

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PENENTU
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT SAGATRADE MURNI**

SKRIPSI



Oleh:

**FLORENTINA ELSA PUTRI
NPM. 2161201100**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA

2025



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 April 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM	2.....	Anggota
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas,SE, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : FLORENTINA ELSA PUTRI
NPM : 21.61201.100
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni.
Nilai Angka/Huruf : **81,90 / =A =**

Catalan :

- 1. LULUS / TIDAK-LULUS**
- 2. REVISI / TIDAK-REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja
Dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu
Produktivitas Karyawan Di Pt Sagatrade Murni

Diajukan Oleh : Florentina Elsa Putri

NPM : 2161201100

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog. : Manajemen

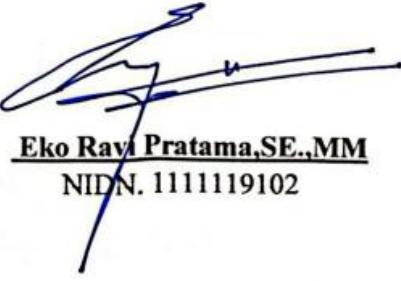
Studi Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui

Pembimbing I,


Dian Irma Aprianti,S.IP.,MM
NIDN. 1114047902

Pembimbing II,


Eko Ravi Pratama,SE.,MM
NIDN. 1111119102



Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 April 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

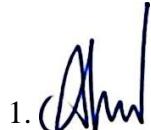
PADA:

Hari : Senin

Tanggal : 14 April 2025

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M.

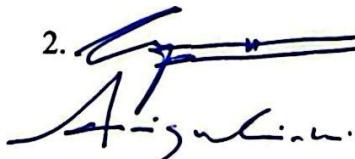


2. Eko Ravi Pratama, SE.,M.M.



3. Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,MM

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

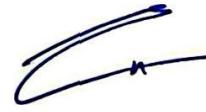
Nama : Florentina Elsa Putri

NPM : 2161201100

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PENENTU
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT SAGATRADE MURNI**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Pengaji, sebagai berikut:

No	Dosen Pengaji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti,S.IP.,M.M.	-	
2.	Eko Ravi Pratama,SE.,M.M	1. Masukan klarifikasi sampel . 2. Kesimpulan 3. Gambar Latar Belakang produk ke lampiran.	
3.	Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,MM	1. Bab I : Gambar produk lebih baik di bab IV. Target dan realisasi sebaiknya dalam bentuk	

	<p>tabel dibuat pertahun.</p> <p>2. Bab II: Elips:tidak bisa diolah langsung, Kotak: diolah langsung.</p> <p>3. Bab III: Klarifikasi jumlah sampel.</p> <p>4. Bab IV: Sinkron antara responden dengan sampel $142 \rightarrow 100$.</p> <p>5. Bab V: Ln hasil harus dilakukan pembahasan pengaruh. Lg hasil harus dilakukan positif dan signifikan.</p> <p>6. Bab VI: Sesuaikan dengan hasil pembahasan.</p>	
--	---	--

RIWAYAT HIDUP



Florentina Elsa Putri; lahir di Barong Tongkok pada 31 Maret 2003, anak dari Bapak Nordin Sudarto dan Ibu Yulita . Menempuh pendidikan dasar tahun 2010 s.d 2015 di SD Negeri 001 Barong Tongkok, melanjutkan ke SMP Katolik 2 WR. Soepratman Barong Tongkok tahun 2015 s.d 2018. Melanjutkan ke SMK Negeri 2 Sendawar tahun 2018 s.d 2021. Pada tahun 2021, terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Aktif dalam kegiatan kemahasiswaan sebagai Koordinator Bidang Pendidikan BEM periode tahun 2023 s.d tahun 2024 . Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat Kelompok Sekolah Pasar Modal (KSPM) Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada tahun 2022 s.d tahun 2024. Memperoleh Beasiswa Kartu Indonesia Pintar (KIP) tahun 2021 s.d tahun 2025.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya-lah saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni dengan menggunakan metode kuantitatif”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orangtua tercinta, Bapak Nordin Sudarto dan Ibu Yulita serta adek saya Anatasia Cinta Putri, yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof.Dr.Husaini Usman, M.Pd.,M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Bapak Dr.M.Astri Yulidar Abbas, SE.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Erni Setiawati, SE., ME selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dian Irma Aprianti,S.IP.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan dosen pembimbing utama saya yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Eko Ravi Pratama,SE.,M.M selaku dosen pembimbing kedua saya yang telah meluangkan waktu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada PT Sagatrade Murni yang sudah memberikan izin serta sangat banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman saya terkasih Friscilla Shinta Bella, Natasya, Nadia Rahma, Sherly Yakob, Desi Nasrani Edison, M.Rezan Renaldi, Andreas Ariyan Friski, Mikael Ezra, dan M.Ammar Ryan Baroa'h terima kasih telah menjadi teman seperjuangan saya selama masa perkuliahan dan memberi dukungan, motivasi, dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Saya menyadari bahwa penulisan tugas penelitian SKRIPSI ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saya mohon kritik dan saran yang

membangun guna perbaikan dimasa mendatang. Saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Samarinda, 14 April 2025

Florentina Elsa Putri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGUJI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
 BAB II DASAR TEORI.....	 12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori.....	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan	17
2.2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
2.2.2.2 Indikator Produktivitas Karyawan	20
2.2.3 Pengertian K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)	21
2.2.3.1 Program Keselamatan Kerja.....	21

2.2.3.2 Program Kesehatan Kerja.....	23
2.2.3.3 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja(K3)	24
2.2.4 Lingkungan Kerja	24
2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	25
2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	26
2.2.5 Budaya Organisasi	27
2.2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi	27
2.2.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	28
2.2.5.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	29
2.2.5.4 Indikator Budaya Organisasi.....	29
2.3 Model Konseptual.....	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Metode Penelitian	34
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi.....	38
3.4 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Alat Analisis.....	40
3.7 Uji Kualitas Data.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.3.1 Uji Normalitas	41
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas	42
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.7.3.4 Uji Linearitas.....	42
3.7.3.5 Analisis Linear Berganda	42
3.8 Alat Uji Hipotesis	43
3.8.1 Koefisien Korelasi (R)	43
3.8.1.1 Koefisien Determinasi (R^2)	44

3.8.2 Uji F (Pengujian Simultan)	45
3.8.3 Uji T (Pengujian Parsial)	45
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Gambaran Objek yang Diteliti PT. Sagatrade Murni	47
4.3 Data Hasil Penelitian	53
4.3.1 Gambaran Umum Responden	53
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1 Analisis dan Pengujian Hipotesis	55
5.1.1 Uji Kualitas Data.....	55
5.1.1.1 Uji Validitas.....	55
5.1.1.2 Uji Reliabilitas	58
5.2.2 Uji Asumsi Klasik	58
5.2.2.1 Uji Normalitas	58
5.2.2.2 Uji Multikolinearitas.....	60
5.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	61
5.2.2.4 Uji Linearitas	62
5.2.2.5 Analisis Linear Berganda	63
5.2.3 Uji Hipotesis	65
5.2.3.1 Koefisien Korelasi (R).....	65
5.2.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)	66
5.2.3.3 Uji F (Pengujian Simultan).....	66
5.2.3.4 Uji T (Pengujian Parsial)	67
5.3 Pembahasan Hasil Analisis Dan Hipotesis	69
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
6.1 Kesimpulan.....	73
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Hasil Produksi.....	3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Interval Uji KoefisienKorelasi	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	53
Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1) .	55
Tabel 5. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	56
Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)	56
Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	57
Tabel 5. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 5. 6 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 5. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 5. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 5. 9 Hasil Uji Linieritas.....	62
Tabel 5. 10 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	63
Tabel 5. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R).....	65
Tabel 5. 12 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	67
Tabel 5. 13 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual	31
Gambar 4. 1 Liner Hangers & External/Anulus Casing Packer.....	49
Gambar 4. 2 <i>Float Equipment</i>	49
Gambar 4. 3 <i>Centralizer</i>	50
Gambar 4. 4 <i>Production Packer</i>	50
Gambar 4. 5 <i>Bridge Plugs</i>	50
Gambar 4. 6 <i>Cement Retainers</i>	51
Gambar 4. 7 <i>Flow Controls</i>	51
Gambar 4. 8 Struktur Organisasi PT Sagatrade Murni	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	84
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner	85
Lampiran 4. Data Hasil Uji Validitas.....	88
Lampiran 5. Data Hasil Uji Reliabilitas.....	96
Lampiran 6. Quality Policy & Objective PT Sagatrade Murni.....	97
Lampiran 7. Gambar Macam-Macam Produk	98

ABSTRAK

Florentina Elsa Putri, *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan PT Sagatrade Murni*, dengan Dosen Pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.I.P., M.M dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT Sagatrade Murni. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel sebanyak 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel K3, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 74.277 dan signifikansi 0.000. Secara parsial, variabel K3 dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.774. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

Kata kunci: kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, produktivitas karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM mencakup semua orang yang terlibat dalam operasi organisasi, mulai dari tingkat manajemen hingga karyawan operasional, dan masing-masing memiliki berbagai keahlian, kompetensi, dan tanggung jawab.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, karyawan perusahaan adalah sumber daya yang paling berharga. Bagaimana perusahaan mengelola karyawan mereka baik dalam hal penerimaan dan pengembangan hingga penerapan motivasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas sangat penting untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Menurut manajemen sumber daya manusia, faktor penentu utama produktivitas karyawan mencakup hal-hal seperti norma-norma perusahaan, tempat kerja secara fisik, dan peraturan K3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik mencegah cedera dan membuat pekerja lebih nyaman dengan memastikan mereka bekerja di lingkungan yang aman dan sehat. Motivasi untuk bekerja meningkat dengan lingkungan kerja fisik dan psikologis yang positif, yang mencakup hal-hal seperti penerangan yang cukup, fasilitas yang nyaman, dan hubungan interpersonal yang positif. Budaya perusahaan yang positif, seperti penghargaan atas prestasi, komunikasi yang terbuka, dan nilai-nilai yang mendukung kolaborasi, juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kesetiaan

karyawan. Ketiga komponen ini bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mengoptimalkan tingkat produktivitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang berupaya mengoptimalkan potensi setiap karyawan di tempat kerja, merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi. Perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya manusia mereka beroperasi dengan sukses dan efisien untuk mencapai tujuan strategis mereka di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini. Tingkat produktivitas karyawan adalah salah satu indikator utama keberhasilan MSDM.

Menurut R.D. dkk. (2023) dalam jurnal penelitian Sahputra, faktor K3 tidak memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas karyawan. Berlawanan dengan anggapan umum, penelitian ini menemukan bahwa K3 bukanlah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Penulis penelitian menyimpulkan bahwa, meskipun sangat penting bagi perusahaan untuk mengadopsi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk membuat tempat kerja mereka lebih aman bagi karyawan, tidak ada jaminan bahwa hal itu akan menghasilkan output yang lebih tinggi. Karyawan mungkin lebih terpengaruh oleh faktor lain, seperti motivasi internal mereka, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penerapan K3 mungkin sudah dianggap sebagai standar minimum. Studi ini membuat saya ingin meneliti lebih lanjut tentang cara K3 dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang lebih nyata ketika dikombinasikan dengan komponen manajemen sumber daya manusia lainnya.

Seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen serta intensitas persaingan di pasar global, sektor perdagangan dan manufaktur Indonesia terus berkembang pesat. Salah satu bisnis yang terlibat dalam produksi peralatan pengeboran minyak adalah PT Sagatrade Murni. dengan total 220 pekerja, termasuk staf kantor dan lapangan. Ada beberapa jenis produk yang dihasilkan oleh PT Sagatrade Murni yaitu seperti *Liner Hangers, External/Anulus Casing Packer, Float Equipment, Centralizer, Production Packer, Bridge Plugs, Cement Retainers, Flow Controls*. Wawancara yang dilakukan kepada Ibu Helmiana kepala seksi Hubungan Industrial&Administrasi HR (*Human Resources* PT Sagatrade Murni.

