# BAB II
# KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

## A. Kajian Pustaka

### 1. *Grand Theory*

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah *Human Capital Theory*. Menurut Schultz (1961), sumber daya manusia bukan sekadar faktor produksi biasa seperti mesin atau tanah, melainkan merupakan modal *(capital)* yang nilainya dapat ditingkatkan melalui investasi tertentu, sehingga mampu memberikan hasil *(return)* berupa peningkatan produktivitas. Pandangan ini kemudian dikembangkan lebih sistematis oleh Becker (1964), yang menjelaskan bahwa investasi pada manusia baik dalam bentuk pendidikan, pelatihan, kesehatan, maupun kondisi kerja yang layak akan menghasilkan nilai tambah bagi individu maupun organisasi tempatnya bekerja. *Human Capital Theory* tidak hanya berfokus pada aspek keterampilan atau pengetahuan semata, tetapi juga menekankan bahwa pemeliharaan kondisi fisik dan kesejahteraan pekerja merupakan bagian penting dari investasi *human capital*, karena karyawan yang sehat, aman, dan bekerja dalam kondisi yang mendukung akan memberikan kontribusi kerja yang lebih optimal.

Perspektif *Human Capital Theory*, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sejauh mana perusahaan mampu menjaga dan mengembangkan nilai modal manusianya melalui berbagai bentuk investasi. Salah satu bentuk investasi yang penting adalah penyediaan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan,

karena tanpa perlindungan yang memadai, nilai *human capital* yang dimiliki karyawan berisiko menurun akibat cedera, gangguan kesehatan, maupun kelelahan kerja. Selain itu, *Human Capital Theory* juga memperhatikan pengelolaan beban kerja secara proporsional, karena beban kerja yang berlebihan tanpa keseimbangan yang tepat dapat mengikis kapasitas fisik dan mental karyawan sebagai aset perusahaan. Demikian pula, penyediaan lingkungan kerja yang layak turut menjadi bentuk pemeliharaan terhadap *human capital*, karena kondisi fisik tempat kerja yang mendukung akan menjaga kenyamanan serta kemampuan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan *grand theory* tersebut, penelitian ini memandang bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan bentuk investasi perusahaan dalam melindungi *human capital* dari risiko cedera dan gangguan kesehatan yang dapat menurunkan nilai serta kapasitas kerja karyawan CV Surya Indah. Beban Kerja yang dikelola secara proporsional turut menjadi bagian dari pemeliharaan *human capital*, karena pengaturan volume pekerjaan yang wajar akan menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap berada dalam kapasitas optimal untuk bekerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja yang layak baik dari segi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, maupun kebersihan merupakan bentuk investasi perusahaan dalam menciptakan kondisi yang mendukung karyawan agar mampu bekerja secara maksimal tanpa terganggu oleh kondisi fisik tempat kerja yang buruk. Ketiga bentuk investasi tersebut secara bersama-sama diyakini akan

menjaga dan bahkan meningkatkan nilai *human capital* karyawan, yang pada akhirnya tercermin pada peningkatan Produktivitas Karyawan sebagai hasil *(return)* dari investasi tersebut.

*Human Capital Theory* menjadi *grand theory* yang relevan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan secara langsung hubungan antara investasi perusahaan terhadap kondisi kerja karyawan dengan hasil produktivitas yang dicapai, tanpa memerlukan mekanisme psikologis atau variabel penghubung tambahan. Melalui teori ini dapat dipahami bahwa apabila perusahaan gagal berinvestasi secara memadai pada K3, pengelolaan beban kerja, dan perbaikan lingkungan kerja, maka nilai *human capital* karyawan akan terkikis, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Sebaliknya, semakin baik investasi yang diberikan perusahaan pada ketiga aspek tersebut, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai karyawan. Oleh karena itu, *Human Capital Theory* menjadi dasar konseptual yang mendukung penyusunan model penelitian mengenai pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Surya Indah Kota

2. Produktivitas Kerja

   a. Pengertian Produktivitas Kerja

      Menurut Wibowo (2010) mengungkapkan bahwa secara konseptual “produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hubungan antar keluaran atau hasil organisasi dengan masukkan yang diperlukan”. Menurut Soeprihanto (2007) produktivitas kerja adalah

"perbandingan antara hasil–hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi *(output)* dengan sumber daya yang digunakan *(input)".* Sedangkan menurut Sunyoto (2012) produktivitas kerja "adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu". Dari beberapa pengertian menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil produksi yang dicapai oleh karyawan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan produksi dalam satuan waktu tertentu. Pengukuran produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009), mengemukakan "rumusan umum dari produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)".* Mengingat sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak dari faktor-faktor lainnya, maka suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk melakukan pengukuran-pengukuran produktivitas kerja karyawannya. Pengukuran mengenai produktivitas kerja pada umumnya bersifat kuantitatif. Produktivitas kerja berkaitan dengan efisiensi penggunaan dalam memperoleh *output*. Dengan demikian produktivitaskerja merupakan kombinasi efektivitas outputdan efisiensi *input*.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2001:57). Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Sikap kerja

Sikap Kerja. Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. (Sedarmayanti, 2001:71). Kata sikap berasal dari bahasa Latin Aptusmempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa. (Sunarto, 2003:160).

