

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan)

Abstract : *The research objective was to analyze the effect of occupational safety and health, work culture, work motivation on employee work productivity (A case study of PT Kuala Intan Sawit in Labuhan Batu Selatan), the data analysis method used was multiple linear regression analysis. Number of Respondents 115 Employees using the census technique. Test the hypothesis using a partial test. With the results of occupational safety and health affecting employee work productivity (a case study of PT Kuala Intan Sawit in Labuhan Batu Selatan), work culture affects employee work productivity (a case study of PT Kuala Intan Sawit in Labuhan Batu Selatan), work motivation affects work productivity employee (A case study of PT Kuala Intan Sawit in Labuhan Batu Selatan). It is hoped that the leadership of PT Kuala Intan Sawit in Labuhan Batu Selatan will increase security for work safety and increase employee obedience to the prevailing work culture. For high employee work productivity, it is necessary to place employees according to the education and competence of employees so that PT Kuala Intan Sawit in Labuhan Batu Selatan can achieve the target that has been set.*

Keywords: *Occupational Safety and Health, Work Culture, Motivation Work, Employee Productivity*

Nurmala¹ Sullaida²
^{1,2} Dosen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas
Malikussaleh

*Email:
nurmala@unimal.ac.id
(Corresponding author)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai pegawai yang bertugas untuk melaksanakan aktivitas operasional. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga di berbagai sektor pekerjaan menjadi menarik mengingat meningkatnya harapan dan keinginan tenaga kerja yang tidak selalu dapat dipenuhi secara seimbang oleh pihak pemberi kerja. Sehingga terlihat ada sebagian pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi, sementara yang lainnya bekerja dengan motivasi standar sesuai skala tanggung jawabnya dan bahkan ada karyawan bekerja dengan motivasi yang rendah. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Begitu juga dengan Budaya kerja sehari-hari karyawan yang selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan meningkatkan produktifitas. Selanjutnya yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu keselamatan dan Kesehatan kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya Keselamatan dan Kesehatan kerja yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Bella (2013), Ramli (2021), Lutfi (2021), Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan.
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Marwansyah (2014) Keselamatan Kerja (Safety) adalah perlindungan antara pekerja dari luka – luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Menurut Budiono dkk (2003) mengemukakan indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

- a. faktor manusia/pribadi(*personal factor*) meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikolog, kurangnya kemampuan keterampilan dan keahlian, stres serta motivasi yang tidak cukup.
- b. Faktor kerja/ lingkungan Meliputi tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan rekayasa pembeian/ pengadaan barang perawatan standar –standar kerja dan penyalahgunaan. Kemudian menurut Manulang (2013) indikator keselamatan meliputi:
 1. Lingkungan kerja secara medis dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
 - a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
 - c. System pembuangan sampah dan limbah industry
 2. Sarana kesehatan tenaga kerja Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hala ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan kerja.

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018) .

Sedangkan menurut Sulaksono, (2015) budaya kerja adalah “ *The way we are doing here*” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari teori tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa budaya kerja dari karyawan dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan hal ini juga tentunya akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang dan berkesinambungan.

Budaya kerja dapat diartikan yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku

sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, seperti menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, bergotong-royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal) organisasi, serta mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Selain itu, terdapat beberapa manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat kehadiran menurun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain (Pujiani, 2014).

Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Serta membagi budaya kerja menjadi dua unsur yaitu (Sulaeman, 2014) :

1. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya;
2. Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Budaya kerja kini telah diterapkan pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Makadari itu budaya kerja dianggap sangatlah penting dalam sektor perbankan. Karena dalam organisasi perbankan identik dengan yang namanya disiplin.

Menurut Wibowo (2013) Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu :

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang

tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan. (Wibowo, 2018)

Motivasi Kerja

Robins dalam Nurmala, Sullaida (2021) mengatakan "motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran". Sedangkan menurut Rivai (2015) motivasi adalah: "serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu-individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkat laku dalam mencapai tujuan".

Motivasi menurut Siswanto dalam Nurmala, Sullaida (2021) diartikan sebagai "keadaan kejiwaan dan sikap, mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan".

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi berfungsi untuk mengukur tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Parrek dalam Nurmala, Sullaida (2021) menyebutkan :

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (*deadline*) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan
3. menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat
4. diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
5. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seseorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada

- bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
6. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
 7. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan.
 8. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
 9. Keterbukaan orang-orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antarpribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2013). Menurut Sutrisno (2017), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan". Menurut Manullang (2013), lingkungan fisik sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas bisnis. Pengaruhnya ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif. Lingkungan fisik yang bersifat positif, sudah tentu memberi kemudahan-kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sedang lingkungan fisik yang bersifat negatif memberi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan Sedangkan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan batu .

