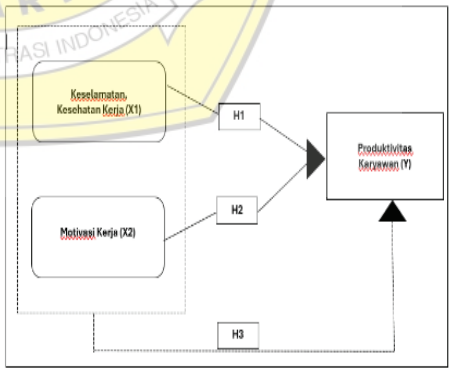
H2: Motivasi kerja memberi pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan.

H3: K3 dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menempatkan K3 (X1) maupun motivasi kerja (X2) selanjutnya disebut variabel independen, sementara produktivitas karyawan (Y) selanjutnya disebut variabel dependen. Penelitian menguji pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap produktivitas dan pengaruh keduanya secara simultan.

Gambar Kerangka Fikir



Gambar. 2.1 Kerangka Konsptual (Fikir)

3. METODOLOGI

Strategi Penelitian

Studi berikut menerapkan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

yang dikemukakan Sugiyono (2018:13), pendekatan kuantitatif bertumpu pada paradigma positivistik dan menggunakan data terukur untuk menguji persoalan penelitian. Dalam penelitian ini, data responden diolah secara statistik untuk menilai hubungan antara K3, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi merujuk pada keseluruhan objek yang menjadi ruang lingkup kajian. Naskah sumber menetapkan karyawan sebagai populasi umum dan karyawan pada tahun 2025 sebagai populasi sasaran. Sampel penelitian berjumlah 100 responden.

Teknik penghimpunan sampel yang diaplikasikan yakni non-probability sampling lewat pendekatan purposive sampling. Ketika mengaplikasikan non-probability sampling, unsur populasi tidak mempunyai kemungkinan yang sama dalam pemilihan sampel. Sementara itu, purposive sampling melibatkan penentuan responden berlandaskan atas pertimbangan atau performa yang setara dengan kebutuhan studi (Sugiyono, 2018:136).

Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui alternatif penyebarluasan daftar pertanyaan digital yang diintegrasikan dalam wadah Google Forms dan dibagikan melalui grup WhatsApp kantor. Kuesioner atau angket ialah strategi penghimpunan data dengan menyediakan daftar pertanyaan maupun pernyataan yang ditujukan pada partisipan. Instrumen penelitian memanfaatkan skala Likert dalam rangka menilai respon, pandangan, maupun opini partisipan terhadap variabel yang diteliti, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2018:152).

Metode Pengumpulan Data

Metode penghimpunan data yang diterapkan pada studi berikut ialah kuesioner (angket), angket ialah strategi penghimpunan data yang dilangsungkan lewat pemberian daftar pertanyaan maupun pernyataan tertutup atau terbuka, memungkinkan disajikan diberikan kepada partisipan dalam bentuk aktual maupun melalui perantara digital. Parameter pengukuran yang diaplikasikan ialah skala Likert, dimana paramaeter terkait ialah skala yang biasanya dipergunakan untuk melakukan pengukuran terhadap perilaku, sudut pandang, serta opini individu maupun sekumpulan orang mengenai peristiwa sosial yang ditentukan (Sugiyono, 24 2018:152).

Metode Pengelolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan sistem aplikasi SPSS versi 27. Telaah yang dijelaskan sebagaimana tercantum pada naskah termasuk uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi parsial dan simultan, serta pengujian hipotesis yang melibatkan uji t maupun uji F.

Strategi analisis statistik memungkinkan untuk ditetapkan serta diselaraskan dengan sasaran penelitian. Studi ini mengaplikasikan koefisien determinasi (parsial dan berganda) dan pengujian hipotesis (parsial dan simultan).

1. Uji Validitas

Uji validitas diterapkan dalam rangka memberi penilaian terkait seberapa jauh instrumen sanggup mengukur hal yang akan diteliti. Sugiyono (2016:297) mengaitkan validitas dengan keselarasan antara data yang didapatkan dari fokus kajian dan data yang diungkapkan peneliti. Dalam naskah sumber, butir pernyataan digolongkan valid jika nilai r hitung melampaui r tabel dalam taraf signifikansi 0,05.