Sedangkan Robbins (1991:20) mendefinisikan Sikap kerja adalah respon evaluatif yang di tunjukan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif, negatif atau netral. Sikap menempatkan semua itu dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu obyek, bergerak mendekati atau menjahui obyek tersebut. Sikap menghemat tenaga dan pikiran oleh karena itu sikap tidak mudah berubah, sikap seorang

membentuk pola yang konsisiten. Jadi sebuah perusahaan sebaiknya menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada dari pada berusaha untuk mengubah sikap orang tentu saja terdapat beberapa pengecualian dimana biaya besar yang di gunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil.

2) Tingkat keterampilan

Tingkat ketrampilan.Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja, (Sedarmayanti 2001:71). Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitsas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan *(ability)* dan pengalaman *(experience)*

3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi.Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan

produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul, (Sedarmayanti, 2001:71). Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja (Manullang, 2001:141).

4) Manajemen produktivitas

Manajamen produktivitas adalah manajamen yang efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mecapai produktifitas. Sedarmayanti (2001:71). Produktivitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, dan penigkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Menurut Moekijat (2001:23)

5) Efensiensi tenaga kerja

Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. (Sedarmayanti, 2001:71) Sedangkan Sarwoto (2003:129) efisiensi tenaga kerja pada dasarnya

adalah perwujudan daripada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhanya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja

6) Kewiraswastaan

Kewiraswastaan tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. (Sedarmayanti, 2001:71). pada dasarnya seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Perkembangan 6 dunia usaha merupakan perwujudan dan dari segi penguasaan aset ekonomi terlihat adanya sejumlah kecil usaha besar menguasai sebagian besar aset ekonomi nasional

c. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2009) adalah:

1) Kemampuan

Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta profesionalisme dalam bekerja sehingga dengan adanya kemampuan diharapkan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan memanfaatkan produktivitas masing-masing sumber daya yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukkan dan

keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan. Hal yang sama juga dijelaskan menurut (Bayu & nuridin, 2021) indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1) Kemampuan

Kemampuan berkaitan dengan kapasitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, yang ditentukan oleh keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan pengalaman kerja yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara profesional, sehingga kemampuan menjadi modal dasar bagi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Indikator ini mengacu pada upaya karyawan untuk terus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaannya dari waktu ke waktu. Hasil kerja merupakan sesuatu yang dapat dirasakan langsung, baik oleh karyawan yang mengerjakan tugas tersebut maupun oleh atasan atau perusahaan yang menikmati hasil kerja tersebut. Karena itu, dorongan untuk terus memperbaiki capaian kerja menjadi salah satu penanda produktivitas yang baik.

3) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dibandingkan hari atau periode sebelumnya. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja karyawan, antusiasme dalam menjalankan tugas, serta perbandingan hasil kerja saat ini dengan hasil kerja periode sebelumnya. Semakin tinggi semangat kerja, semakin besar peluang tercapainya produktivitas yang optimal.

4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri berkaitan dengan keinginan karyawan untuk terus mengasah kompetensi dan kualitas dirinya agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pengembangan diri biasanya didorong oleh adanya tantangan pekerjaan serta harapan akan masa depan; semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin besar pula dorongan karyawan untuk mengembangkan diri melalui pembelajaran, pelatihan, atau pengalaman kerja.

5) Mutu

Mutu menggambarkan upaya karyawan untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dibandingkan dengan periode sebelumnya. Mutu kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan

perusahaan, sehingga menjadi tolok ukur penting dalam menilai produktivitas karyawan secara menyeluruh, bukan hanya dari sisi jumlah (kuantitas) pekerjaan yang diselesaikan

6) Efisiensi

Efisiensi mengacu pada kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya kerja (waktu, tenaga, biaya, dan material) secara optimal untuk menghasilkan output tertentu. Karyawan yang efisien mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal namun menggunakan sumber daya seminimal mungkin, sehingga efisiensi menjadi indikator penting untuk membandingkan penggunaan input aktual dengan input yang direncanakan atau distandarkan.

Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2017:104) meliputi:

1) Kemampuan,

yaitu suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja atau secara natural yang memungkinkan sesorang individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebannya kepada mereka.

2) Semangat kerja,

yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplinan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun indikator semangat kerja adalah etos kerja.

3) Pengembangan diri,

yaitu proses pembentukan dan perwujudan dari yang kebiasaan jelek menjadi kebiasaan yang lebih baik dan mungkin bisa seperti proses yang dilakukan mewujudkan dirinya yang terbaik berdasarkan potensi. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4) Mutu,

yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.Adapun indikator mutu adalah kualitas kerja.