Tabel 1. 1 Tabel Hasil Produksi

Target Produksi	Target	Persentase Capaian
2022-2024	100.000 quantity	90% atau 90.000 quantity
Target Penjualan	Target	Persentase Capaian
2022-2024	100%	90%

Sumber data: Mas Irfan Staff Dept. HR (*Human Resources* PT Sagatrade Murni.

Menghadapi banyak tantangan dalam mempertahankan daya saing dan memastikan kinerja operasional yang optimal. Produksi karyawan adalah komponen penting yang mendukung keberhasilan perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat, lingkungan kerja, dan pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan beberapa dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain memastikan bahwa prosedur operasional berjalan lancar, elemen-elemen ini sangat penting dalam

menumbuhkan suasana kerja yang positif yang mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka.

Menerapkan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat penting di sektor-sektor yang memiliki proses industri dan aktivitas fisik yang tinggi. Perusahaan harus menerapkan kebijakan K3 sesuai dengan undang-undang seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja untuk melindungi pekerja dari berbagai bahaya pekerjaan, termasuk kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Pak Purwadi Santoso selaku *Head of Q-HSE*, Produksi PT Sagatrade Murni menghadapi berbagai risiko, termasuk penggunaan mesin berat dan paparan bahan kimia berbahaya. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh prosedur keselamatan dijalankan dengan baik, yang mencakup penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan rutin untuk karyawan, dan pengawasan teratur dari manajemen. Program K3 yang diterapkan, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Struktur tanggap darurat
2. *Master point*
3. APD
4. *Work Instruction*

Wawancara yang dilakukan kepada Pak Purwadi Santoso selaku *Head of Q-HSE*.


STANDAR MASA PAKAI APD
 STANDARD OF PPE SERVICE LIFE

Document No. STM/HSE/F-07-010 | Revision No. : 2 | Revision Date : 16 April 2024 | Page 4 of 3

I. DAFTAR (LIST)

TYPE	NAME / BRAND	STANDARD	PICTURES	KETERANGAN
Head Protection	Safety Helmet	ANSI Z89.1		MINIMAL 3 TAHUN Ganti apabila rusak atau pecah
	Safety Helmet (MSA Full Brim)	ANSI Z89.1-2014		MINIMAL 3 TAHUN Ganti apabila rusak atau pecah
	Safety Helmet (Delta Plus diamond)	EN 397: 2012		MINIMAL 3 TAHUN Ganti apabila rusak atau pecah
	Safety Helmet (CAMP at Hight)	EN 12492:2012		MAKSIMAL 10 TAHUN Ganti apabila rusak atau pecah
	Chin strap	SNI		Ganti apabila : Putus, robek sebagian dan karet mengeras
	Sport Bump Cap	EN 812:2012		Digunakan hanya untuk pekerjaan yang
Hand Protection	Hi-Impact Gloves (HEXArmor 2025-9/L.)	ANSI/ISEA Cat. A6 CE lv. 5		Ganti bila : Rusak, robek dan usang
	Cotton Gloves	SNI		Ganti bila : Rusak, robek
	Chemical Glove	EN 374-1-2003		Ganti bila : Rusak, robek
	Welding Hand Gloves	EN 12477:2001		Ganti bila : Rusak, robek, dan usang
	Cut Resistant Gloves	EN 420:2003 + A1:2009		Ganti bila : Rusak, robek, dan usang
	Combination Gloves	EN 388:2016		Ganti bila : Rusak, robek, dan usang
	Insulating Gloves 30 KV	EN 60903: 2003		Ganti bila : Rusak, robek, dan usang
Body Protection	Coverall (Nomex Dupont)	NFPA 2112-2007 EDITION 4AB6		MAKSIMAL 2 Tahun Ganti apabila rusak
	Coverall	Japan Drill		MAKSIMAL 2 Tahun Ganti apabila rusak
	Office Uniform	Japan Drill		MAKSIMAL 2 Tahun Ganti apabila rusak
	Security Uniform	Japan Drill		MAKSIMAL 2 Tahun Ganti apabila rusak
	Welding Apron	EN ISO 11611: 2015		Ganti bila : Rusak, robek dan usang
Foot Protection	Safety Shoes (Cheetah 2288c)	EN ISO 20345:2011		MAKSIMAL 1 TAHUN
	Safety Boots (AP Boots Safety)	EN ISO 20345:2022		Ganti apabila ada rusak yang bisa dipertanggungjawabkan
	Safety Shoes (Safety Jogger Ecofitz S1P)	EN ISO 20345:2022		MAKSIMAL 2 TAHUN Ganti apabila ada rusak yang bisa dipertanggungjawabkan
	Safety Shoes (Cheetah 7110h)	EN ISO 20345:2022		MAKSIMAL 2 TAHUN Ganti apabila ada rusak yang bisa dipertanggungjawabkan
	Respirex Dielectric Safety Boots 20 KV	EN ISO 20345:2022		Ganti apabila ada rusak yang bisa dipertanggungjawabkan
	Safety Shoes Security (Cheetah 3286 H)	EN ISO 20345:2022		MAKSIMAL 1 TAHUN

Eye Protection	Safety Eyewear (Cheetah)	ANSI Z87.1	A pair of safety glasses with a dark frame and clear lenses.	Ganti bila : Kaca tergores dan buram, rusak, penyangga patah
	Safety Eyewear (3M SF401AS/AF EU)	EN 170:2002	A pair of safety glasses with a dark frame and clear lenses.	Ganti bila : Kaca tergores dan buram, rusak, penyangga patah
	face shield	ANSI Z87	A clear plastic face shield with a headband and strap.	Ganti bila : Kaca tergores dan buram, rusak, penyangga patah
	Welding Helmet 633P	EN 175, ANSI Z87.1, CS Z94.3	A grey welding helmet with a clear visor.	Ganti bila : Kaca tergores, rusak atau benkok
Hear Protection	Ear Plug	NRR 25 dB	A yellow earplug with a cord.	Ganti bila : Rusak, kotor dan karet tidak elastis atau mengeras
	Ear Plug	NRR 33 dB	A yellow earplug without a cord.	Ganti bila : Rusak, kotor dan karet tidak elastis atau mengeras
	Ear Muff	NRR 26 dB	A yellow and black ear muff with a headband.	Ganti bila : Rusak, penyangga patah
Respiratory Protection	Masker Respiratory Krisbow	NIOSH 42 CFR 84	A white respirator mask with a filter cartridge attached.	Ganti bila : Rusak, robek
	Catridge Organic Vapour Paint Spray, dll	NIOSH 42 CFR 84	A yellow cylindrical respirator cartridge.	Ganti bila : Rusak, robek, adanya perubahan warna dari putih ke kehijauan/warna gelap
Fall Protection	Full Body Harness 5 Anchors Point	EN 361:2002, EN 1497:2007, EN 813:2008	A yellow full-body safety harness with multiple attachment points.	MAKSIMAL 10 TAHUN Ganti apabila ada rusak, robek atau usang
	fall arrester camp cobra 2.0	EN 360	A red cylindrical fall arrester device.	MAKSIMAL 10 TAHUN Ganti apabila rusak atau putus

Sumber data: *Dept.HSE PT Sagatrade Murni*

Suasana yang aman dan nyaman dapat meningkatkan semangat dan fokus, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pekerja. Seperti banyak bisnis industri lainnya, PT Sagatrade Murni sangat memperhatikan aspek fisik tempat kerja, termasuk tingkat kebisingan, kebersihan, suhu, dan pencahayaan. Ketidaknyamanan fisik dan mental bagi karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan yang terlalu panas atau dingin, ventilasi yang tidak memadai, atau kebisingan yang berlebihan. Stres, kelelahan, dan bahkan absensi karyawan dapat meningkat sebagai akibat dari

lingkungan kerja yang tidak ideal ini, yang pada akhirnya akan mengganggu produktivitas perusahaan. Tempat kerja yang aman dan sehat telah terbukti meningkatkan hasil kerja dan memotivasi para pekerja untuk bekerja lebih baik lagi.

Selain faktor fisik dan keselamatan, budaya organisasi juga sangat penting untuk produktivitas karyawan. Salah satu istilah untuk "budaya organisasi" mengacu pada prinsip, standar, dan kebiasaan yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, dan yang membentuk cara mereka bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Adanya keterbukaan, dukungan atasan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan. Di sisi lain, budaya yang kurang mendukung, seperti komunikasi yang buruk, kurangnya apresiasi terhadap kinerja, atau dominasi hierarki yang kaku, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Di PT Sagatrade Murni, membangun budaya organisasi yang kolaboratif dan menghargai kontribusi setiap individu sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Hal ini terutama relevan di era globalisasi, di mana persaingan ketat menuntut setiap perusahaan untuk lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan, baik dari sisi internal maupun eksternal.

Bertujuan untuk memberikan penilaian yang tidak bias, penelitian ini akan memeriksa bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan praktik kesehatan dan keselamatan kerja PT Sagatrade Murni berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui survei

yang dibagikan kepada karyawan. Kemudian, kami akan menganalisis hubungan antara ketiga variabel ini dengan produktivitas karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menentukan seberapa besar pengaruh setiap variabel terhadap produktivitas. Ini juga memungkinkan mereka untuk melihat bagaimana variabel-variabel ini dapat berinteraksi satu sama lain. Misalnya, penerapan K3 yang efektif mungkin saja tidak efektif jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang memadai.

Penelitian ini diharapkan PT Sagatrade Murni dapat meningkatkan pelaksanaan standar kesehatan keselamatan kerja (K3) dan menciptakan budaya perusahaan yang lebih mendukung kinerja karyawan. Pada akhirnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan. Ini akan meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“ Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni?

2. Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sagatrade Murni?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sagatrade Murni?

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada masalah yang berkaitan dengan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai faktor penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni pada bulan Januari - Maret 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, budaya organisasi, dan K3 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Sagatrade Murni.
2. Untuk mengetahui kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Sagatrade Murni.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Sagatrade Murni.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT Sagatrade Murni.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

a. Bagi Penulis

Para penulis studi ini menyimpulkan bahwa hasil kerja perusahaan secara langsung berkaitan dengan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Mereka juga menyadari pentingnya mengintegrasikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan lingkungan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang lebih sehat dan produktif. Memperoleh gelar Sarjana Manajemen adalah tujuan lainnya.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut masalah terkait produktivitas karyawan. Penelitian ini difokuskan pada industri yang memiliki risiko tinggi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya Penelitian ini menemukan bahwa evaluasi program K3 di PT Sagatrade Murni dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas, serta meningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Meningkatkan lingkungan kerja akan membuat pekerjaan lebih nyaman dan produktif. Jika budaya organisasi yang baik dibangun, keterlibatan, komunikasi, dan loyalitas karyawan akan meningkat. Penelitian ini juga dapat membantu

manajemen membuat kebijakan strategis yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

1.6 Sistematika Penulisan

1. **BAB I Pendahuluan** : Memberikan konteks, isu, pernyataan masalah, batasan, tujuan, keuntungan, dan dasar-dasar penulisan.
2. **BAB II Dasar Teori** : Berisi tentang penelitian terdahulu, teori, model konseptual, dan hipotesis.
3. **BAB III Metodologi Penelitian** : Petunjuk tentang cara melakukan penelitian, menentukan variabel (baik populasi maupun sampel), mengumpulkan data, menganalisis, dan menguji hipotesis adalah bagian dari panduan ini.
4. **BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN** : Berikan tentang penjelasan tentang subjek atau fenomena yang akan diteliti.
5. **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN** : Berisikan tentang metode penelitian yang dipilih seperti penentuan sampel, pengumpulan data serta teknik analisis.
6. **BAB VI KESIMPULAN** : Berisikan hasil kesimpulan dari penelitian serta saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Agar penulis dapat mengembangkan teori dalam penelitian yang akan digunakan, maka penelitian-penelitian terdahulu yang tercantum di bawah ini akan menjadi referensi untuk penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghindari pengulangan atau kesamaan dengan penelitian sebelumnya, serta untuk mempelajari dan membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sahputra, R.D, et.al (2023) “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT.KBU Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin”. Variabel K3 tidak berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. KBU Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, sesuai dengan hasil penelitian.