1. Apabila nilai – r tabel < r hitung < r tabel, bisa dikatakan poin pernyataan tidak valid
2. Apabila –r hitung < –r tabel atau r hitung > r tabel, bisa dikatakan poin pernyataan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam halnya menilai konsistensi instrumen sebagai sebagai pengumpulan data. Arikunto

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

(2016:221) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel dapat dipercaya untuk menghasilkan data. Naskah sumber menggunakan nilai koefisien 0,60 sebagai ambang penilaian reliabilitas: nilai di atas 0,60 dinyatakan menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Peneliti memutuskan koefisien reliabilitas kajian berikut dengan nilai 0,60. Syarat uji reliabilitas yaitu sebagaimana tercantum di bawah ini:

1. Nilai koefisien reliabilitas melebihi 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut mempunyai reliabilitas yang besar, hal terkait berarti bahwa instrumen dimaksud dapat dipercaya.
2. Nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak dapat dipercaya

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diaplikasikan dalam rangka arah dan besarnya kaitan antara lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Mengacu pada Sugiyono (2020:213), metode ini dapat digunakan untuk memperkirakan perubahan variabel terikat saat variabel bebas mengalami perubahan. Model yang diaplikasikan pada studi berikut yaitu:

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$

Uraian:

Y = produktivitas karyawan;
α = konstanta;
X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
X_2 = motivasi kerja;
b_1 dan b_2 = koefisien regresi.

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam rangka memperoleh pengatahuan terkait sebesar apa pengaruh tiap-tiap variabel secara bersamaan dalam hal ini Keselamatan Kesehatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda di gunakan supaya memperoleh pengetahuan mengenai arah keterkaitan antarvariabel dimana pada konteks studi berikut variabel independen berpengaruh positif maupun negatif jika variabel dependen mengalami perbedaan.

.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi diaplikasikan dalam rangka memperoleh pengatahuan terkait proporsi variasi produktivitas karyawan yang memungkinkan dijabarkan oleh variabel bebas dalam model. Naskah sumber menyebutkan penghitungan koefisien determinasi secara parsial dan simultan. Untuk analisis simultan, naskah menggunakan rumus : $Kd = r^2 \times 100\%$.

Penjelasan :

Kd = Koefisien determinasi
r2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Syarat dalam kajian koefisien determinasi yaitu:

1. Apabila Kd hampir bernilai nol (0), memungkinkan untuk dikatakan bahwa pengaruh variabel independen atas variabel dependen dan lemah
2. Apabila Kd hampir bernilai satu (1), memungkinkan untuk dikatakan bahwa pengaruh variabel independen atas variabel dependen dan kuat.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial diaplikasikan dalam rangka menetapkan besar maupun tidaknya pengaruh dari suatu variabel independen (X) atas variabel dependen (Y) secara parsial. Adapun formula yang diaplikasikan dalam melakukan penghitungan terhadap koefisien determinasi parsial sebagaimana di bawah:

Kd = B x Zero Order x 100%.

Penjelasan :

B = Beta (nilai standardized coefficients)
Zero Order = Matrix korelasi variabel independen dengan variabel dependen

Yang mana jika:

Kd = 0, maka pengaruh variabel X atas Y, lemah
Kd = 1, maka pengaruh variabel X atas Y, kuat

Pengujian Hipotesis

Uji t diaplikasikan dalam rangka menguji pengaruh tiap-tiap variabel independen

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

atas variabel dependen secara tidak bersamaan. Uji F diaplikasikan dalam rangka menentukan penilaian terkait pengaruh variabel independen secara bersamaan. Naskah sumber menetapkan parameter signifikansi bernilai 5% (α = 0,05) dan mengomparasikan skor statistik hitung dengan nilai tabel, serta mempertimbangkan nilai signifikansi.

1. Penguji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji T diaplikasikan dalam rangka memperoleh pengetahuan terkait tiap-tiap variabel independen atas variabel dependen. Uji T dijalankan lewat mengomparasikan skor Thitung serta skor Ttabel. Skor T hitung memungkinkan ditinjau dari output pengolahan data Coefficients. Di bawah ini ialah tahapan dengan menerapkan uji T :

a. Menyusun hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dn hipotesis alternatif (Ha) :

H0 : β1 = 0, Tidak terindikasi pengaruh K3 (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Ha : β1 ≠ 0, Terindikasi pengaruh antara K3 (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H0 : β1 = 0, Tidak terindikasi pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Ha : β1 ≠ 0, Terindikasi pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

b. Parameter aktual yang diaplikasikan ialah α = 0,05 atau 5%. Nilai Thitung dikomparasikan bersama Ttabel adapun syaratnya sebagaimana di bawah:

Apabila Thitung > Ttabel, berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Apabila Thitung < Ttabel, berarti H0 diterima dan Ha ditolak.