5) Efisiensi,

yaitu ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat dan sedikit penggunaan sumber daya maka dikatakan semakin efisien. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Adapun indikator efisiensi adalah jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Ardana (2012) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah "upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien". Occupational Health Safety Asessment Series merupakan standar internasional untuk penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja, mendefinisikan "keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja". Menurut Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa program "kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja". Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja

melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Menurut UU No.23 Tahun1992 (dalam Konradus, 2012) kesehatan dan keselamatan - kerja merupakan "salah satu pilar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama meningkatkan derajat kesehatan pekerja yang optimal dan usia harapan hidup yang lebih lama, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja". Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu kondisi seseorang akan bekerja dengan optimal jika diberikan stimulus yang baik yaitu terjaganya keamanan dan kesehatan karyawan serta tidak memikirkan bahwa dirinya bisa terkena penyakit jika bekerja ditempat tersebut.

b. Faktor-Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut penelitian Kurnia (2020), bisa ditarik kesimpulannya bahwa faktor yang memengaruhi rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan, yakni:

1) Pemenuhan peraturan perundangan

Tidak dilakukan konsisten, tidak disesuaikan standar yang berlaku serta hanya minoritas yang memenuhi aturan perundangan.

2) Komitmen kebijakan K3

Kurang tegas dalam menjatuhkan sanksi serta kurang prioritas dalam penanggulangan kebijakan K3

3) Manusia dan lingkungan

Banyak pegawai yang tidak mau diajak kerja sama dalam pelaksanaan SMK3 dan pegawai yang beranggapan bahwa keselamatan kerja tidak terlalu penting dalam pelaksanaan SMK3 Anggaran atau keuangan: keterbatasan biaya dan tidak ada anggaran terkait K3.

4) Dukungan dari pemerintah

Kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait peraturan perundangan dalam melaksanakan SMK3 terhadap perusahaan.

c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) "Menurut Suma'mur (2013), adalah:

1) Alat-alat perlindung kerja

Seperangkat yang digunakan untuk melindungi tubuh dan meminimalisir penyakit akibat kerja.

2) Ruang kerja yang aman

Ruang yang kerja yang memiliki jarak antara karyawan dengan mesin.

3) Penggunaan peralatan kerja

Seperangkat yang digunakan untuk mepermudah pekerjaan dan menghindari dari risiko terkena mesin.

4) Ruang kerja yang sehat

Ruang kerja memiliki ventilasi cukup atau terjaganya kualitas udara pada area kerja.

5) Penerangan diruang kerja

Ruang kerja yang memiliki penerangan guna mempermudah pekerjaan baik pagi, siang, dan malam.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja diukur denga indikator yang mengacu pada teori (Bayu Indra Siswanto, 2020) yaitu:

1) Adanya Arahan dan Pemberian Petunjuk Kerja

Indikator ini mengacu pada sejauh mana perusahaan memberikan arahan, instruksi, atau petunjuk kerja yang jelas kepada karyawan sebelum dan selama melaksanakan pekerjaannya. Arahan kerja yang jelas membantu karyawan memahami prosedur kerja yang benar dan aman, sehingga dapat meminimalkan risiko kesalahan kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.

2) Adanya Pemasangan Rambu-Rambu dan Tanda Larangan K3

Rambu-rambu K3 merupakan sarana komunikasi visual di tempat kerja yang berfungsi menginformasikan potensi bahaya, larangan, maupun tindakan pencegahan yang harus dipatuhi karyawan. Keberadaan rambu peringatan, larangan, dan perintah ini penting agar karyawan dapat mengantisipasi risiko bahaya sedini mungkin dan

mengetahui tindakan apa yang boleh maupun tidak boleh dilakukan di area kerja tertentu.

3) Pengawasan Rutin terhadap Pelaksanaan Kerja

Pengawasan rutin dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan sesuai dengan standar operasional dan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang konsisten, perusahaan dapat mendeteksi secara dini perilaku kerja yang berisiko atau kondisi kerja yang tidak aman, sehingga dapat segera dilakukan tindakan korektif sebelum terjadi kecelakaan kerja.

4) Adanya Pelatihan Mengenai Keselamatan Kerja

Pelatihan keselamatan kerja bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengenali potensi bahaya di tempat kerja serta cara menanganinya dengan benar. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja dapat meningkat, sehingga perilaku kerja yang aman dapat terbentuk sebagai kebiasaan.

5) Adanya Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik dan Layak Pakai

Indikator ini menekankan pentingnya ketersediaan peralatan atau mesin kerja yang senantiasa terawat dan

berfungsi dengan baik. Peralatan kerja yang layak pakai akan mengurangi risiko kecelakaan yang disebabkan oleh kerusakan alat, sekaligus mendukung kelancaran dan efisiensi proses kerja karyawan.

6) Pemakaian Alat Pelindung Keselamatan (APD)

Alat Pelindung Diri (APD), seperti pelindung mata (*eye protection*), pelindung kepala *(safety hat and cap*), alat bantu pernapasan gas (gas *respirator*), maupun pelindung dari debu (*dust respirator*), berfungsi untuk melindungi tubuh karyawan dari paparan bahaya fisik, kimia, maupun biologis di tempat kerja. Kedisiplinan dalam penggunaan APD secara konsisten menjadi salah satu bentuk penerapan budaya keselamatan kerja yang nyata di lapangan.