Persamaan: Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan penelitian penulis yaitu K3 dan Lingkungan Kerja.

Perbedaan: Penulis menggunakan Variabel X3 atau variabel tambahan yaitu Budaya Organisasi sedangkan peneliti sebelumnya hanya 2 variabel saja yaitu X1 nya K3 dan X2 Lingkungan Kerja, lokasi penelitian di PT Sagatrade

Murni sedangkan peneliti sebelumnya di PT KBU Bayung Lencir Kab.Musi Banyuasin, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik Proportional Sampling sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan teknik Purposive Sampling.

2. Penelitian yang dilakukan oleh “ Erwin Rasyid, Arin Novianto. (2021) Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Karya Persada Nusantara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Karya Persada Nusantara. Lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Karya Persada Nusantara.

Persamaan: Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan penelitian penulis yaitu K3 dan Lingkungan Kerja.

Perbedaan: Penulis menggunakan Produktivitas karyawan sebagai Variabel Y sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan Kinerja Kayawan, lokasi Penelitian di PT Saga Trade Murni sedangkan peneliti sebelumnya di PT Bangun Karya Persada Nusantara, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik Proportional Sampling sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan teknik Probability Sampling.

3. Penelitian yang dilakukan oleh “ Astutik, M, Retno Catur Kusuma Dewa (2019) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Citra Persada”. Output pekerja produksi di PT Sumber Citra Persada tidak terpengaruh oleh faktor K3, menurut hasil penelitian. Output pekerja produksi di PT Sumber Citra Persada dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang terkait dengan kondisi kerja mereka, menurut hasil penelitian.

Persamaan: Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan penelitian penulis yaitu K3 dan Lingkungan Kerja.

Perbedaan: Penulis menggunakan Variabel X3 atau variabel tambahan yaitu Budaya Organisasi sedangkan peneliti sebelumnya hanya 2 variabel saja yaitu X1 nya K3 dan X2 Lingkungan Kerja, lokasi Penelitian di PT Sagatrade Murni sedangkan peneliti sebelumnya di PT Sumber Citra Persada, penulis menggunakan Produktivitas karyawan sebagai Variabel Y sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan Produktivitas Karyawan pada bagian Produksinya saja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Teori besar sering kali merupakan teori besar yang mendasari banyak teori lainnya. Karena berfungsi sebagai fondasi bagi banyak teori lain, teori ini disebut sebagai “*grand theory*”. Teori ini disebut "makro"

karena berbicara tentang struktur pada tingkat makro, bukan mikrofenomena. Manajemen sumber daya manusia adalah *grand theory* penelitian ini.

Menurut Robbins & Coulter (2012:8), Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian adalah semua contoh proses manajemen, yang mencakup koordinasi dan pengawasan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:10), "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Handoko (2011:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai memperoleh, mengembangkan, dan menggunakan orang-orang untuk memenuhi tujuan-tujuan perusahaan dan pribadi.

Sunyoto (2015:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pemberian balas jasa, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi.

Pernyataan ini memperjelas bahwa Manajemen SDM adalah suatu proses yang secara kolektif menggambarkan bagaimana sebuah

perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi yang diharapkan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2005:14), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan efisiensi dalam mengelola manusia agar memiliki sumber daya manusia yang memadai. Berikut ini adalah peran-peran yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia:

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan (planning)
 2. Pengorganisasian (organizing)
 3. Pengarahan (directing)
 4. Pengendalian controlling)
- b. Fungsi Operasional
 1. Pengendalian tenaga kerja
 2. Kompensasi
 3. Pengintegrasian
 4. Pemeliharaan
 5. Putusan hubungan kerja

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus ditangani dengan baik; setiap karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi, termasuk kompensasi, peningkatan karier, keselamatan, dan kesehatan kerja yang baik; dan

karyawan harus melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Hasibuan (2003:250), tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memastikan kualitas dan jumlah pekerja yang akan menempati setiap pos.
2. Untuk memastikan bahwa tenaga kerja, baik yang sekarang maupun yang akan datang, akan tersedia.
3. Untuk mencegah pelaksanaan tugas yang tumpang tindih.
4. Untuk mendorong sinkronisasi, integrasi, dan koordinasi guna meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
5. Untuk mencegah kelebihan atau kekurangan karyawan
6. Sebagai pedoman dalam memilih program pemberhentian, disiplin, integrasi, pemeliharaan, kompensasi, pengembangan, dan penarikan karyawan.
7. sebagai pedoman untuk melaksanakan pensiun dan mutasi karyawan. menjadi dasar untuk evaluasi karyawan

2.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Aspek penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan adalah produktivitas. Semua orang sadar bahwa untuk menghasilkan barang dan jasa, perusahaan atau organisasi mana pun harus menginvestasikan sumber daya yang penting, termasuk

uang, material, dan sumber daya manusia. Hasilnya akan lebih baik jika sumber daya manusia ini digunakan dengan tepat. Rasio output (barang dan jasa) terhadap input (tenaga kerja, material, dan uang) adalah definisi teoritis dari produktivitas. Perusahaan dengan produktivitas rendah adalah perusahaan yang menyia-nyikan sumber dayanya, yang pada akhirnya berakibat pada hilangnya daya saing dan kurangnya cakupan operasinya. Tumbuh industri dan ekonomi suatu negara akan terhambat oleh produktivitas yang rendah di banyak perusahaan.

Pengertian produktivitas menurut T.Hani Handoko (2000:114) dalam Manajemen Edisi 2 adalah rasio antara masukan dengan keluaran organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2011:132), “produktivitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan atau tenaga kerja untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam jumlah dan kualitas tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya mencerminkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas dan cara kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Robbins (2006:71), “pengertian produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan *output* maksimum. Produktivitas dapat

dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan kelompok atau individu pekerja.”

Sebagai indikasi seberapa baik seorang karyawan menentukan urutan pelaksanaan tugas, produksi kerja adalah metrik yang menggunakan proses input sebagai input dan hasilnya sebagai output. Produksi kerja dapat digambarkan sebagai rasio output (kinerja maksimum) terhadap efisiensi input (jumlah dan kualitas tenaga kerja) selama jangka waktu tertentu.

Menurut Organisasi Buruh Internasional dalam Elviana (2011:79), “produktivitas kerja” didefinisikan sebagai “rasio output organisasi per unit waktu yang diinvestasikan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa” . Elviana selanjutnya mengatakan bahwa seorang pekerja dikatakan produktif jika ia menggunakan sumber daya yang lebih sedikit untuk menghasilkan lebih banyak output dibandingkan pekerja lain dalam waktu yang sama. Dengan kata lain, jika seorang pekerja dapat menghasilkan barang dengan kualitas yang sama, maka ia dianggap produktif.

Menurut Handoko (2011: 135), berikut ini adalah unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut :

1. Tingkat 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 produksi
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi.

2.2.2.2 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut T. Hani Handoko (2011), produktivitas karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, di antaranya:

1. Kuantitas Kerja, seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
3. Efisiensi Waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas Kerja, seberapa baik pekerjaan diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Tingkat Absensi dan Kehadiran, karyawan yang jarang absen dan selalu hadir memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

6. Kemampuan Beradaptasi, seberapa cepat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja.
7. Inisiatif dan Kreativitas, seberapa sering karyawan menunjukkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam pekerjaannya.

2.2.3 Pengertian K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

2.2.3.1 Program Keselamatan Kerja

T. Hani Handoko (2000:190) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melindungi para pekerja. Selain melindungi pekerja, program K3 yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja.

Hasibuan dkk. (2020:3) menyatakan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjamin semua pekerja, apapun industrinya, dapat bekerja tanpa risiko bahaya fisik, tekanan psikologis, atau isolasi sosial.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:225), Perlindungan keselamatan dimaksudkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan sehari-hari dengan aman sehingga mereka dapat meningkatkan produksi dan produktivitas. Menurut manat pasal 3 peraturan perundang-undangan, selain memenuhi persyaratan program keselamatan kerja, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya aman di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, pada dasarnya perusahaan harus melakukan segala upaya untuk memastikan bahwa karyawannya aman di tempat kerja.

Menurut Suma'mur (2001:87), kerugian akibat kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis
 1. Kerusakan atau kehancuran mesin peralatan dan bangunan
 2. Biaya pengobatan dan perawatan korban
 3. Tunjangan kecelakaan
 4. Hilangnya waktu kerja
 5. Menurun jumlah maupun mutu produksi,dll.
- b. Kerugian yang bersifat non ekonomis
 1. Kerugian akibat hilangnya waktu pekerja yang terluka
 2. Kerugian akibat karyawan lain yang berhenti dari pekerjaannya
 3. kerugian yang disebabkan oleh petugas pertolongan pertama yang membebankan waktu jika perusahaan asuransi tidak membayar dana ini
 4. Kerugian yang disebabkan oleh bahan baku yang terkontaminasi yang menyebabkan kerusakan pada peralatan mesin atau peralatan lainnya
 5. Masalah dan kerugian karyawan yang disebabkan oleh pengenalan sistem kesejahteraan

6. Kerugian sebagai akibat dari keharusan untuk tetap membayar gaji penuh kepada pekerja yang sebelumnya cedera setelah mereka kembali.

2.2.3.2 Program Kesehatan Kerja

Menurut Hastuti (2004:79) faktor-faktor yang menyebabkan penyakit kerja diantaranya:

1. Golongan fisik
2. Golongan kimia
3. Golongan biologis
4. Golongan fisiologis
5. Golongan psikologis

Menurut Pasal 108 Ayat 2 UU RI No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, upaya kesehatan kerja mencakup pengaturan tempat kerja perusahaan, pengobatan perawatan, dan upaya pencegahan penyakit akibat kerja. Kesehatan kerja mencakup berbagai inisiatif untuk menghubungkan karyawan dengan tempat kerja fisik dan mental mereka dalam hal prosedur, keadaan, dan pendekatan yang dimaksudkan:

- a. Memelihara dan meningkatkan kesehatan kerja karyawan semaksimal mungkin di seluruh pekerjaan, termasuk kesejahteraan fisik, mental, dan sosial mereka;
- b. Mencegah masalah kesehatan pada karyawan yang disebabkan oleh kondisi tempat kerja mereka;

- c. Menyediakan lapangan kerja dan melindungi karyawan dari potensi risiko kesehatan;
- d. Serta menugaskan dan mempertahankan karyawan di lingkungan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka.

2.2.3.3 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja(K3)

Menurut T.Hani Handoko (2000:191-192), adapun indikator dari Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

1. Membuat kondisi kerja aman
2. Pendidikan dan pelatihan K3
3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat
4. Pelayanan kebutuhan karyawan
5. Pelayanan kesehatan

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

T. Hani Handoko (2001:225) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai unsur-unsur fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar seseorang dan mempunyai potensi untuk mempengaruhi perilaku dan kinerjanya di tempat kerja. Faktor fisik seperti fasilitas, suhu, pencahayaan, dan kebersihan, sementara faktor sosial dan psikologis meliputi hubungan antar karyawan, komunikasi dalam organisasi, serta kondisi emosional yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut Afandi (2018:66), Faktor-faktor tempat kerja yang mempengaruhi kapasitas karyawan untuk melaksanakan tugasnya . Faktor-faktor seperti kualitas udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, dan aksesibilitas ke alat-alat yang diperlukan adalah bagian dari hal ini.