Populasi adalah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-ciri diduga (Supranto, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi data adalah seluruh karyawan yang bekerja 115 di Dinas yang berjumlah 115 orang dan terdiri dari beberapa bagian diantaranya: Bagian perebusan, Bagian Pemipilan, Bagian Penerimaan Buah, Bagian Operator Mesin, Bagian Keamanan , Bagian Perawatan, Bagian Gudang, Bagian Brid Ging

Sampel Menurut Kuncoro (2013), Sampel adalah "Sampel suatu himpunan bagian dari unit populasi". Menurut Sugiono (2019) sampling jenuh (sensus), adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang semuanya merupakan pegawai negeri sipil yang berjumlah 115 responden.

Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu upaya dimana agar kondisi karyawan selamat dan aman dari berbagai macam kecelakaan saat bekerja, kerusakan saat berkerja dan kerugian di tempat kerja.
2. Budaya Kerja yaitu kebiasaan yang di lakukan atau di pelajari oleh pegawai atau keryawan dalam bentuk keyakinan, nilai, dan cara yang bisa di pelajari yang di lakukan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal agar tercapainya tujuan organisasi.
3. Motivasi Kerja yaitu Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara

perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Skala Pengukuran Data

Aspek pengukuran terhadap data yang di analisis dilakukan dengan pembentukan indikator pada setiap pertanyaan yang diajukan, dan untuk atribut non-kognitif, instrument yang paling populer dan relative paling banyak dilakukan adalah skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai interval jawaban antara 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Dalam metode ini penulis melakukan wawancarasecara langsung dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi tentang datayang penulis butuhkan berkaitan dengan judul yang penulis ajukan.

2. Angket (Kuisisioner)

Mengajukan daftar pertanyaan-pertanyaan melalui angket yang yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan judul peneliian ini dengan menggunakan skala likert.

Teknik Analisa Data

1. Metode Kualitatif

Dalam penelitian ini penggunaan metode kualitatif disajikan secara deskriptif terhadap kondisi karyawan.

2. Metode Kuantitatif.

3. Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang selanjutnya dibahas dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Kerja Karyawan

b₀ = konstanta

b₁b₂b₃ = koefisienregresi

X₁ = Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

X₂ = Budaya Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

e = error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dihitung apabila nilai masing-masing variabel/indikator terhadap total skor

konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian uji validitas dalam hal ini menggunakan metode *correlations bivariate* dengan sig. (2 Tailed).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Jika koefisien *cronbach's alpha* bernilai > 0,60 maka instrumen dapat diterima. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Untuk melihat normal atau tidaknya data dapat diukur dengan *kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan apabila nilai *asym.Sig* lebih besar dengan nilai alpha maka data terdistribusi dengan normal. (Ghozali 2018). Dalam hal ini pengujian normalitas menggunakan metode *one-sample kolmogorov-Smirnov test*.

Tabel 1 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstand ardzied Residua 1	
N	112	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,48395071
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,034
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,613
Asymp. Sig. (2-tailed)		,853

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0.613 dan nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ Yaitu

0,853 Maka dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.692	2.952		3.283	.001
	Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja	.389	.066	.447	5.855	.000
	Budaya kerja	.467	.082	.436	5.659	.000
	Motivasi kerja	.257	.102	.192	2.508	.014
		R = 0,718 R ² = 0,515 Adjusted R ² = 0,498				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis diatas maka :

$$Y = 9.692 + 0,389 X_1 + 0,467 X_2 + 0,257 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 9.692 artinya bahwa jika *Human relation* (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap konstan maka produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 9.692 yang diukur dengan skala likert.
2. Koefisien b1 = 0,389 artinya apabila Keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan ditingkatkan 100% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 38,90% yang diukur dengan skala likert.
3. Koefisien b2 = 0,467 artinya apabila Budaya kerja karyawan ditingkatkan 100% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 46,70% yang diukur dengan skala likert.
4. Koefisien b3 = 0,257 artinya apabila motivasi kerja (X2) setiap ditingkatkan 100% maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 25,70% yang diukur dengan skala likert.

Berdasarkan Tabel 2 Nilai R adalah sebesar 0,718 artinya nilai korelasi antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja dan motivasi kerja terhadap Produktifitas Kerja sebesar 71,80% artinya bahwa variabel independen (*Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja dan motivasi kerja*) memiliki hubungan yang positif atau sangat erat terhadap variabel dependen. Nilai R² diatas adalah 0,515 atau 51,50%. Hal ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja dan keselamatan kerja, Budaya kerja dan motivasi kerja

sebesar 52,7%, dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini (*error term*).