7) Kondisi Lingkungan Kerja yang Aman

Indikator ini berkaitan dengan terciptanya suasana dan kondisi fisik tempat kerja yang bebas dari potensi bahaya, seperti kebersihan area kerja, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta bebas dari risiko seperti arus listrik, kebisingan, atau bahan berbahaya. Lingkungan kerja yang aman menjadi prasyarat dasar agar karyawan dapat bekerja dengan tenang, fokus, dan produktif tanpa rasa khawatir akan keselamatan dirinya.

Kesehatan Kerja diukur dengan indikator yang mengacu pada penelitian (Bayu Indra Siswanto, 2020) yaitu:

1) Adanya Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama Apabila Terjadi Kecelakaan

Indikator ini mengacu pada ketersediaan perlengkapan dan obat-obatan P3K (Pertolongan Pertama pada Kecelakaan) di lingkungan kerja. Kesiapan sarana pertolongan pertama ini penting agar apabila terjadi kecelakaan atau gangguan kesehatan mendadak pada karyawan, penanganan awal dapat segera dilakukan sebelum korban dirujuk ke fasilitas kesehatan yang lebih memadai, sehingga dapat meminimalkan dampak atau risiko yang lebih serius.

2) Adanya Pelayanan untuk Pemeriksaan Kesehatan secara Berkala bagi Karyawan

Pemeriksaan kesehatan berkala merupakan upaya perusahaan untuk memantau kondisi kesehatan karyawan secara rutin dan berkelanjutan. Melalui pemeriksaan ini, gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat pekerjaan (penyakit akibat kerja) dapat terdeteksi lebih awal, sehingga penanganannya dapat dilakukan sebelum berkembang menjadi lebih serius dan mengganggu produktivitas karyawan.

3) Adanya Jaminan Kesehatan bagi Para Pekerja

Jaminan kesehatan merupakan bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa akses

terhadap layanan kesehatan maupun santunan biaya pengobatan, baik melalui program BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan perusahaan, maupun bentuk jaminan lainnya. Adanya jaminan kesehatan memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena risiko biaya kesehatan telah difasilitasi oleh perusahaan.

4) Terpeliharanya Lingkungan Kerja yang Sehat

Indikator ini berkaitan dengan upaya menjaga kebersihan, kenyamanan, dan kondisi fisik tempat kerja agar tetap higienis dan tidak menjadi sumber penyakit, seperti kebersihan ruang kerja, sanitasi, kualitas udara, serta pengelolaan limbah kerja. Lingkungan kerja yang terpelihara dengan baik akan mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan secara berkelanjutan.

5) Tersedia Pelayanan Kesehatan bagi Para Karyawan/Pekerja

Indikator ini mengacu pada ketersediaan fasilitas atau akses layanan kesehatan di tempat kerja, seperti klinik perusahaan, poliklinik, atau kerja sama dengan fasilitas kesehatan terdekat. Ketersediaan layanan ini memudahkan karyawan untuk memperoleh penanganan medis dengan cepat apabila mengalami keluhan kesehatan selama bekerja.

6) Pendidikan Mengenai Kesehatan Kerja

Pendidikan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan dalam memberikan pengetahuan dan

pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga kesehatan diri, pola hidup sehat, serta cara mencegah penyakit akibat kerja. Melalui edukasi ini, kesadaran karyawan terhadap kesehatan kerja diharapkan dapat meningkat, sehingga tercipta budaya kerja yang sehat dan produktif.

4. Beban Kerja

   a. Pengertian Beban Kerja

      Menurut Danang Sunyoto, (2013). Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

      Menurut Arika, (2011). Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan untuk dapat menggerakan dan melakukan pekerjaan.Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan produktif sebagai suatu tujuan hidup.Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyakanya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Soleman, (2011).Secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal:

1) Beban kerja faktor eksternal

Faktor ekternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari laur tubuh pekerja, meliputi: (task) tugas fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sendangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kopleksitas pekerjaan, emosi pekerja, tingkat kesulitan kerja.

a) Organisasi kerja, organisasi kerja meliputi:lamanya waktu kerja, istirahat , shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

b) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Beban kerja faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reakasi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor meliputi faktor somato (jenis

kelamin umur, ukuran tubuh serta gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Soejipto, (2016). Indikator beban kerja meliputi:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya

Ambar (2013) mengemukakan bahwa indikator dari beban kerja meliputi:

1) Tugas-Tugas yang Harus Dikerjakan

Aspek ini berkaitan dengan jenis, jumlah, dan tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Semakin banyak dan semakin kompleks tugas yang harus diselesaikan, semakin besar pula beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Aspek ini menjadi dasar utama dalam menilai berat-ringannya beban kerja, karena tugas merupakan sumber pekerjaan itu sendiri.

2) Seorang atau Kelompok Orang yang Mengerjakan Tugas-Tugas Tersebut

Aspek ini menyoroti pihak yang menjalankan tugas, baik secara individu maupun kelompok/tim. Beban kerja tidak hanya dilihat dari besarnya tugas, tetapi juga dari kapasitas, kemampuan, serta jumlah sumber daya manusia yang mengerjakannya. Beban kerja yang sama dapat terasa berbeda tingkat bebannya tergantung pada berapa banyak orang yang menanggung tugas tersebut serta kemampuan masing-masing individu dalam menyelesaikannya.

