

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT DENSO INDONESIA

Muhammad Chumaedi¹, Dian Hermawan², Ikhan Maulani³, Dedi Muhammad Siddiq⁴
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Corresponding Author:

chumaedimuhammad@gmail.com¹, dianhermawan2002@gmail.com²,
ziyanah124@gmail.com³, dedisiddiq@ugj.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), budaya organisasi, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei yang dilakukan terhadap 60 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert dan analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan loyalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan aspek K3, membangun budaya organisasi yang kuat, dan meningkatkan loyalitas meskipun variabel loyalitas tidak secara langsung berpengaruh guna mencapai produktivitas optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Loyalitas, Produktivitas

Abstract

This study aims to analyze the impact of Occupational Health and Safety (OHS), organizational culture, and loyalty on employee productivity at PT Denso Indonesia. Occupational health and safety are crucial factors in creating a safe and comfortable work environment. Additionally, a strong and positive organizational culture can influence employees to work more effectively and efficiently. The study employs a quantitative method with a survey conducted among 60 employees as respondents. Data was collected through a questionnaire measured with a Likert scale, and data analysis was performed using multiple linear regression techniques to examine the relationships between variables. The results indicate that OHS and organizational culture have a positive and significant impact on employee productivity, while loyalty does not have a significant effect. These findings suggest the importance for the company to focus on OHS aspects, build a strong organizational culture, and enhance loyalty, even though the loyalty variable does not directly influence achieving optimal productivity.

Keywords: Organizational Culture, Occupational Health and Safety (K3), Loyalty, Productivity

History:

Received : 25 Februari 2024

Revised : 10 Mei 2024

Accepted : 23 Juni 2024

Published : 16 Oktober 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



PENDAHULUAN

Penelitian tentang produktivitas karyawan di sektor industri manufaktur menunjukkan berbagai tantangan terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), budaya organisasi, dan loyalitas karyawan. Jurnal-jurnal terdahulu mengidentifikasi bahwa kondisi kerja yang kurang memadai, budaya organisasi yang lemah, dan loyalitas karyawan yang rendah berdampak negatif pada produktivitas karyawan begitupun sebaliknya. Misalnya, Menurut (Tutupoho, 2023), jika karyawan diberikan perlindungan yang memadai, mereka akan bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga produktivitas kerja mereka akan meningkat. Penelitian oleh Nugraha, H., & Yulia, L. (2019) menunjukkan bahwa jika sering terjadi kecelakaan kerja, banyak karyawan yang menderita, tingkat absensi meningkat, produktivitas menurun, dan biaya pengobatan membesar. Hal ini menyebabkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan, terutama jika karyawan mengalami cacat atau meninggal dunia.

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Robbins (2002), budaya organisasi dalam perusahaan dapat menyatukan karyawan menuju visi yang sama, memupuk motivasi yang baik dalam diri mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Implementasi K3 yang baik tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi Produktivitas Karyawan, 2) pengaruh Budaya Organisasi bagi Produktivitas Karyawan, 3) pengaruh Loyalitas bagi Produktivitas Karyawan di PT Denso Indonesia.

A. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

Menurut (Buntarto & Pd, 2015), keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Risiko keselamatan dan kesehatan kerja meliputi aspek dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan listrik, luka memar, keseleo, patah tulang, kerusakan organ tubuh, serta gangguan penglihatan dan pendengaran. Ridley (2008) mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan. Sementara itu, Silalahi (2013) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang bertujuan untuk mencegah segala jenis kecelakaan yang berhubungan dengan lingkungan dan situasi kerja.

Menurut penelitian oleh (Amponsah-Tawiah et al., 2013), faktor-faktor seperti pelatihan K3, keterlibatan manajemen, dan budaya keselamatan berperan penting dalam menentukan efektivitas program K3. Penelitian ini menyoroti pentingnya pelatihan K3 yang berkelanjutan serta partisipasi aktif manajemen dalam membangun budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja.

B. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola dasar asumsi yang ditemukan, dikembangkan, atau diciptakan oleh sekelompok orang saat mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang diterima oleh seluruh anggota organisasi. Sedangkan Maduningtias, L. (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan gabungan dari nilai, keyakinan, dan perilaku setiap anggota yang membentuk budaya tersebut.

(Ali & Ali, 2023) dalam penelitiannya mengemukakan ada 3 faktor yang secara signifikan dapat membentuk budaya organisasi yaitu kepemimpinan, tata nilai, dan motivasi.

C. Loyalitas (X3)

Menurut Onsardi, O. (2018), loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sehari-hari. Sedangkan (Afire, 2017) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang tercermin dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

D. Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut Panjaitan, M. (2018), produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang dan jasa yang dihasilkan) dan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.. Menurut Stevenson dan Chuong (2015: 55), produktivitas adalah ukuran yang membandingkan output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan baku, energi, dan sumber daya lainnya) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang memadai, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja yang baik, (5) lingkungan kerja yang kondusif, (6) kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri seiring dengan perkembangan perusahaan, (7) keterlibatan dalam kegiatan organisasi, (8) pemahaman dan simpati terhadap masalah pribadi, (9) kesetiaan pimpinan terhadap karyawan, dan (10) disiplin kerja yang ketat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data primer dari 60 responden di PT Denso Indonesia. Kuisisioner menggunakan skala Likert 5 poin, di mana 1 berarti "sangat tidak setuju" dan 5 berarti "sangat setuju". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Denso Indonesia. Sampel diambil sebanyak 60 responden dengan teknik purposive sampling.