Uji – t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat .Berdasarkan Tabel 2 variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X₁) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,855 > 1,663$ maka terdapat pengaruh signifikan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. Sesuai dengan penelitian Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, dan Arif Hidayat (2013), Della Pansiang, Victor P.K. Lengkong, GreisM. Sendow (2017),

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Selanjutnya untuk melihat motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,659 > 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja kerja (X₂) terhadap Produktifitas Kerja karyawan di PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. Sesuai dengan penelitian Melias Metami L, Aldwin Surya dan Rasmulia Sembiring (2020),

3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja

Selanjutnya untuk melihat motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,508 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. maka terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. sesuai dengan penelitian sesuai dengan penelitian Irvan Lutfi (2021),

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Keselamatan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja dan Kesehatan kerja Karyawan PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,389$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,855 > 1,663$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja . Karyawan PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,467$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,659 > 1,663$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kera Karyawan PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,257$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,508 > 1,663$, dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$.

Saran

Diharapkan kepada Pimpinan PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. agar dapat meningkatkan lagi keselamatan dan Kesehatan kerja seluruh karyawan karena dengan meningkatnya keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja dapat meningkatkan Produktifitas kerja para karyawan lebih maksimal. Budaya Kerja di PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. sudah baik, namun pemimpin harus meningkatkan lagi budaya kerja sehingga Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja karyawan PT Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan semakin baik. dan Motivasi Kerja Di PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan. belum optimal karena banyaknya karyawan yang di tempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang mereka sehingga dapat menurunkan Produktifitas kerja karyawan,

Referensi

- Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, dan Arif Hidayat (2013), Analisis **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan metode Partial least Quares**, Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2, Agustus 2013 hal. 95-104
- Budiono S, dkk, 2003. **Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Della Pansiang, Victor P.K. Lengkong, GreisM. Sendow (2017), **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani**, ISSN: 2303-1174, Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2 September 2017, hal. 2781-2789
- Hasballahm Ramli (2021), Pengaruh budaya kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai , Jurnal Inovasi (JEBVI) – 17 (4) 2021; 645-652, [Http://Journal.feb.unimul.ac.id/index.php/INOVASI](http://Journal.feb.unimul.ac.id/index.php/INOVASI)
- Kuncoro, M. (2013). **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Thesis?** Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Imam Romadon, Agus Mulyani, Benny Usman dan Ilhamsyah (2021), Pengaruh **Budaya Kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KFC Dermaga Point Palembang**, Jurnal Manivestasi, Vol. 3, No. 2, Desember 2021 : 169,-186, ISSN 2745-3963.
- Irvan Lutfi (2021), Pengaruh **Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Preservasi jalan Simpang Batam-SP. Purnama, Prevervasi jalan BTS, Kota Dumai – Duri dan dalam Kota Dumai**, Tesis, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- I Mathis, Robert & H Jackson, John, (2016) **Human Resource Management** edisi 10 Salemba empat Jakarta
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25** (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marwansyah (2014) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke dua, Alfabeta
- Melias Metami L, Aldwin Surya dan Rasmulia Sembiring (2020), **Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai**, Jurnal Pro Integrita, Vol. 4, No. 2, Agustus 2020 : 336-341
- Muhammad Darwis Meyandie Nasution, Ambrosius Alex Mada, Asnawi, Muhamamd Rudiansyah, Abdul Wahab (2021), **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin**, Indonesian Journal of Intellectual Publication (IJI) Publication p-ISSN : 2774-1907, e-ISSN: 2774-1915, Vol. 1, No. 3, Juli 2021
- Manullang, M. (2013). **Teori Manajemen Komprehensif Integralistik**. Salemba Empat.
- Nelliraharti, Murnia Suri (2019), **Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Band Aceh**, Journal of Education Science (JES), 5 (2), Oktober 2019
- Rr. Nur Indra Saptyaningsih (2021), **Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai**, Jurnal Bestari, ISSN : 2745-7001, Vol. 1. No. 2, Maret 2021, P.65-78. Nusa Tenggara Barat.
- Rivai Zainal, Veithzal S. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi Ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Sugiyono (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabet.
- Supranto, J. 2011. **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Sumber Daya Manusia**. CAPS. Yogyakarta
- Sulaksono, Hari. 2015. **Budaya Organisasi dan Kinerja**. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno,E (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana
- Wibowo (2018). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.