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja ialah lokasi tempat kerja untuk sebagian kelompok dimana terdapat sebagian sarana pendukung guna untuk menggapai tujuan parusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nitisemito Irawan menyatakan (2017: 27-28) bahwa faktor-faktor berikut ini dapat mengubah kondisi tempat kerja yang berhubungan dengan talenta:

1. Warna memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam hal warna yang berdampak pada kesehatan mental mereka. Menggunakan warna dinding dan peralatan yang sesuai akan membantu menjaga kepuasan dan kenyamanan pekerja di ruang kerja.
2. Kebersihan ruang kerja, karena kondisi kerja seseorang dapat berdampak secara tidak langsung. Menjaga tempat kerja yang rapi akan membantu karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.
3. Pencahayaan, yang meliputi cahaya matahari di siang hari serta penerangan malam hari dari lampu atau listrik.

4. Pertukaran udara Jika stasiun kerja memungkinkan pertukaran udara yang dibutuhkan, kesehatan fisik karyawan akan meningkat. Stasiun kerja yang berventilasi akan lebih aman bagi kesehatan karyawan.
5. Keamanan Kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja dipastikan dengan adanya jaminan keamanan.
6. Tempat kerja yang bising akan mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi.
7. Perencanaan Ruang Ruang kerja yang dirancang dengan baik akan meningkatkan kenyamanan pekerja.

2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2001: 227), lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Indikator lingkungan kerja yang diuraikan Handoko mencakup berbagai aspek fisik dan psikologis yang mendukung performa karyawan, antara lain:

1. Faktor Fisik

Aspek fisik meliputi kondisi ruangan, pencahayaan, ventilasi, suhu, tingkat kebisingan, dan kenyamanan umum di tempat kerja. Kondisi fisik yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja optimal.

2. Hubungan Antarprabadi

Interaksi yang baik antar-karyawan dan antara karyawan dengan manajemen merupakan indikator penting lingkungan kerja. Hubungan yang

harmonis dan kolaboratif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kerja tim dan peningkatan kepuasan kerja.

3. Keamanan dan Kenyamanan Psikologis

Faktor keamanan meliputi perlindungan dari bahaya fisik, sementara kenyamanan psikologis mencakup aspek seperti dukungan sosial, rasa diterima, dan rasa dihargai di tempat kerja.

4. Ketersediaan Fasilitas Pendukung

Fasilitas seperti ruang istirahat, kantin, dan fasilitas kesehatan dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas mereka.

2.2.5 Budaya Organisasi

2.2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

“Suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang dianut bersama oleh para anggota organisasi yang memandu perilaku dan interaksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal organisasi” adalah apa yang didefinisikan oleh T. Hani Handoko (2001) sebagai budaya organisasi. Cara anggota organisasi berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan dipengaruhi oleh budaya ini, yang berpengaruh besar pada seberapa baik kinerja perusahaan Para ahli telah menawarkan berbagai definisi budaya organisasi. Misalnya, Davis dalam Moeheriono (2012:42) mendefinisikannya sebagai berikut: Budaya organisasi terdiri dari pemahaman dan kepatuhan para anggotanya terhadap seperangkat nilai dan gagasan bersama yang membentuk cara perusahaan beroperasi.

Budaya organisasi menurut Kolb, et.al dalam Robbins (2006:65) berkaitan dengan yaitu : bagaimana karyawan melihat budaya organisasi. Budaya berfungsi dalam organisasi. Budaya memiliki beberapa manfaat. Pertama, mereka menciptakan batas, membuat organisasi berbeda satu sama lain. Kedua, budaya perusahaan membantu karyawannya merasa memiliki, dan ketiga, budaya perusahaan mendorong karyawan untuk mengesampingkan kepentingan mereka yang sempit dan mendedikasikan diri mereka untuk kepentingan yang lebih besar. Budaya, sebagai poin keempat, membentengi masyarakat. Dengan menetapkan norma-norma yang dapat diterima, budaya organisasi bertindak sebagai perekat sosial untuk menjaga kebersamaan kelompok. Pada intinya, budaya adalah seperangkat aturan dan harapan yang membentuk cara pekerja berpikir dan berperilaku.

Beberapa definisi mendefinisikan budaya organisasi sebagai ideologi, filosofi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan standar yang dimiliki dan terkait dengan organisasi tertentu dan yang mempengaruhi bagaimana operasi bisnis organisasi tersebut dilakukan.

2.2.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2001:64) mengemukakan, bahwa "budaya organisasi memiliki karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi". Karakteristik tersebut secara keseluruhan merupakan hakikat budaya. Adapun karakteristik tersebut meliputi:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.

2. Perhatian pada hal-hal rincian.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Stabilitas

2.2.5.3 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2001:65) menegaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi beberapa aspek dalam sebuah organisasi, seperti:

1. Batasan-batasan ditentukan sebagian oleh budaya;
2. Anggota organisasi memperoleh rasa identitas dari budaya;
3. Komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi muncul dengan lebih mudah;
4. Sistem sosial menjadi lebih stabil sebagai hasil dari budaya; dan
5. Budaya menjadi lebih kuat dan lebih kuat lagi. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pemaknaan dan mengontrol sikap dan perilaku karyawan.

2.2.5.4 Indikator Budaya Organisasi

T. Hani Handoko (2001) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan standar yang mempengaruhi perilaku dan pola kerja karyawan. Budaya organisasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja, loyalitas, serta kepuasan karyawan. Handoko

menjelaskan beberapa indikator utama budaya organisasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Nilai-nilai Inti (*Core Values*)

Nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sebagai pedoman perilaku kerja. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai standar dalam pengambilan keputusan dan tindakan karyawan, serta menjadi dasar bagi integritas dan konsistensi dalam organisasi.

2. Norma dan Aturan

Norma adalah aturan tak tertulis yang diterima dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi. Norma ini menjadi panduan umum yang diikuti oleh karyawan dalam berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi.

3. Simbol dan Ritual

Simbol dan ritual mencakup segala bentuk upacara, acara, atau kegiatan simbolis yang memperkuat identitas budaya organisasi. Misalnya, acara tahunan, penghargaan karyawan, atau simbol visual tertentu yang mencerminkan budaya organisasi.

4. Pola Komunikasi

Cara komunikasi dalam organisasi menjadi indikator penting budaya organisasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan mencerminkan budaya yang inklusif dan kolaboratif, sedangkan pola komunikasi yang terstruktur menunjukkan budaya yang hierarkis.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam organisasi turut memengaruhi budaya kerja. Pemimpin yang mendukung budaya keterbukaan, kerjasama, dan dukungan terhadap karyawan akan menciptakan budaya organisasi yang positif.

2.3 Model Konseptual

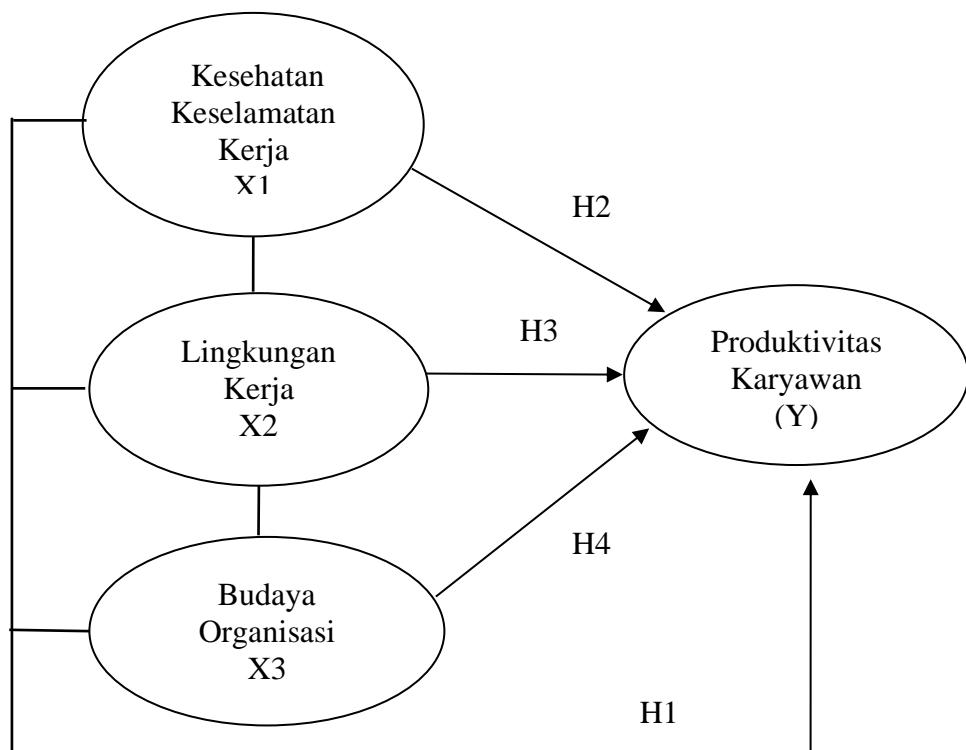
Berikut ini adalah kerangka kerja penelitian, yang didasarkan pada kerangka teori dan tinjauan pustaka yang telah disebutkan di atas:

Variable Independen(X):

- Kesehatan Keselamatan Kerja(K3) (X1)
- Lingkungan Kerja (X2)
- Budaya Organisasi (X3)

Variabel Dependend(Y):

- Produktivitas Karyawan (Y)



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah solusi perkiraan untuk pertanyaan penelitian. Sementara itu, jawabannya didasarkan pada pertimbangan teoretis yang relevan dan bukan data yang diperoleh dari pengamatan langsung. Dengan demikian, hipotesis dapat berfungsi sebagai jawaban empiris dan solusi teoritis untuk rumusan masalah penelitian.

Hipotesis Penelitian

1. H_0 : “Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan”.
 H_a : “Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan”.
2. H_0 :“Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.”
 H_a : “Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.”
3. H_0 :“Lingkungan Kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.”
 H_a : “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.”