3) Waktu yang Digunakan untuk Mengerjakan Tugas-Tugas Tersebut

Aspek ini berkaitan dengan durasi atau tenggat waktu yang tersedia bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketersediaan waktu yang terbatas dibandingkan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dapat meningkatkan tekanan kerja dan memperberat beban kerja yang dirasakan karyawan, misalnya akibat adanya lembur, target penyelesaian yang mendesak, atau tumpang tindihnya beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan.

4) Aspek Keadaan/Kondisi Normal pada Saat Tugas-Tugas Tersebut Dikerjakan

Aspek ini mengacu pada situasi dan kondisi kerja yang melingkupi pelaksanaan tugas, seperti kondisi fisik dan

psikologis karyawan, suasana kerja, serta faktor-faktor lingkungan kerja pada saat tugas dijalankan. Kondisi kerja yang tidak normal atau tidak kondusif (misalnya tekanan, gangguan, atau situasi darurat) dapat memperberat persepsi karyawan terhadap beban kerja yang mereka tanggung, meskipun jenis dan jumlah tugasnya tetap sama.

Indikator beban kerja menurut Gibson dan Ivancevich dalam Wangi, Bahiroh, & Imron (2020: 42):

1) Tekanan sebagai Tanggapan yang Tidak Dapat Beradaptasi

   Beban kerja dipandang sebagai bentuk tekanan (stres) yang muncul ketika seseorang tidak mampu menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Artinya, beban kerja bukan hanya soal banyaknya pekerjaan secara objektif, tetapi juga sejauh mana individu merasa "kewalahan" atau tidak sanggup menyesuaikan diri dengan tuntutan tersebut.

2) Dipengaruhi oleh Perbedaan Individual atau Proses Psikologis

   Tingkat beban kerja yang dirasakan setiap karyawan bersifat subjektif dan berbeda-beda, tergantung pada karakteristik, kapasitas mental, kepribadian, serta cara masing-masing individu memproses tekanan kerja secara psikologis. Beban kerja yang sama dapat dirasakan ringan

oleh satu karyawan, namun terasa berat oleh karyawan lain, tergantung pada kemampuan adaptasi psikologisnya.

3) Konsekuensi dari Tindakan Eksternal (Lingkungan, Situasi, dan Kejadian yang Menimbulkan Tuntutan Psikologis atau Fisik)

Beban kerja dilihat sebagai dampak dari faktor-faktor di luar diri karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja, situasi kerja, maupun peristiwa tertentu yang menuntut respons baik secara fisik (misalnya kelelahan tubuh) maupun psikologis (misalnya kecemasan, tekanan mental). Faktor eksternal inilah yang menjadi pemicu utama munculnya tekanan atau stres kerja pada karyawan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Prawirosentono (2007) menyatakan bahwa "lingkungan kerja merupakan suasana dan keadaaan lingkungan kerja banyak memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja". Untuk menciptakan keselamatan kerja diperlukan penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja dan lantai menjamin orang tidak mudah terpeleset karena licin. Sedangkan

kesehatan kerja tergantung pada lingkungan yang mendukung para tenaga kerja terjamin kesehatannya, misalnya sirkulasi udara yang baik. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja "adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan, penerangan dan lain–lain". Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja, dan kebersihan tempat kerja agar dapat bekerja dengan optimal.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayati (2009) faktor–faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1) Kebersihan

Setiap organisasi termasuk juga instansi pemerintahan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Hal ini karena kebersihan sangat berpengaruh bagi kesehatan karyawan, dengan demikian produktivitas kerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan. Hal ini di karena perasaan nyaman pada tempat yang tepat dalam yaitu keadaan tempat yang bersih, sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

2) Pemilihan Warna

Pemilihan warna dalam ruangan tempat kerja akan membawa pengaruh pada kondisi kerja karyawan. Karena warna akan membawa efek psikologis bagi karyawan disamping memiliki keterkaitan dengan penerangan dalam ruang kerja pada umunya belum banyak mendapatkan perhatian dari organisasi.

3) Tingkat Pencahayaaan

Pencahayaan diruang kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui pencahayaan yang baik dan mencukupi syarat akan mendorong karyawan dapat bekerja dengan baik, teliti dalam bekerja, dan terjaganya kualitas kerja yang baik. Pencahayaan yang baik adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja karyawan dan pencahayaan yang baik tidak hanya dari lampu melainkan juga berasal dari sinar matahari.

4) Suara

Suara adalah tingkat kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Secara langsungsuara yang bising akan berpengaruh terhadap kondisi fisik karyawan dan akhirnya secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu suara juga harus diperhatikan oleh manajemen dalam menciptakan

lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian pengadaan alat peredam suara *(earplug)* sangat dibutuhkan untuk mencegah terjadinya penyakit pendengaran yang dialami karyawan.

5) Udara dan suhu

Udara yang bersih mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kualitas kerja, kesehatan serta semangat kerja. Kualitas udara yang terdapat pada lingkungan kerja akan menurun apabila terjadi pencemaraan udara yang disebabkan oleh asap rokok, debu, dan asap mesin. Suhu merupakan faktor yang pentingkarena dapat memengaruhi kenyamanan karyawan, sehingga besar kemungkinannya jika kualitas udara rendah maka akan menurunkanfproduktivitas kerja karyawan".