Data yang diperoleh dari kuisioner akan dianalisis menggunakan teknik inferensial dengan bantuan software IBM SPSS Statistic 22. Langkah analisis data meliputi uji validitas dan reabilitas serta analisis regresi berganda. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Profil Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), budaya organisasi, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan produksi di PT Denso Indonesia. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang diisi oleh 60 responden dengan distribusi demografis sebagai berikut: 61,7% pria dan 38,3% perempuan; usia 18-23 tahun (66,7%), 24-29 tahun (21,7%), dan >30 tahun (11,7%); lama bekerja 1-2 tahun (28,3%), 2-5 tahun (53,3%), dan >5 tahun (18,3%).

2. Uji Validitas

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa uji validitas adalah proses untuk menentukan apakah suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dasar Pengambilan Uji Validitas

Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel

1. Jika nilai r hitung > r tabel = valid
2. Jika nilai r hitung < r tabel = tidak valid

Nilai r tabel dengan N=60 pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.254

Berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner, maka rekapitulasi pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel K3 (X1)

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	.931	0.254	valid
x1.2	.863	0.254	valid
x1.3	.919	0.254	valid
x1.4	.952	0.254	valid
x1.5	.817	0.254	valid
x1.6	.951	0.254	valid
x1.7	.953	0.254	valid
x1.8	.932	0.254	valid
x1.9	.949	0.254	valid

X1.10	.923	0.254	valid
x1.11	.928	0.254	valid
x1.12	.956	0.254	valid

Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 2. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	.827	0.254	valid
x2.2	.826	0.254	valid
x2.3	.898	0.254	valid
x2.4	.909	0.254	valid
x2.5	.845	0.254	valid
x2.6	.828	0.254	valid
x2.7	.861	0.254	valid
x2.8	.871	0.254	valid
x2.9	.862	0.254	valid
x2.10	.886	0.254	valid
x2.11	.882	0.254	valid
x2.12	.856	0.254	valid

Variabel Loyalitas Karyawan (X3)

Tabel 3. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
x3.1	.660	0.254	valid
x3.2	.850	0.254	valid
x3.3	.744	0.254	valid
x3.4	.772	0.254	valid
x3.5	.806	0.254	valid
x3.6	.813	0.254	valid
x3.7	.838	0.254	valid
x3.8	.876	0.254	valid
x3.9	.839	0.254	valid
x3.10	.837	0.254	valid
x3.11	.804	0.254	valid
x3.12	.774	0.254	valid

Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 4. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	.772	0.254	valid
Y2	.720	0.254	valid
Y3	.718	0.254	valid
Y4	.805	0.254	valid

Y5	.602	0.254	valid
Y6	.780	0.254	valid

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 22, tahun 2024 Berdasarkan tabel 1.1, 1.2, 1.3 dan 1.4 dapat diketahui bahwa semua item pada kuisioner Variabel K3 (X1), Budaya Organisasi (X2), Loyalitas Karyawan (X3) dan Produktivitas karyawan (Y) dinyatakan valid.

C. Uji Reabilitas

Menurut Wiratna Sujerweni (2014), uji reliabilitas adalah salah satu langkah penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Kuisioner dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 0.6.

Berdasarkan hasil uji reabilitas kuisioner dengan menggunakan SPSS 22, maka dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel K3 (X1)

Tabel 1. Uji Reabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	12

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,984. Nilai ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuisioner tersebut adalah reliable.

Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 2. Uji Reabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	12

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,968. Nilai ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuisioner tersebut adalah reliable.

Variabel Loyalitas Karyawan (X3)

Tabel 3. Uji Reabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	12

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,948. Nilai ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuisioner tersebut adalah reliable.

Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 4. Uji Reabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,829. Nilai ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa item pada kuisioner tersebut adalah reliable.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan regresi linier berganda dengan SPSS 22 diperoleh sebagai berikut :

1. Hasil Koefisien Determinan (*R-Square*)

Tabel 1. Analisis Regresi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.707	2.099

a. Predictors: (Constant), Loyalitas_X3, K3_X1, Budaya_X2

b. Dependent Variable: Produktifitas_Y

Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dikatakan bahwa korelasi antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 0,850 (85%).