4. H_04 : “Budaya Organisasi berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.”

H_{a4} : “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2018:13) menyatakan bahwa metodologi penelitian untuk data kuantitatif, atau data konkret, berlandaskan pada positivisme. Data ini terdiri dari angka-angka yang akan dianalisis secara statistik untuk melihat bagaimana hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Untuk mengevaluasi hipotesis, penelitian deskriptif kuantitatif akan menggunakan kuesioner dan metode survei.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Topik penelitian ini didefinisikan memiliki dua variabel: variabel independen dan variabel dependen, yang terbagi dalam kategori berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kesehatan	Program K3 bertujuan	1. PT Sagatrade Murni
Keselamatan	agar karyawan	menerapkan K3 dalam
Kerja(K3) (X1)	PT Sagatrade Murni dapat bekerja dengan aman tanpa khawatir akan risiko yang	membuat kondisi kerja yang aman. 2. Pendidikan dan pelatihan K3 pada PT Sagatrade Murni

	<p>mungkin terjadi saat bekerja.</p> <p>3. PT Sagatrade Murni menyediakan APD sebagai pelayanan kebutuhan karyawan.</p> <p>4. Pelayanan kesehatan di PT Sagatrade Murni seperti medical check up para karyawan.</p>	<p>diterapkan saat induksi karyawan.</p>
Lingkungan Kerja (X2)	<p>Lingkungan kerja karyawan di PT Sagatrade Murni mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja, termasuk kebersihan, tata ruang, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja yang ada.</p>	<p>1. Kondisi lingkungan kerja khususnya faktor fisik arana dan prasarana di PT Sagatrade Murni sudah cukup memadai.</p> <p>2. Komunikasi, Kerja Sama dan Penyelesaian Konflik hubungan antarpribadi karyawan PT Sagatrade Murni dilakukan dan diterapkan dengan baik dalam menyelesaikan masalah maupun pekerjaan.</p>

		<p>3. Ketersediaan Fasilitas Pendukung di PT Sagatrade Murni seperti cuti karyawan dan asuransi kesehatan.</p>
Budaya Organisasi (X3)	<p>Nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki bersama dalam budaya organisasi mempengaruhi jalannya kerja bisnis di PT Sagatrade Murni.</p>	<p>1. Nilai-nilai Inti (<i>Core Values</i>) pada PT Sagatrade Murni seperti komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan.</p> <p>2. Pola Komunikasi yang diterapkan oleh PT Sagatrade Murni antara departemen maupun karyawan dan atasan juga terjalin dengan baik dan terbuka.</p> <p>3. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan PT Sagatrade Murni juga Transformasional.</p>

Produktivitas Karyawan (Y)	Potensi dan kreativitas karyawan PT Sagatrade Murni menghasilkan output dan input produktivitas mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi Waktu, karyawan PT Sagatrade Murni dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia. 2. Efektivitas Kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Sagatrade Murni diselesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. 3. Tingkat Absensi dan Kehadiran, karyawan PT Sagatrade Murni yang selalu hadir memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. 4. Kemampuan Beradaptasi, Karyawan PT Sagatrade Murni dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja. 5. Inisiatif dan Kreativitas, karyawan PT Sagatrade Murni
----------------------------	---	---

		menunjukkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam pekerjaannya.
--	--	--

3.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di lapangan sebanyak 200 orang dan *office* sebanyak 20 orang sehingga total keseluruhan karyawan adalah sebanyak 220 orang pada PT Sagatrade Murni Samarinda.

3.4 Sampel

Penulis menggunakan sampling proporsional untuk memilih sampel. Karena pengambilan sampel mempertimbangkan komponen atau kelompok dalam populasi penelitian, maka digunakanlah jenis pengambilan sampel proporsional. Rumus Slovin, sebagai berikut, digunakan untuk menentukan berapa banyak sampel yang perlu dikumpulkan:

Diketahui:

$$n = 220$$

$$e = 5\%$$

$$n = \frac{220}{1 + (0,05)^2}$$

$$n = \frac{220}{1 + (0,0025)}$$

$$n = \frac{220}{1 + 0,55}$$

$$n = \frac{220}{1,55} = 141,94 \text{ (dibulatkan menjadi } 142)$$

Dari 220 jumlah populasi yang akan menjadi sampel yaitu sebanyak 142 orang. Dari jumlah jumlah sampel sesuai rumus tersebut penulis hanya mendapatkan data dari objek penelitian sebanyak 120 karyawan dan saat melakukan penyebaran kuesioner penulis hanya mendapatkan 100 karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer untuk penelitian ini diperoleh langsung dari PT Sagatrade Murni Samarinda.

Data primer ini dikumpulkan melalui:

a. Observasi

Tujuan dari observasi adalah untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang masalah penelitian dari lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, penerapan budaya organisasi di dalam perusahaan, dan penerapan kebijakan K3 juga akan diamati. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami keadaan sebenarnya, mencatat perilaku karyawan, dan mengevaluasi

bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan dengan produktivitas. Untuk menjamin validitas data, observasi ini bersifat sistematis dan mendalam.

b. Wawancara

Wawancara adalah cara umum bagi peneliti untuk mengumpulkan informasi untuk studi pendahuluan yang bertujuan untuk menyoroti area yang membutuhkan pemeriksaan lebih lanjut.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pernyataan tercetak yang dikirimkan kepada orang-orang untuk mengumpulkan informasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diolah dari sumber lain. Contohnya adalah buku atau jurnal yang ditemukan di perpustakaan atau di internet. PT Sagatrade Murni juga dapat memberikan data administrasi kantor, yang digunakan untuk meningkatkan penelitian.

3.6 Alat Analisis

Perangkat lunak pengolah data statistik digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur dampak parsial dan simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) Validitas alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (pengukuran) ditentukan oleh kemampuannya untuk mengukur apa yang ingin diukur.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Mengetahui seberapa baik alat pengukur atau kuesioner bertahan dan seberapa konsisten temuan pengukuran data ketika menilai ulang subjek yang sama adalah inti dari uji reliabilitas ini.

Menurut Sugiyono (2017:121), Jika data pada waktu yang berbeda serupa, instrumen yang andal akan menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipahami. Sebuah aplikasi pengolah data statistik digunakan untuk memproses data untuk uji reliabilitas dalam investigasi ini.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah variabel independen dan dependen model regresi terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov-Smirnov dan uji plot probabilitas diterapkan. Dugaan penting yang dapat menjadi dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Apabila probabilitas $>0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Apabila probabilitas $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:96) menyarankan penggunaan nilai toleransi $\leq 0,10$ atau $VIF > 10$ untuk menemukan multikolinearitas, yang menentukan korelasi antara variabel independen. Anda dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual untuk semua pengamatan, maka digunakan uji ini . Uji Glejser dan scatterplot merupakan dua teknik yang dapat digunakan untuk menguji adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terdapat pada uji Glejser jika nilai absolut residual variabel independen signifikan dan lebih besar dari 0,05.

3.7.3.4 Uji Linearitas

Ghozali (2018: 167), menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk menjamin bahwa spesifikasi model akurat . Dengan menerapkan uji linearitas, seseorang dapat memastikan apakah model empiris seharusnya berbentuk linear, kuadratik, atau kubik.

3.7.3.5 Analisis Linear Berganda

Sugiyono (2018: 293) menyatakan bahwa analisis regresi adalah solusi untuk situasi di mana terdapat banyak variabel. Analisis ini juga merupakan alat untuk menentukan sejauh mana suatu variabel

mempengaruhi variabel lainnya. Dengan persamaan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Kesehatan Keselamatan kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Error atau kesalahan residual

3.8 Alat Uji Hipotesis

Perangkat lunak pengolah data statistik digunakan untuk pengujian hipotesis guna memastikan pengaruh dalam penyelidikan ini. Pengujian yang dilakukan meliputi uji-t (uji parsial), uji-f (uji simultan), koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2).

3.8.1 Koefisien Korelasi (R)

Metode statistik untuk menentukan apakah dua variabel atau lebih berhubungan adalah koefisien korelasi (R). Analisis ini biasanya digunakan agar peneliti mengetahui hubungan antar variabel

independent terhadap variable dependen. Untuk menentukan tingkat hubungan maka digunakan pedoman korelasi sebagai berikut.

Tabel 3. 2

Interval Uji KoefisienKorelasi

Interval Korelasi	Keterangan Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Tinggi
0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber :Sugiyono, 2018:333

3.8.1.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011:97), R^2 merupakan ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua variabel yang diperlukan untuk memprediksi variasi, sedangkan nilai R^2 yang kecil berarti variabel independen hanya dapat menjelaskan sebagian kecil saja. Untuk mengetahui bagaimana masing-masing faktor independen (dan variabel lain yang bukan bagian dari penelitian) berhubungan dengan variabel dependen, para peneliti menggunakan uji determinasi.

3.8.2 Uji F (Pengujian Simultan)

Salah satu teknik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji F. Tabel ANOVA menunjukkan hasil uji F pada kolom signifikan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) 1 = k-1, df 2 = n-k, di mana k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat.

Uji F : Pengaruh K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Produktivitas Karyawan (Y) PT.sagatrade Murni.

H_0 = K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT.sagatrade Murni.

H_a = K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT.sagatrade Murni.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Membandingkan hasil perhitungan f dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai f hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai f hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8.3 Uji T (Pengujian Parsial)

Tujuan dari T-test adalah untuk membandingkan nilai estimasi dengan nilai hasil perhitungan statistik dengan tujuan untuk memastikan

apakah variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh koefisien regresi variabel independen (X). Digunakan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan $df = n-k-1$ untuk pengujian, dan untuk mengetahui pengaruh T-test, nilai T-hitung terlebih dahulu harus dibandingkan dengan T-tabel.

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

H_0 = “K3 (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Sagatrade Murni.”

H_a = “K3 (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Sagatrade Murni.”

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

H_0 = “Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Sagatrade Murni.”

H_a = “Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Sagatrade Murni.”

3. Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H_0 = “Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Sagatrade Murni.”

H_a = “Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT.Sagatrade Murni.”

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni. Objek penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan, Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah peneliti dapatkan dari PT Sagatrade Murni.

4.2 Gambaran Objek yang Diteliti PT. Sagatrade Murni

Didirikan pada tahun 1984, PT. Sagatrade Murni berlokasi di Samarinda, Kalimantan Timur, dan berperan penting dalam industri minyak dan gas. Perusahaan ini berfokus pada produksi Peralatan Semen Primer, Peralatan *Liner Hanger*, dan Peralatan Komplesi, yang penting untuk operasi pengeboran dan penyelesaian sumur.

Selama bertahun-tahun, PT. Sagatrade Murni secara konsisten mematuhi standar industri yang tinggi, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai sertifikasinya dari *American Petroleum Institute* (API), termasuk API Q1, API 11D1, API 19AC, API 14L, dan API 5CT, beserta API/ISO 9001 dan ISO 45001. Sertifikasi ini

menggaris bawahi komitmen perusahaan terhadap manajemen mutu, keselamatan, dan keunggulan operasional.

Dengan sekitar 400 karyawan yang memainkan peran penting dalam produksi, inovasi, dan manajemen, PT. Sagatrade Murni memanfaatkan mesin canggihnya untuk memastikan proses manufaktur yang efisien dan hasil berkualitas tinggi. Produk-produk andalan perusahaan ini telah mendapatkan kepercayaan baik di pasar domestik maupun internasional, sehingga menjadikannya nama yang dikenal di sektor minyak dan gas.

1. Visi

Menjadi pemimpin global dalam desain dan pembuatan peralatan berkualitas tinggi, inovatif, dan berkelanjutan untuk industri minyak dan gas, memberikan nilai dan keandalan unggul kepada klien di seluruh dunia.

Misi

1. Inovasi dan Teknologi : Untuk menggabungkan teknologi dan mesin terkini dalam proses manufaktur kami, memastikan bahwa produk kami memenuhi standar kualitas global dan permintaan industri.
2. Kepuasan Pelanggan : Menyediakan solusi khusus yang menjawab kebutuhan spesifik klien kami, dengan fokus pada pengiriman tepat waktu dan layanan luar biasa untuk meningkatkan pengalaman pelanggan.
3. Komitmen terhadap Keselamatan dan Kualitas : Untuk mempertahankan proses jaminan kualitas yang ketat dan menegakkan standar keselamatan tertinggi, memastikan keandalan dan daya tahan produk kami.

4. Pengembangan Karyawan : Memberdayakan tenaga kerja kami melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mendorong inovasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja kolaboratif yang mendukung tujuan pertumbuhan perusahaan.

5. Perluasan Pasar Global : Memperluas jangkauan kami di pasar internasional, menawarkan produk-produk kompetitif yang memenuhi persyaratan kompleks industri minyak dan gas global.