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap akan menyebabkan ketegangan pada mata, intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Suhu Udara

Suhu udara adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas kerja penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur dengan baik sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal.

3) Suara Bising

Bukti dari telaah–telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara–suara yang konstan atau dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

4) Ruang Gerak

Ruang gerak sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, ruang gerak yang sempit membuat karyawan sulit bergerak sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

Berikut penjelasan dari masing-masing contoh indikator lingkungan kerja menurut Isyandi dalam Martini (2023: 67):

1) Peralatan dan Perlengkapan Kerja (Memadai atau Tidak)

Aspek ini berkaitan dengan ketersediaan dan kelengkapan sarana kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang aktivitas pekerjaannya, seperti alat kerja, mesin,

meja-kursi, hingga perlengkapan pendukung lainnya. Peralatan yang memadai dan berfungsi baik akan mempermudah karyawan menyelesaikan tugasnya, sementara peralatan yang kurang memadai dapat menghambat kelancaran kerja dan menurunkan efektivitas karyawan.

2) Kebersihan Tempat Kerja

Kebersihan lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik tempat kerja yang bebas dari kotoran, debu, sampah, maupun hal-hal lain yang dapat mengganggu kenyamanan. Tempat kerja yang bersih tidak hanya memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan, tetapi juga mendukung kesehatan dan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan.

3) Kegaduhan (Kebisingan)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat suara atau bunyi yang timbul di sekitar area kerja, baik yang berasal dari mesin, aktivitas kerja, maupun sumber lain di luar pekerjaan. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi karyawan, menimbulkan kelelahan, bahkan berdampak pada kesehatan pendengaran apabila berlangsung dalam jangka waktu lama, sehingga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

4) Penerangan

Penerangan mengacu pada ketersediaan cahaya, baik alami maupun buatan, yang memadai di area kerja. Pencahayaan yang cukup memungkinkan karyawan melihat dan mengerjakan tugasnya dengan jelas dan akurat, sedangkan pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan kelelahan mata, menurunkan ketelitian kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan atau kecelakaan kerja.

5) Ventilasi

Ventilasi berkaitan dengan sistem sirkulasi udara di tempat kerja yang memastikan pertukaran udara segar berjalan lancar. Ventilasi yang baik menjaga kualitas udara tetap sehat untuk dihirup, mengurangi rasa pengap, serta membantu menjaga stamina dan kenyamanan karyawan selama bekerja.

6) Kelembapan

Kelembapan menggambarkan kadar uap air yang terkandung dalam udara di lingkungan kerja. Tingkat kelembapan yang tidak sesuai, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat memengaruhi kenyamanan fisik karyawan, seperti menimbulkan rasa gerah, lengket, atau kulit kering, yang pada akhirnya dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja.

7) Temperatur (Suhu)

Temperatur berkaitan dengan tingkat panas atau dingin udara di area kerja. Suhu ruangan yang tidak sesuai dengan kondisi ideal dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan, bahkan menurunkan kemampuan konsentrasi dan stamina karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga temperatur yang terkontrol dengan baik penting untuk menjaga kenyamanan kerja.

Sendarmayati (2009:21), menyatakan bahwa indicator lingkungan kerja adalah:

1) Keseluruhan Alat Perkakas dan Bahan yang Dihadapi

Unsur ini merujuk pada sarana fisik yang digunakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti peralatan kerja, mesin, perlengkapan kantor, maupun bahan baku yang diolah. Ketersediaan dan kondisi alat serta bahan kerja ini secara langsung memengaruhi kelancaran dan kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari.

2) Lingkungan Sekitar Tempat Seseorang Bekerja

Unsur ini mengacu pada kondisi fisik di sekeliling area kerja, seperti tata ruang, kebersihan, penerangan, suhu udara, kebisingan, maupun suasana kerja secara umum. Lingkungan sekitar yang kondusif akan membuat karyawan

merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan bahkan gangguan kesehatan.