Nilai *R-Square* sebesar 0,722 (72,2%), artinya produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh K3, budaya organisasi dan loyalitas karyawan sebesar 72,2%. Sedangkan selebihnya sebesar 27,8% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Hipotesis F (ANNOVA)

Tabel 2. Analisis Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.289	3	213.430	48.449	.000 ^b
	Residual	246.694	56	4.405		
	Total	886.983	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Y

b. Predictors: (Constant), Loyalitas_X3, K3_X1, Budaya_X2

Hipotesis untuk tabel annova adalah:

H0 : model persamaan yang diperoleh tidak fit

H1 : model persamaan yang diperoleh fit

Karena nilai signifikansi sebesar $0,00 < (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan dan

keselamatan kerja, budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara bersama sama terhadap produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia

3. Hasil Uji Hipotesis t

Tabel 3. Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.970	2.392		3.331	.002
	K3_X1	.238	.046	.635	5.194	.000
	Budaya_X2	.214	.055	.566	4.150	.026
	Loyalitas_X3	.066	.079	.045	.236	.514

a. Dependent Variable: Produktivitas_Y

Berdasarkan tabel di atas, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki sig t (0,00) < (0,05) dan Budaya Organisasi memiliki sig t (0,026) < (0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan dari ke dua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Loyalitas memiliki nilai sig t (0,514) > (0,05) maka H0 diterima artinya bahwa loyalitas tidak terlalu signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, K3 memiliki nilai signifikan (sig t) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H1) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) diterima. Dengan kata lain, K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Implementasi K3 yang baik dapat mencegah kecelakaan kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013), implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja jika diterapkan dengan baik. Serta studi kasus oleh Njihia et al. (2020) di sektor manufaktur di Kenya menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program K3 secara menyeluruh mengalami peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya fasilitas kesehatan kerja, alat pelindung diri, dan pelatihan rutin dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan efisiensi kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan (sig t) sebesar 0,026, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis nol (H1) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) diterima. Budaya organisasi yang kuat dan positif ternyata berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Budaya yang mendukung, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, serta meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Hasil ini selaras dengan penelitian oleh Prayitno, H. (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam produktivitas kerja karyawan, karena budaya tersebut membantu karyawan memahami peran, fungsi, dan tanggung jawab mereka. Serta Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022) menegaskan pentingnya perhatian terhadap pengembangan budaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Loyalitas (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan memiliki nilai signifikan (sig t) sebesar 0,514, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H1) diterima, artinya loyalitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini mengejutkan, mengingat bahwa loyalitas sering dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan produktivitas. Ada kemungkinan bahwa loyalitas tidak langsung mempengaruhi produktivitas, tetapi lebih melalui variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Luki, M., & Nazmi, H. (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa meskipun loyalitas yang tinggi biasanya membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, terkadang loyalitas tersebut tidak selalu berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan yang sangat loyal cenderung bekerja lebih lama dan merasa bahwa pekerjaan mereka sudah rutin, sehingga mereka mungkin kurang fokus pada produktivitas yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia. Implementasi K3 yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dan positif harus menjadi prioritas perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, loyalitas karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dalam penelitian ini. Namun, hal ini tidak berarti bahwa loyalitas tidak penting, tetapi mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam konteks PT Denso Indonesia yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

B. Saran

Manajemen PT Denso Indonesia sebaiknya fokus pada peningkatan program K3 dan

penguatan budaya organisasi untuk mendorong produktivitas karyawan. Langkah-langkah seperti pelatihan keselamatan, peningkatan fasilitas kerja, serta pengembangan nilai-nilai perusahaan yang mendukung kolaborasi dan pencapaian dapat membantu dalam mencapai tujuan ini. Loyalitas karyawan tetap penting dan harus terus ditingkatkan melalui program-program yang meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, meskipun tidak secara langsung berpengaruh pada produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas melalui perbaikan K3 dan budaya organisasi, sementara tetap mempertahankan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afire, R. (2017). *Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Haluan Kepri Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Ali, M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 70–79.
- Amponsah-Tawiah, K., Jain, A., Leka, S., Hollis, D., & Cox, T. (2013). Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience. *Journal of Safety Research*, 45, 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.003>
- Buntarto, H., & Pd, M. (2015). panduan praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk industri. *Yogyakarta: PustakaBarupress*.
- Luki, M., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horasbangunpersada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 1623-1638. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1592>
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395-400.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Njihia, E., Nzulwa, J., & Kwena, R. (2020). Influence of occupational safety and health on employee productivity in the manufacturing sector in Kenya. *Journal of Workplace Safety and Health*, 18(2), 87-102. <http://dx.doi.org/10.61426/sjbc.v4i4.574>
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019). Analisis pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meminimalkan kecelakaan kerja pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i2.43>
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>

- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
<https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7>
- Prayitno, H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM (Bank Syariah Mandiri) Cabang Cirebon* (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon). <http://repository.syekhnurjati.ac.id/id/eprint/167>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118.
- Ridley, J. (2008). *Kesehatan dan keselamatan kerja* (Edisi ketiga). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Silalahi, B. (2013). *Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Stevenson, W. J. & Chuong, S. C. (2015). *Manajemen Operasi: Perspektif Asia*. Edisi 9. Buku 1. Diterjemahkan oleh : Diana Angelica, David Wijaya dan Hirson Kurnia. Jakarta: Selemba Empat.
- Tutupoho, F. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 3150–3155.