2. Penguji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam upaya menjalankan pengujian terkait benar maupun tidaknya hipotesis pertama dilaksanakan uji F dimana dalam rangka melaksanakan pengujian terkait berarti maupun tidaknya regresi secara menyeluruh, menerapkan formula hipotesis sebagaimana tercantum di bawah:

a. Merumuskan Hipotesis

H0 : β1 = β2 = 0, Tidak terindikasi pengaruh antara variabel (X2) K3 dan (X2) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Ha : β1 = β2 ≠ 0, Terindikasi pengaruh antara variabel (X1) K3 dan (X2) Motivasi Kerja
terhadap produktivitas karyawan (Y)

b. Penentuan taraf nyata (signifikan) yang digunkan dimana α = 0,05 atau 5%. Lebih lanjut output hipotesis hitung dikomparasikan dengan F tabel melalui syarat sebagaimana tercantum di bawah:

Apabila Fhitung > Ftabel, dimana pernyataan dimaksud artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Jika Fhitung < Ftabel, dimana pernyataan dimaksud berarti H0 diterima dan Ha ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Fajar Abadi Masindo merupakan perusahaan yang memproduksi lem kertas untuk kebutuhan kayu lapis. Proses produksinya menggunakan mesin dan peralatan pendukung. Dalam naskah sumber, visi perusahaan dijelaskan sebagai upaya menjadi produsen lem kertas kayu lapis terbaik di Indonesia melalui penciptaan nilai, kualitas, pemanfaatan mekanisme pemanfaatan kembali yang berperan besar, serta industri pengolahan berkelanjutan.

Sasaran entitas usaha perusahaan yang dicantumkan dalam naskah ialah menjaga kedudukan menjadi satu dari banyaknya penyedia lem kertas terkenal di Indonesia melalui pemanfaatan kesempatan serta kebutuhan sektor perdagangan ataupun industri, baik di Indonesia maupun negara-negara terdekat.

Dengan visi dan misi ini, PT. Fajar Abadi Masindo berkomitmen untuk menjadi Perusahaan lem kertas kayu lapis terbaik di Indonesia. Studi berikut akan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

mengkaji pengaruh K3 dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Deskripsi Responden

Terkait penelitian berikut, Jumlah Responden sebanyak 100 (seratus) orang dengan pengambilan data berupa survey angket yang disebar menggunakan Google Form dengan persyaratan yang ada. Survey dilakukan ada bulan Desember 2025.

Berdasarkan uraian dalam naskah sumber, responden perempuan mencakup 62% dari keseluruhan responden. Kelompok usia 20–30 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 70%. Dari sisi pendidikan terakhir, responden lulusan SMA atau sederajat juga dilaporkan mendominasi dengan proporsi 70%. dikarenakan penelitian pada PT. Fajar Abadi Masindo Karyawan yang bekerja didominasi oleh yang berusia dibawah 30 tahun, sedangkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan maka dihasilkan analisis yaitu responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat mendominasi 70%.

Hasil Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Tabulasi 4.1 dibawah merupakan output uji validitas instrumen.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERNYATAAN	r-Hitung	r-Tabel	Keputusan	Keterangan
XI Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1	0.843	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	2	0.819	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	3	0.793	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	4	0.802	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	5	0.817	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
X2 MOTIVASI KERJA	6	0.841	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	7	0.854	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	8	0.820	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
Y PRODUKTIVITAS KARYAWAN	9	0.854	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	10	0.819	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel
	11	0.813	0.195	Valid	r-hitung > r-tabel

Mengacu pada pelaporan dalam naskah sumber diatas, pengujian dilakukan terhadap butir pertanyaan untuk tiga variabel, yaitu K3, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Nilai r hitung setiap butir dilaporkan melebihi r tabel mencapai 0,195, dengan nilai signifikansi yang dicantumkan yaitu 0,000 dan tidak melebihi daripada 0,05. Atas dasar pelaporan tersebut, seluruh butir dinyatakan valid dalam naskah sumber.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabiltas

VARIABEL	JUMLAH PERNYATAAN	ALPHA		KRITERIA
		HASIL	KETENTUAN	
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X1)	5	0.916	0.6	REABILITY
MOTIVASI KERJA (X2)	3	0.883	0.6	REABILITY
PPRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)	3	0.896	0.6	REABILITY