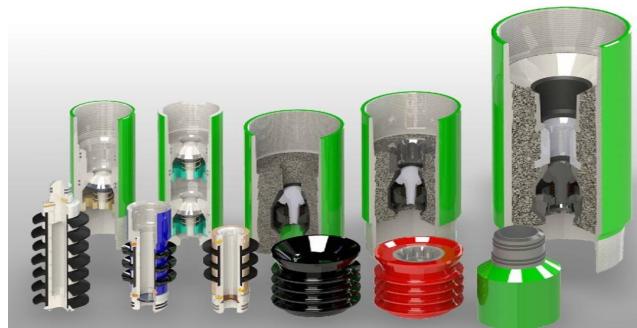
6. Keberlanjutan dan Efisiensi : Beroperasi secara bertanggung jawab dengan meminimalkan dampak lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, dan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan di sektor minyak dan gas.

2. Jenis-jenis Produk yang diproduksi

Gambar 4. 1 Liner Hangers & External/Anulus Casing Packer



Gambar 4. 2 Float Equipment



Gambar 4. 3 Centralizer



Gambar 4. 4 Production Packer



Gambar 4. 5 Bridge Plugs



Gambar 4. 6 Cement Retainers



Cement Retainer
Wireline Set

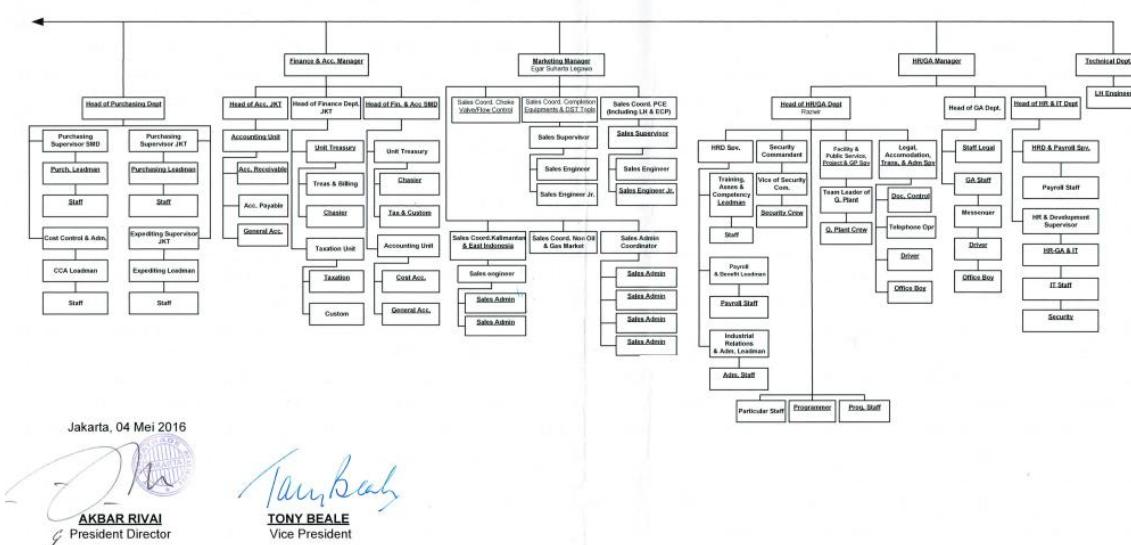
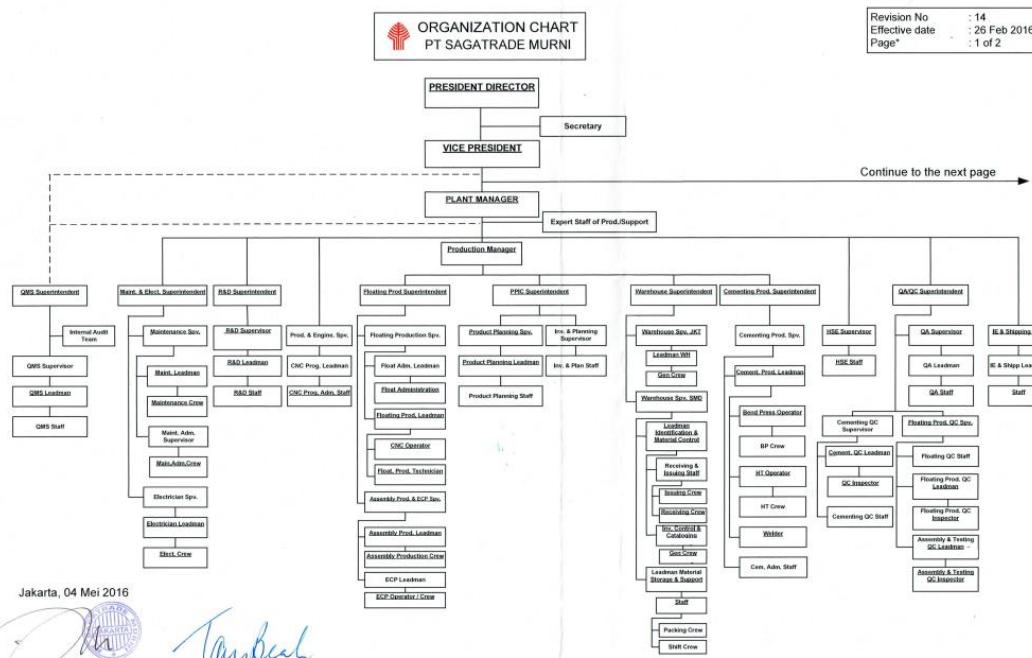
Gambar 4. 7 Flow Controls



Saga T-2
On Off Tools

Sliding Sleeve

Gambar 4. 8 Struktur Organisasi PT Sagatrade Murni



4.3 Data Hasil Penelitian

4.3.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sagatrade Murni Samarinda yang berjumlah 142 karyawan yang didapatkan dari hasil perhitungan sampel. Dari jumlah sampel sesuai perhitungan tersebut penulis hanya mendapatkan data karyawan dari objek penelitian sebanyak 120 karyawan yang dijadikan responden dan saat melakukan penyebaran kuesioner penulis hanya mendapatkan 100 karyawan/responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

Identitas responden diperoleh dari kuesioner yang disebar dan diolah oleh peneliti, berikut merupakan identitas dari karyawan yang menjadi responden penelitian :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Departemen	Persentase
HR.G.A	9 orang	9%
QHSE	8 orang	8%
IT Project & Support	3 orang	3%
Logistik Warehouse	16 orang	16%
Quality Control (QC)	18 orang	18%
CNC	9 orang	9%
Machinery Section	6 orang	6%
Produksi	7 orang	7%
Assembly	24 orang	24%
Jumlah	100	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	89 orang	89%
Perempuan	11 orang	11%
Jumlah	100 orang	100%

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Tabel diatas menampilkan karakteristik responden yang berdasarkan departemen *HR.G.A.* berjumlah 9 responden (9%), departemen *QHSE* berjumlah 8 responden (8%), departemen *IT Project & Support* berjumlah 3 responden (3%), departemen *Logistik Warehouse* berjumlah 16 responden (16%), departemen *Quality Control (QC)* berjumlah 18 responden (18%), *CNC* berjumlah 9 responden (9%), departemen *Machinery Section* 6 responden (6%), departemen Produksi 7 responden (7%), departemen *Assembly* 24 responden (24%).

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat responden laki – laki berjumlah 89 responden (89%), dan responden perempuan berjumlah 11 responden (11%). Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki – laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.1.1 Uji Kualitas Data

5.1.1.1 Uji Validitas

Uji dilakukan kepada 100 karyawan yang menjadi responden. Untuk melihat apakah pernyataan yang di uji valid atau tidak, peneliti menggunakan dasar membandingkan jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengujian dengan SPSS maka hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 5. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai r tabel	Hasil
1	0,373	0,16	Valid
2	0,448	0,16	Valid
3	0,393	0,16	Valid
4	0,340	0,16	Valid
5	0,388	0,16	Valid
6	0,468	0,16	Valid
7	0,585	0,16	Valid
8	1	0,16	Valid
9	0,533	0,16	Valid

10	0,435	0,16	Valid
11	0,481	0,16	Valid
12	0,561	0,16	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel nilai signifikansi semua pernyataan lebih besar dari 0,16 maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

Tabel 5. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai r tabel	Hasil
1	0,213	0,16	Valid
2	0,274	0,16	Valid
3	0,390	0,16	Valid
4	0,470	0,16	Valid
5	1	0,16	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel nilai signifikansi semua pernyataan lebih besar dari 0,16 maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

Tabel 5. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai r tabel	Hasil
1	0,405	0,16	Valid
2	0,302	0,16	Valid
3	0,560	0,16	Valid
4	0,317	0,16	Valid
5	0,572	0,16	Valid

6	1	0,16	Valid
7	0,264	0,16	Valid
8	0,390	0,16	Valid
9	0,226	0,16	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel nilai signifikansi semua pernyataan lebih besar dari 0,16 maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

Tabel 5. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai r tabel	Hasil
1	0,387	0,16	Valid
2	0,537	0,16	Valid
3	0,407	0,16	Valid
4	0,534	0,16	Valid
5	0,454	0,16	Valid
6	0,352	0,16	Valid
7	0,696	0,16	Valid
8	1	0,16	Valid
9	0,754	0,16	Valid
10	0,527	0,16	Valid
11	0,353	0,16	Valid
12	0,428	0,16	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel nilai signifikansi semua pernyataan lebih besar dari 0,16 maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

5.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan ketika item telah lolos uji validitas atau telah dikatakan valid. Dalam penelitian ini variabel dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha > r tabel begitu pula sebaliknya, uji ini di bantu dengan Program SPSS yang telah lakukan kepada setiap variabel penampilan sebagai berikut.

**Tabel 5. 5
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	ralpha	rkritis	Hasil
1	Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0,892	0,16	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,750	0,16	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,853	0,16	Reliabel
4	Produktivitas Karyawan	0,922	0,16	Reliabel

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, koefisien reliabilitas instrumen untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja adalah 0,892 , untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,768 untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,853 dan untuk variabel Produktivitas Karyawan adalah 0,922. Keempat variabel tersebut memiliki nilai "Alpha Cronbach" yang lebih dari 0,16 setelah diuji reliabilitasnya, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal atau reliable.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan uji uji *Kolmogorov-smirnof* menggunakan aplikasi SPSS dengan taraf signifikannya 0,05. Apabila nilai signifikannya melebihi 0,05 maka data bisa dikatakan berdistribusi normal dan ketika nilai

signifikannya lebih rendah dari 0,05 maka data tidak dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10707400
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.082
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Dari hasil uji *Kolmogorov-smirnof* variabel Kesehatan keselamatan Kerja K3 (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), variabel dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Variabel Produktivitas karyawan (Y) dapat dikatakan normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang di hasilkan sebesar 0,055 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan bisa dikatakan data yang diteliti berdistribusi normal.

5.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Penggunaan nilai toleransi $\leq 0,10$ atau VIF > 10 untuk menemukan multikolinearitas, yang menentukan korelasi antara variabel independen. Anda dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

Tabel 5. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.704	.405		-4.209	.000
LnX1	-.363	.182	-.255	-1.996	.049
LnX2	.265	.128	.205	2.064	.042
LnX3	1.016	.178	.725	5.705	.000

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LnX1	.346	2.887
LnX2	.572	1.748
LnX3	.349	2.869

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1) adalah 0,346, untuk variabel Lingkungan kerja (X2) adalah 0,572, dan untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0,349 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1) adalah 2,887, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 1,748, dan untuk variabel Budaya Organisasi adalah 2,869 <10.00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

5.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel output SPSS yang ada dibawah ini.