3) Metode Kerja, Baik sebagai Perseorangan Maupun Kelompok

Unsur ini berkaitan dengan cara atau sistem kerja yang diterapkan, baik dalam pelaksanaan tugas secara individu maupun secara tim/kelompok. Metode kerja yang jelas dan terstruktur, termasuk pola koordinasi antarindividu dalam kelompok kerja, turut menentukan efektivitas dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun, Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| **H1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)** | | | | | |
| 1 | Saputra & Riandadari, 2020, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Mekanik Di Bengkel UMC Suzuki Madiun, Jurnal Pendidikan Teknik Mesin (JPTM) Univ. Negeri Surabaya, | Bagaimana Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja Mekanik Di Bengkel UMC Suzuki Madiun. | X: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Y: Produktivitas Kerja Mekanik | Kuantitatif | Hasil Penelitian Adalah K3 Berpengaruh Terhadap Produktivitas |
| 2 | Rosento Et Al., 2021, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Restu Prima Mandiri Bekasi, | Mengetahui Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Restu Prima Mandiri Bekas | X: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Y: Produktivitas Kerja Karyawan | Kuantitatif | Hasil Penelitian Adalah K3 Berpengaruh Terhadap Produktivitas |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Jurnal Swabumi (Univ. Bina Sarana Informatika) | | | | |
| 3 | Swastika Et Al., 2022Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT Air Mancur Jawa Tengah, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat | Menganalisis Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT Air Mancur (Karena Produktivitas Rendah). | X: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Y: Produktivitas Kerja Karyawan | Kuantitatif | Secara Simultan K3 Berpengaruh Terhadap Produktivitas Dan Secara Parsial K3 Berpengaruh Terhadap Produktivitas |
| 4 | Dimas Wisnu Putra Nugroho, Indah Wahyu Utami, Niken Trisnawati, 2025, Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Tirta Cahya Adi., Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi | Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Sedangkan Variabel Kesehatan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas. |
| 5 | Briyan Artha Ginting, I. Wayan Suana, 2020, Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih E-Jurnal Manajemen (Univ. Udayana) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Berdasarkan Hasil Analisis, Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 | Brilian Swastika, Mulia Madiun, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Abidin, 2020, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, | Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Produktivitas Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Hasil Penelitian Menunjukan Bahwa Secara Simultan Terdapat Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja |
| 7 | Renita Hadiyanti, Maya Setiawardani, 2025, Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi (Politeknik Negeri Bandung) | Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Berdasarkan Hasil Penelitian, Pelaksananaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Papyrus Sakti Paper Mill |
| 8 | Rahayu, Nurmilasari Nurmilasari, ST Suhartina, 2022, Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppengasmi, Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) | Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Dari Hasil Analisis Dan Pembahasan Dalam Penelitian Ini, Maka Dapat Dikatakan Bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng |
| 9 | Yoan Hendrawan Junpridan Saragih, Sri Martina, Pirma Simbolon, 2024, Pengaruh Kepuasan Kerja, | Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap | X: Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja<br>Y: | Kuntitatif | Dapat Disimpulkan Bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspress, Manajemen: Jurnal Ekonomi (Univ. Simalungun/USI) | Produktivitas Kerja? | Produktivitas Kerja | | Ekspedisi J&T Ekspres Di Kota Pematang Siantar Dipengaruhi Oleh Kepuasan Kerja, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja (K3). |
| 10 | Adhitya Indra Utama, Choiroel Woestho, 2023, Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Pulo Gadung, Jurnal Bisnis dan Ekonomi | Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Penelitian Ini Menemukan Bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas. Namun, Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas. Selain Itu, Terdapat Hubungan Positif Dan Signifikan Antara Disiplin Kerja Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas. |
| 11 | Feryana Dwi Rahayu, 2018, Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Psikologi (Univ. Yudharta Pasuruan) | Pengaruh Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja,<br>Y: Produktivitas Kerja Karyawan | Kuantitatif | Berdasarkan Hasil Penelitian Diperoleh Suatu Kesimpulan Yaitu “Ada Hubungan Positif Antara Keselamatan Kerja Dengan Produktifitas Kerja |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Karyawan Bagian Produksi |
| 12 | Amenyah, M. A. X. (2023). *The impact of health and safety programs on employees' productivity. International Journal of Engineering Research and Applications* (IJERA), 13(1), 166-178. Penerbit: IJERA (*self-published online journal*, ISSN 2248-9622). | Bagaimana pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pertambangan (studi kasus AngloGold Ashanti, Ghana)? | X: Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja<br>Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif, studi kasus | Program K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada sektor pertambangan |
| 13 | (2023). *A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity. Safety Science.* Penerbit: Elsevier (Belanda). | Bagaimana dampak praktik K3 terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Fire & Security di UAE? | X: Praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja<br>Y: Produktivitas Karyawan | Mixed-method (kualitatif & kuantitatif), survei 293 karyawan, longitudinal | Intervensi K3 meningkatkan suasana kerja dan secara signifikan meningkatkan produktivitas |
| 14 | (2023). *The Influence Of Occupational Safety And Health (K3) On Employee Work Productivity With Multiple Linear Regression Methods At* PT. UDM. International *Journal of Science and Society* (IJSOC). Penerbit: *Goacademica Publishing* | Bagaimana pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT UDM? | X: Kesehatan dan Keselamatan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja Karyawan | Kuantitatif, 50 responden, regresi linear berganda, uji t, uji F, SPSS 25 | K3 (terutama dimensi kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan |
| 15 | Erika, Colia, E. S., & Ramli, S. (2024). *Relationship between compliance with the use of personal* | Bagaimana hubungan kepatuhan penggunaan APD dan perilaku K3 terhadap | X: Kepatuhan Penggunaan APD, Perilaku K3<br>Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, korelasional | Kepatuhan penggunaan APD dan perilaku K3 berhubungan signifikan dengan kinerja |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *protective equipment (PPE) and occupational health and safety behavior (K3) on the performance of* PT Enam Prakarsajaya Mandiri. *International Journal of Health Sciences*, Penerbit: *Global Society Publishing* (Indonesia). | kinerja karyawan? | | | |
| **H2 Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)** | | | | | |