Naskah sumber mengemukakan dimana skor Cronbach's Alpha melampaui 0,60 dimana pernyataan dimaksud artinya instrumen dinilai reliabel. Maka, instrumen dipandang memiliki konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Analisis Statistik Data

A.Analisis Linier Berganda

Dilakukan uji regresi linier berganda sebab dalam studi berikut mempunyai tidak hanya satu variabel bebas maupun varibel terikat. Regresi linier berganda diaplikasikan dalam hal menginterpretasikan arah variabel terikat dengan variabel bebas serta supaya memungkinkan untuk melakukan penilaian mengenai kekuatan keterkaitan antara lebih dari satu variabel. Output uji analisis regresi linier berganda memanfaatkan dukungan perangkat lunak IBM SPSS 27.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regeresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.974	.583		1.670	.098
	XI	.157	.057	.242	2.754	.007
	X2	.655	.090	.642	7.299	<,001

a. Dependent Variable: Y

Output regresi linear berganda yang dicantumkan dalam naskah sumber menghasilkan persamaan berikut:

$Y = 0{,}974 + 0{,}157X_1 + 0{,}655X_2$

Berdasarkan bentuk persamaan tersebut, koefisien regresi K3 tercatat sebesar 0,157, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,655. Interpretasi substantif atas koefisien tersebut perlu mempertimbangkan pengodean variabel,

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

hasil uji statistik lengkap, serta konsistensi tabel output SPSS pada naskah asli.

B. **Analisis Koefisien Determinasi (KD) Koefisien**

Determinasi diaplikasikan dalam rangka memperoleh pengetahuan terkait seberapa besar pengaruh antarvariabel yang dikaji, mencakup K3 (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y).

1. Koefisien determinasi parsial

Output pengolahan data terhadap koefisien determinasi parsial ialah sebagaimana tertera di bawah:

1) Koefisien determinasi parsial K3 terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi K3 Terhadap
Produktivitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.755[a]	.569	.565	1.082	.569	133.590	1	101	<.001

a. Predictors: (Constant), X1

Untuk hubungan K3 dengan produktivitas karyawan, naskah sumber melaporkan nilai R sebanyak 0,755 dan R Square sebanyak 0,569. Berdasarkan pelaporan tersebut, kontribusi yang dinyatakan adalah 56,9%, sedangkan 43,1% sisanya dikaitkan dengan faktor lain di luar model.

2). Koefisien determinasi parsial Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.835[a]	.698	.695	.907	.698	233.219	1	101	<.001

a. Predictors: (Constant), X2

Untuk hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan, naskah melaporkan nilai R sebanyak 0,835 dan R Square sebanyak 0,698. Naskah menginterpretasikan nilai tersebut sebagai kontribusi sebanyak 69,8%, sementara 30,2% yang lain ditentukan oleh faktor berbeda.

2. Koefisien determinasi simultan

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi K3 dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848[a]	.719	.713	.879	.719	128.004	2	100	<.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Untuk pengaruh K3 dan motivasi kerja secara simultan, naskah sumber melaporkan nilai R sebanyak 0,848 dan koefisien determinasi sebanyak 71,90%. Hingga demikian, menurut naskah, 71,90% variasi produktivitas karyawan dipaparkan oleh kedua variabel dimaksud, sedangkan 28,10% yang lain berkaitan dengan variabel berbeda yang tidak dikaji

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Tindakan menguji hipotesis yang bersifat parsial (uji t) ialah media dalam upaya mendapatkan wawasan terkait terdapat pengaruh tiap-tiap variabel independen mencakup (X1, X2) secara signifikan atas variabel dependen (Y), apabila dijalankan secara tidak bersamaan.

Tabel 4.7 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.974	.583		1.670	.098
	X1	.157	.057	.242	2.754	.007
	X2	.655	.090	.642	7.299	<.001

a. Dependent Variable: Y

Mengacu pada persayaratan analisis statistika yang memanfaatkan uji t, H0 yang ditolak ditentukan jika t hitung > t table. Perolehan df = 100-2-1 = 97 serta Sig α 0,05 berarti didapatkan tabel sebanyak 1,985 termasuk perolehan output pengujian hipotesi yang dari segi parsial dijabarkan sebagaimana tertera di bawah:

1). Pengaruh K3 (X1) Produktivitas Karyawan (Y)

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Pengujian parsial dijalankan dalam rangka menilai pengaruh setiap variabel bebas atas produktivitas karyawan. Untuk K3, naskah sumber mencatat nilai t hitung sebanyak 2,754 melalui nilai signifikansi yang dituliskan secara tidak konsisten pada beberapa bagian. Uraian naskah menyimpulkan bahwa K3 berpengaruh atas produktivitas karyawan.

2). Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Untuk motivasi kerja, naskah mencantumkan nilai t hitung sebanyak 7,299 dan nilai signifikansi sebanyak 0,001. Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan atas produktivitas karyawan. Angka statistik dan keputusan hipotesis perlu dicocokkan kembali dengan tabel output SPSS asli sebelum naskah dipublikasikan, karena terdapat ketidaksesuaian penulisan pada dokumen sumber.

2.Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)

Tindakan menguji hipotesis yang bersifat simultan (uji F) ialah uji yang dilaksanakan dalam rangka memperoleh pengetahuan terkait ada maupun tidaknya pengaruh variabel independen mencakup (X1, X2) atas variabel dependen dalam hal ini (Y) secara bersamaan.

Tabel 4.8 Hasil Hipotesis Secara Simultan (uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.580	2	98.790	128.004	<,001[b]
	Residual	77.177	100	.772		
	Total	274.757	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, XI

Uji F diaplikasikan supaya memperoleh pengetahuan mengenai K3 dan motivasi kerja dalam sifatnya yang simultan memberi pengaruh atas produktivitas karyawan. Naskah sumber melaporkan nilai F hitung sebanyak 128,004, nilai signifikansi sebesar 0,001, serta F tabel sebanyak 3,09. Sebab F hitung yang dilaporkan melebihi F tabel serta nilai signifikansi tidak lebih besar daripada 0,05, naskah menyimpulkan bahwa K3 dan motivasi kerja dalam keadaan bersamaan memberi pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang dilaporkan dalam naskah sumber, kesimpulan penelitian dapat dirangkum sebagaimana dirumuskan:

1. K3 dinyatakan memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Abadi Masindo.
2. Motivasi kerja dinyatakan memberi pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. K3 dan motivasi kerja secara simultan dinyatakan memberi pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

1.Perusahaan disarankan terus memperkuat penerapan K3 melalui penyediaan dan pemeliharaan alat pelindung diri, pemeriksaan kondisi peralatan, perawatan mesin secara berkala, penyediaan pencahayaan yang memadai, serta pemeliharaan kebersihan dan ketertiban area kerja. Pelatihan keselamatan juga perlu dilakukan agar karyawan memahami prosedur kerja yang aman dan langkah pencegahan kecelakaan.

2. Perusahaan perlu menjaga kualitas ekosistem profesional agar tetap nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas. Apabila kebisingan mesin menjadi kendala, perusahaan dapat mengevaluasi langkah pengendalian yang sesuai dan menyediakan area istirahat yang layak. Hubungan kerja

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

yang positif antarkaryawan juga perlu dipelihara untuk membantu mengurangi tekanan kerja dan menjaga semangat karyawan.

3. Produktivitas karyawan perlu didukung melalui penetapan target yang jelas, tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, serta perilaku profesional. Perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja, melaksanakan evaluasi kerja secara berkala, dan memberikan penghargaan yang sifatnya proporsional kepada tenaga kerja yang menunjukkan prestasi.

4. Peneliti yang akan datang dianjurkan meningkatkan cakupan model studi lewat penambahan variabel yang berkaitan, meningkatkan jumlah responden, atau memilih objek penelitian yang lebih luas. Pengembangan tersebut diharapkan dapat menghasilkan penafsiran yang lebih menyeluruh terkait setiap indikator yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyatakan terima kasih yang tertuju pada segenap partisipan yang telah mendorong pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi khusus diberikan kepada pimpinan dan karyawan PT. Fajar Abadi Masindo yang telah berpartisipasi dengan memberikan tanggapan melalui kuesioner. Kontribusi para responden menjadi bagian penting dalam proses pengumpulan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Baroroh, B., & Harianto, F. (2023). Faktor-Faktor Keberhasilan Program Keselamatan Pada Perusahaan Konstruksi di Surabaya. Prosiding SENASTITAN: Seminar ..., Senastitan Iii, 1– 7. http://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/3958

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94– 103. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm spss 26 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Irawan, M. Rizal Nur. 2020. "Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Perusahaan." 3(1).

Laisa, Fiera Z dan Valentina Monoarfa. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Primarindo Kencana. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 1. No 2

Sugiono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Sani, A Dan Maharani. 2013. Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press.

Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia." Journal of Industrial Engineering & Management Research 1(1): 70–82. https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28.

Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia." Journal of Industrial Engineering & Management Research 1(1): 70–82. https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28.

Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 12