Tabel 5. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-5.240	2.091		-2.507	.014	
	LnX1	1.461	.938	.260	1.558	.123	
	LnX2	-.069	.663	-.014	-.104	.917	
	LnX3	.172	.920	.031	.187	.852	

a. Dependent Variable: absres1

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Dapat dilihat dari gambar diatas hasil dari output SPSS bahwa nilai signifikansi variabel Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1) adalah 0,123, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,917, dan variabel Budaya Organisasi (X3) adalah 0,852. Karena ketiga nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka hasil estimasi koefisien regresi dapat dianggap lebih reliabel dan tidak bias. Artinya, interpretasi terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan menjadi lebih dapat dipercaya, karena tidak terdistorsi oleh masalah ketidakkonsistenan varians error. Hal ini juga mendukung validitas model dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

5.2.2.4 Uji Linearitas

Dalam uji linieritas bisa dilihat melalui nilai signifikansi *test for linearity*. Apabila nilai pada *Sig. Deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 5. 9
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Hasil
X1 terhadap Y	0,794	Linier
X2 terhadap Y	0,843	Linier
X3 terhadap Y	0,05	Linier

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa semua model uji yang dilakukan dalam penelitian ini ialah linier. Dan ini ini dapat di lihat pada semua nilai uji linieritas sig >0,05.

5.2.2.5 Analisis Linear Berganda

Dalam uji Analisis Linear Berganda dapat dilihat dari tabel output SPSS yang ada dibawah ini.

Tabel 5. 10
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.266	.097		2.733	.007
	lg10x1	.046	.100	.043	.454	.651
	lg10x2	.082	.071	.086	1.157	.250
	lg10x3	.774	.099	.745	7.856	.000

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Dari hasil olah data di atas hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan di PT Sagatrade Murni, diperoleh model yang menunjukkan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu K3(Kesehatan Keselamatan Kerja), lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas karyawan. Hasil estimasi model menunjukkan bahwa hanya budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan, sedangkan K3 dan lingkungan kerja berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan. Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0.774 dengan nilai signifikansi 0.000, mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif dan kuat budaya organisasi yang dibangun dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan rasa kebersamaan, loyalitas, semangat kerja, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan performa individu dan tim.

Sementara itu, variabel K3 memiliki koefisien sebesar 0.046 dengan nilai signifikansi sebesar 0.651, dan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien 0.082 dengan nilai signifikansi sebesar 0.250. Kedua nilai signifikansi ini berada di atas batas toleransi 0.05, yang berarti bahwa pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan tidak signifikan secara statistik tetapi berpengaruh positif. Dengan demikian, meskipun secara teori dan praktik K3 dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam mendukung kenyamanan dan keamanan kerja, namun dalam konteks PT Sagatrade Murni hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, bahwa aspek K3 dan lingkungan kerja di perusahaan sudah berada dalam kondisi yang cukup baik atau standar, sehingga tidak menjadi isu utama yang mempengaruhi produktivitas. Dengan kata lain, karyawan tidak merasakan adanya hambatan berarti terkait K3 dan lingkungan kerja, sehingga faktor-faktor lain justru lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas, seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, atau kepemimpinan.

5.2.3 Uji Hipotesis

5.2.3.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah dua variabel atau lebih berhubungan. Dan dapat digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya dan bagaimana arah hubungan kedua variabel tersebut. Pengolahan data menggunakan SPSS, untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai R pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.11
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics	
						F Change	
1	.836 ^a	.699	.689	.02612	.699	74.277	

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 5.8 bahwa diperoleh nilai koefesien korelasi (R) sebesar 0,836 dengan nilai dari tabel interpretasi koefesien korelasi dengan arti diinterpretasikan kedalam koefesien korelasi. Hal ini mampu menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari Kesehatan Keselamatan Kerja K3, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan.

5.2.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien Determinasi R^2 bertujuan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R square pada tabel 5.8 menunjukkan angka R Square 0,699 atau 69,9 % sisanya 30. 1% (100% - 69,9%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

5.2.3.3 Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel X secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji F sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Berikut hasil pengolahan data Uji F dengan alat bantu SPSS antara lain:

Tabel 5. 12
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.152	3	.051	74.277	.000 ^b
	Residual	.065	96	.001		
	Total	.218	99			

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

5.2.3.4 Uji T (Pengujian Parsial)

Tabel 5. 13
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.266	.097		2.733	.007
	lg10x1	.046	.100	.043	.454	.651
	lg10x2	.082	.071	.086	1.157	.250
	lg10x3	.774	.099	.745	7.856	.000

Sumber: Data di olah penulis (2025)

1. Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (X1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan tetapi tetap berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.651, yang jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Nilai hitung t sebesar 0.454 juga sangat kecil, menunjukkan bahwa peran variabel ini sangat kecil dalam menjelaskan perubahan produktivitas. K3 mungkin meningkatkan produktivitas, menurut koefisien regresi positif 0,046, tetapi efeknya tidak cukup signifikan secara statistik untuk dianggap signifikan dalam model ini.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan tetapi juga tetap berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi sebesar 0.250 masih lebih besar dari batas signifikansi 0.05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan tidak signifikan secara statistik. Nilai t hitung sebesar 1.157 menunjukkan bahwa kontribusi variabel ini masih tergolong lemah dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas karyawan. Arah hubungan yang terbentuk tetap positif dengan koefisien 0,082, tetapi tidak cukup kuat untuk mempengaruhi produktivitas.

3. Budaya Organisasi (X3)

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung

yang sangat tinggi (7.856). Dengan koefisien regresi 0,774, ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi pada setiap tingkat akan secara positif dan signifikan meningkatkan produktivitas karyawan.

5.3 Pembahasan Hasil Analisis Dan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja K3, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan PT Sagatrade Murni.

1. Pembahasan hasil Uji validitas

Hasil penelitian X1 variabel independen Kesehatan Keselamatan Kerja K3 pada indikator (pelayanan kebutuhan karyawan) P8 sebesar $1 > 0,16$ adalah nilai tertinggi atau paling dominan dengan soal angket sebagai berikut “ Saya merasa tempat kerja memiliki fasilitas keamanan yang memadai untuk mencegah kecelakaan kerja.” Sesuai dengan keadaan dilapangan perusahaan menyediakan kelengkapan fasilitas safety yang sangat memadai dan sesuai standar operasional untuk mencegah kecelakaan kerja. Pada X2 variabel independen Lingkungan Kerja pada indikator (Ketersediaan fasilitas Pendukung) L5 sebesar $1 > 0,16$ adalah nilai tertinggi atau paling dominan. Ini menunjukkan bahwa indikator tersebut paling berpengaruh dalam menggambarkan kondisi lingkungan kerja. Indikator ini diukur melalui pernyataan angket “Alat pemadam kebakaran tersedia di lingkungan kerja.” Artinya, keberadaan alat pemadam kebakaran sebagai fasilitas pendukung dianggap sangat penting oleh responden dan berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pada X3 variabel independen Budaya Organisasi indikator (Pola Komunikasi) B6 sebesar $1 > 0,16$ ini menunjukkan bahwa indikator

ini adalah yang paling efektif untuk menggambarkan budaya perusahaan. "Saya merasa informasi mengenai kebijakan perusahaan disampaikan dengan jelas" adalah pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator ini. Dengan kata lain, responden menilai bahwa komunikasi perusahaan yang jelas, terutama yang berkaitan dengan kebijakan, sangat penting dan berdampak besar pada budaya organisasi di tempat kerja. Pada Y variabel dependen Produktivitas Karyawan indikator (kemampuan beradaptasi) Y8 sebesar $1 > 0.16$ adalah nilai tertinggi atau paling dominan. Ini menunjukkan bahwa indikator ini adalah yang paling efektif untuk mengukur produktivitas karyawan. Pernyataan angket, "Saya tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja," menentukan indikator ini. Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja dinilai sangat penting dan berdampak signifikan pada tingkat produktivitas mereka di tempat kerja.

2. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja K3, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan uji ANOVA, atau analisis perbedaan, yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 74.277 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, Produktivitas Karyawan, secara bersamaan atau secara bersamaan. Nilai signifikansi uji 0.000 lebih rendah dari tingkat signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0.05 (5%), yang

menunjukkan bahwa hasil uji ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel bebas dan variabel terikat berinteraksi satu sama lain. Artinya, K3, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan sangat memengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, nilai F hitung yang cukup tinggi menunjukkan bahwa perubahan dalam produktivitas karyawan dapat sepenuhnya dijelaskan oleh perubahan dalam ketiga variabel bebas tersebut. Sehingga, **H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima**. Hasilnya menunjukkan bahwa jika mereka ingin meningkatkan produktivitas karyawan mereka, perusahaan harus mempertimbangkan aspek K3, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara keseluruhan.

3. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis di atas, untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.046 dengan nilai t hitung sebesar 0.454 dan nilai signifikansi sebesar 0.651. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka **H₀₂ diterima dan H_{a2} ditolak**, yang berarti secara parsial K3 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya K3 yang diterapkan perusahaan belum dirasakan secara langsung manfaatnya oleh karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga nilai ukur dalam produktivitas karyawan tidak terlalu didominasi oleh K3.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis di atas, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0.082, dengan t hitung sebesar 1.157 dan nilai signifikansi 0.250. Nilai ini juga lebih besar dari 0.05, sehingga **Ho₃ diterima dan Ha₃ ditolak**. Artinya, lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja merupakan aspek penting, dalam penelitian ini tampaknya belum menjadi faktor dominan dalam mendorong produktivitas, karena faktor lingkungan yang ada sudah baik atau tidak cukup menjadi perhatian utama karyawan dan masih terdapat variabel lain yang lebih kuat pengaruhnya.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis di atas, Hasil dari variabel budaya organisasi (X3) sangat signifikan. Koefisiennya adalah 0,774, dan nilai t hitungnya adalah 7.856, dengan nilai signifikansi 0.000, kurang dari 0.05. Sehingga **Ho₄ ditolak dan Ha₄ diterima**. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Dengan begitu, hasil peneilitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berkorelasi positif dengan budaya organisasi yang kuat, yang mencakup prinsip-prinsip kebersamaan, komitmen, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja. Budaya yang kuat ini sangat membantu dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah disampaikan, serta pembuktian melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sagatrade Murni. Hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam produktivitas karyawan. Ini menandakan bahwa kombinasi dari sistem K3 yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan budaya organisasi yang kuat secara keseluruhan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sagatrade Murni. Artinya, meskipun penerapan K3 memberikan dampak yang baik secara umum, pengaruhnya belum cukup kuat atau belum dirasakan langsung oleh karyawan sebagai faktor yang mendorong peningkatan produktivitas secara

nyata. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan efektivitas implementasi program K3 di perusahaan.

3. Lingkungan kerja di PT Sagatrade Murni juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dan aman penting, dalam konteks penelitian ini pengaruhnya belum terbukti dominan terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini mungkin dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang sudah memadai, sehingga tidak menjadi faktor penentu utama bagi karyawan.
4. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sagatrade Murni. Budaya organisasi yang ditanamkan di perusahaan seperti komunikasi terbuka, semangat kebersamaan, penghargaan terhadap kinerja, dan komitmen terhadap tujuan bersama berkontribusi besar dalam mendorong motivasi kerja serta produktivitas karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor utama yang patut dipertahankan dan terus dikembangkan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk diajukan bahan pertimbangan dalam pengembalian keputusan selanjutnya, yaitu:

1. Kepada PT Sagatrade Murni

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Sagatrade Murni harus meningkatkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Meskipun K3 sudah menjadi standar dalam operasi perusahaan, hasilnya menunjukkan bahwa K3

belum berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan harus meninjau kembali lingkungan kerja saat ini untuk memastikan bahwa mereka tetap nyaman dan memaksimalkan produktivitas. Hal ini termasuk aspek kenyamanan fisik dan psikologis seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, dan suasana kerja yang mendukung kerja sama. Serta perusahaan harus terus memperkuat budaya kerja yang telah terbukti memengaruhi produktivitas karyawan. Budaya kerja yang baik, seperti nilai kebersamaan, komitmen, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja, harus dijaga dan dikembangkan agar semakin tertanam dalam diri setiap karyawan. Untuk memastikan bahwa budaya ini tetap ada, perusahaan harus melakukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan bahwa hal ini terus berlanjut.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Dari hasil kesimpulan di atas maka dapat disarankan kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih luas dan mendalam mengenai Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi agar mampu meningkatkan hasil penelitian ini menjadi lebih lengkap dan lebih baik.
- b. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan jumlah sampel dan data yang lebih menyeluruh agar dapat meningkatkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Astutik, M., & Dewa, R. C. K. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 1-8.
- Elviana, S.D. (2011). Buku Ajar Psikiatri. Jakarta: FKUI.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (Edisi 9). Semarang: UNDIP
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., Sutrisno, E., & Rina, A. (2020). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam dunia kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, S. (2004). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Dasar-dasar dan penerapannya*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Irawan, N. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Luthans. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT.Andi
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ranupandojo, S., & Husnan, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rasyid, E., & Novianto, A. (2021). *Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Karya Persada Nusantara*. *Journal of Economics and Business UBS*, 10(2), 124-133.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2006). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management(Edisi 11.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sahputra, R., Wahyudi, P.,& Ghazali, J. (2023). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kbu Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin*. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 4(2), 84-93.
- Sedarmayanti, M. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 9)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 10)*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, S. (2001). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Nama Saya Florentina Elsa Putri , Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir dengan judul penelitian saya yaitu “ **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan di PT Sagatrade Murni**”.

Penelitian ini saya lakukan merupakan syarat kelulusan dijenjang S1. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang didapat dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data dalam penyusunan skripsi maka dari itu, kesediaan bapak/ibu dalam memberikan informasi tersebut merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi saya tentunya akan menjaga kerahasiaan informasi yang saya peroleh dari bapak/ibu berikan. Atas kesediaan bapak/ibu dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini maka saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden

Departemen :

Jenis Kelamin :

2. Petunjuk pengisian

1. Kuisioner ini hanya untuk keperluan, sehingga diharapakan jawaban sejujur-jujurnya.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner ini dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
 1. (✓) Centang dikotak STS jika Sangat Tidak Setuju (1)
 2. (✓) Centang dikotak TS jika Tidak Setuju (2)
 3. (✓) Centang dikotak S Setuju (3)
 4. (✓) Centang dikotak SS jika Sangat Setuju (4)

Variabel	Indikator	Daftar Pernyataan	STS	TS	S	SS
X1 Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	1. Membuat kondisi kerja aman	1. PT Sagatrade Murni menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.				
		2. Setiap karyawan selalu menggunakan APD saat bekerja di lingkungan berisiko tinggi.				
		3. Manajemen secara aktif mengawasi dan memastikan penerapan K3 di lingkungan kerja.				
	2. Pendidikan dan pelatihan K3	1. Saya mendapatkan pelatihan K3 saat pertama kali bergabung dengan PT Sagatrade Murni.				

		2. Saya diberi pemahaman tentang prosedur tanggap darurat dalam situasi kecelakaan atau bencana.			
		3. Manajemen melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan K3 yang diberikan dalam induksi.			
	3.Pelayanan kebutuhan karyawan	1. Saya mudah mendapatkan informasi terkait kebijakan perusahaan.			
		2. Saya merasa tempat kerja memiliki fasilitas keamanan yang memadai untuk mencegah kecelakaan kerja.			
		3.Perusahaan memiliki rambu-rambu keselamatan yang terpasang di area kerja			
	4.Pelayanan kesehatan	1. Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan rutin.			
		2. Perusahaan menyediakan asuransi atau jaminan kesehatan bagi karyawan.			
		3. PT Sagatrade Murni menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai bagi karyawan.			
X2 Lingkungan Kerja	1. Faktor Fisik	1. Fasilitas di tempat kerja saya memadai.			

		2. Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak menganggu konsentrasi.			
		3. Pencahayaan di tempat kerja tidak menganggu aktivitas kerja.			
	3.Ketersediaan Fasilitas Pendukung	1. Sistem teknologi di perusahaan berfungsi dengan baik untuk mendukung pekerjaan.			
		2.Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam pengajuan cuti sesuai dengan kebutuhan karyawan.			
		3.Alat pemadam kebakaran tersedia di lingkungan kerja.			
X3 Budaya Organisasi	1. Nilai-nilai Inti (Core Values)	1. Saya menjalankan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.			
		2. Saya menerapkan etos kerja yang baik.			
		3.Saya merasa aturan yang ada di perusahaan sudah sesuai.			
	2. Pola Komunikasi	1. Penggunaan platform komunikasi digital (email, chat,) sangat membantu dalam pekerjaan saya.			
		2. Saya merasa perusahaan memiliki sistem komunikasi yang baik			

		untuk menyampaikan informasi kepada karyawan.			
		3.Saya merasa informasi mengenai kebijakan perusahaan disampaikan dengan jelas.			
	3.Simbol dan Ritual	1.Perusahaan mengadakan <i>family gathering</i> .			
		2.Saya merasa bangga menggunakan atribut perusahaan seperti seragam .			
		3.Saya merasa acara perusahaan membantu membangun hubungan yang lebih baik antara karyawan.			
Y Produktivitas Karyawan	1. Efisiensi Waktu	1. Teknologi yang digunakan perusahaan mendukung penyelesaian tugas dengan lebih cepat.			
		2. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.			
		3.Saya merasa penggunaan teknologi dapat membantu menghemat waktu dalam pekerjaan saya.			
	2.Efektivitas Kerja	1.Saya mampu mengelola pekerjaan dengan baik.			
		2.Perusahaan memiliki sistem kerja yang			

		mendukung efektivitas karyawan.			
		3. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan guna meningkatkan efektivitas kerja.			
	3.Kemampuan Beradaptasi	1. Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja di perusahaan.			
		2. Saya tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.			
		3.Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi atau sistem yang diterapkan di perusahaan.			
	4.Inisiatif dan Kreativitas	1. Saya proaktif dalam menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan.			
		2.Perusahaan mendukung dan menghargai ide-ide inovatif dari karyawan.			
		3. Saya sebagai karyawan ikut aktif berpartisipasi dalam diskusi tim dengan memberikan masukan yang bermanfaat.			

Lampiran 2. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 4. Data Hasil Uji Validitas

X1 Kesehatan Keselamatan Kerja K3

Correlations

P6	Pearson Correlation		.361**	.427**	.422**	.522**	.517**	1	.555**	.468**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100
P7	Pearson Correlation		.292**	.368**	.425**	.417**	.411**	.555**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100
P8	Pearson Correlation		.373**	.448**	.393**	.340**	.388**	.468**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N		100	100	100	100	100	100	100	100
P9	Pearson Correlation		.578**	.466**	.400**	.388**	.453**	.443**	.444**	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100
P10	Pearson Correlation		.276**	.465**	.304**	.242*	.267**	.343**	.163	.435**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.002	.015	.007	.000	.105	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100
P11	Pearson Correlation		.534**	.516**	.449**	.340**	.365**	.246*	.356**	.481**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.014	.000	.000
	N		100	100	100	100	100	100	100	100
P12	Pearson Correlation		.376**	.514**	.307**	.260**	.264**	.354**	.341**	.561**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.009	.008	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.703**	.741**	.666**	.637**	.674**	.695**	.651**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

X2 Lingkungan Kerja

Correlations

		I1	I2	I4	I3	I5	tlx2
I1	Pearson Correlation	1	.422**	.415**	.498**	.213*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.033	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I2	Pearson Correlation	.422**	1	.219*	.484**	.274**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.000	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I4	Pearson Correlation	.415**	.219*	1	.397**	.470**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I3	Pearson Correlation	.498**	.484**	.397**	1	.390**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I5	Pearson Correlation	.213*	.274**	.470**	.390**	1	.655**

	Sig. (2-tailed)	.033	.006	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
tlx2	Pearson Correlation	.714**	.698**	.699**	.778**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

X3 Budaya Organisasi

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson Correlation	1	.777**	.612**	.483**	.458**	.405**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B2	Pearson Correlation	.777**	1	.594**	.410**	.434**	.302**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002
	N	100	100	100	100	100	100
B3	Pearson Correlation	.612**	.594**	1	.291**	.582**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B4	Pearson Correlation	.483**	.410**	.291**	1	.537**	.317**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100
B5	Pearson Correlation	.458**	.434**	.582**	.537**	1	.572**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
B6	Pearson Correlation	.405**	.302**	.560**	.317**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
B7	Pearson Correlation	.400**	.351**	.402**	.156	.208*	.264**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.122	.038	.008
	N	100	100	100	100	100	100
B8	Pearson Correlation	.463**	.353**	.318**	.194	.328**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.053	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
B9	Pearson Correlation	.318**	.319**	.242*	.163	.287**	.226*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.015	.106	.004	.024
	N	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.811**	.751**	.757**	.579**	.716**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

Y Produktivitas Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	.478**	.632**	.518**	.631**	.478**	.423**	.387**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.478**	1	.636**	.637**	.569**	.460**	.574**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.632**	.636**	1	.635**	.473**	.550**	.406**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.518**	.637**	.635**	1	.548**	.511**	.528**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.631**	.569**	.473**	.548**	1	.449**	.548**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.478**	.460**	.550**	.511**	.449**	1	.574**	.352**

Lampiran 5. Data Hasil Uji Reliabilitas

X1 Kesehatan Keselamatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.895	12

X2 Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.753	5

X3 Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

Y Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Lampiran 6. Quality Policy & Objective PT Sagatrade Murni



PT. SAGATRADE MURNI

Primary Cementing Equipment, Liner Hanger Equipment & Completion Tools

○ ○ ○

KEBIJAKAN

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT POLICY STATEMENT

PT. Sagatrade Murni adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan peralatan penyemenan sumur minyak dan gas bumi yang bertekad menghasilkan produk berkualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan. Perusahaan menerapkan Sistem Manajemen K3 dan Lingkungan secara efektif dan terpadu dengan didukung penuh oleh segenap jajaran Direksi dan Pimpinan serta Karyawan.

PT. Sagatrade Murni memiliki Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam melaksanakan Operasional Perusahaan dengan berkomitmen menerapkan Sistem Manajemen K3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 dan ISO 45001 untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen dan tenaga kerja untuk mengurangi jumlah kehilangan jam kerja dan penyakit akibat kerja serta mencegah pencemaran lingkungan.

Guna mencapai tujuan dan sasaran tersebut PT. Sagatrade Murni akan berusaha mewujudkan hal tersebut dengan cara diantaranya:

1. Menempatkan aspek Keselamatan Kesehatan Kerja, Keselamatan Operasional dan Lingkungan Hidup sebagai prioritas dalam melaksanakan kegiatan operasi agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi semua karyawan.
2. Berkomitmen melakukan pengendalian resiko terhadap aspek Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Hidup yang telah diidentifikasi bersama dengan para pekerja dengan upaya mengurangi semua resiko dan dampak yang ditimbulkan sehingga mencegah sedini mungkin terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan pencemaran.
3. Meningkatkan kompetensi karyawan terkait Keselamatan Kesehatan Kerja, Keselamatan Operasional melalui program pelatihan, sharing knowledge dan lesson learn sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan optimal.
4. Berkomitmen untuk memenuhi peraturan yang berlaku terkait Keselamatan Kesehatan Kerja.
5. Berkomitmen untuk perbaikan berkelanjutan untuk Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja.

Lampiran 7. Gambar Macam-Macam Produk

1. Liner Hangers & External/Anulus Casing Packer



2. Float Equipment & Centralizer



3. Production Packer & Bridge Plugs



4. Cement Retainers & Flow Controls