| 16 | Sekar Ayu Pradina Paramita,Indra Januar, Rukmana, 2024, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Dki Jakarta, Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Dki Jakarta | X: Beban Kerja, Lingkungan Kerja<br>Y: Produktivitas Pegawai | Deskriptif Kuantitatif | Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. |
| 17 | Sherly Rutumalessy, 2023, Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Maluku, Jurnal Administrasi Terapan (Politeknik Negeri Ambon) | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Maluku | X: Beban Kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | Kuantitatif | Berdasarkan Hasil Penelitian, Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Maluku |
| 18 | (2025). *The Influence of Workload and Work Stress on the Productivity of* PT Aseanindo *Network Solution.* | Bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas | X: Beban Kerja, Stres Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, SPSS | Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 6. Penerbit: Dinasti Publisher (Indonesia). | kerja karyawan? | | | produktivitas kerja karyawan |
| 19 | Herdiana, D., & Sary, F. P. (2023). *How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 164-173. Penerbit: SSBFNET - *Center for Strategic Studies in Business and Finance* (Turki). | Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur sepatu? | X: Beban Kerja<br>Z: Stres Kerja (mediasi)<br>Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, analisis jalur (path analysis) | Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui stres kerja. |
| 20 | (2025). *The Role of Leadership Style and Workload in Improving Employee Productivity. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics* (IIJSE), 8(3). Penerbit: Universitas KH. Abdul Chalim (Indonesia). | Bagaimana peran gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan? | X: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja<br>Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif, analisis regresi berganda | Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan |
| 21 | Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). *The Effect of Competence, Compensation, Workload, and* | Bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) | X: Kompetensi, Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, 140 responden, statistik deskriptif & inferensial, regresi linear berganda | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompetensi dan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Work Motivation toward Employee Performance. International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84-92. Penerbit: SRN *Intellectual Resources* | UIP Sumbagut? | | | kompensasi berpengaruh |
| 22 | (2026). *The Effect of Work Culture, Compensation, and Workload on Employee Productivity at Future Education Tutoring Center*. *Journal of Innovative and Creativity* (JOECY). Penerbit: JOECY *Publisher* (Indonesia). | Bagaimana pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan? | X: Budaya Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif eksplanatori, sampling jenuh, skala Likert 5 poin, uji asumsi klasik, regresi linear berganda | Budaya kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan |
| **H3 Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)** | | | | | |
| 23 | Ade Rahma Ayu Siregar, Ica Fazana Taptanzani, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gold Coin Indonesia Kim Ii Mabar, Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Dan Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Sementara Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Dan Secara Simultan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. |
| 24 | Sri Wahyuningsih, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Warta Dharmawangsa (Univ. Dharmawangsa) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Lingkungan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitaf | Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Kerja |
| 25 | (2022). *A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (IJARBSS). Penerbit: HRMARS - *Human Resource Management Academic Research Society* (Malaysia). | Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Batam, Indonesia? | X: Lingkungan Kerja Fisik<br>Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, survei 187 karyawan, analisis korelasi Pearson | Terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, meskipun dengan kekuatan hubungan |
| 26 | Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). *Factors affecting employee performance: an empirical approach. International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1). Penerbit: *Emerald Publishing Limited* (Inggris). | Faktor-faktor apa yang secara empiris memengaruhi kinerja karyawan? | X: Lingkungan Kerja, Faktor Individu dan Organisasi<br>Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, structural equation modeling (SEM) | Lingkungan kerja dan faktor organisasional/ individual terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan |
| 27 | Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, | Bagaimana lingkungan | X: Lingkungan Kerja Fisik | Studi tinjauan literatur | Lingkungan kerja fisik |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | S. (2025). *Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research. Journal of Management Inquiry.* Penerbit: *SAGE Publications* (Amerika Serikat). | kerja fisik memengaruhi proses dan hasil organisasi, termasuk produktivitas? | (ambience, tata ruang, estetika) Y: Produktivitas dan Kinerja Organisasi | (integrative review) | memengaruhi baik hasil kualitatif (kepuasan, budaya organisasi) maupun kuantitatif (profitabilitas, produktivitas |
| 28 | Chandrasekar, K. (2011). *Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*,Penerbit: IJECBS (India, jurnal daring mandiri). | Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik? | X: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Organisasi | Kuantitatif, studi deskriptif | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik |
| 29 | *The Consequence of Work Environment on Employees' Productivity. IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM). Penerbit: IOSR - *International Organization of Scientific Research* (India). | Bagaimana persepsi karyawan mengenai pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada sektor perbankan? | X: Lingkungan Kerja (hubungan dengan atasan, keadilan, komunikasi) Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif, survei persepsi karyawan bank | Faktor-faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap persepsi produktivitas karyawan |
| 30 | *The Impact of Work Environment on Employees Performance. International Research Journal of Modernization in Engineering, Technology and Science* (IRJMETS). Penerbit: IRJMETS | Bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? | X: Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Lingkungan kerja yang tidak kondusif berdampak negatif terhadap kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Publication (India). | | | | |
| 31 | Catur Hadi Prabowo,Widodo, 2018, Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana | Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Pt Rickstar Indonesia |
| 32 | Rosa Aprilia, Erawati Kartika, Suhaji Nathanael, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Optima Sinergi Convestama Kota Semarang)., Jurnal Ilmiah Aset | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja | Kauntitatif | Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Optima Sinergi Convestama Kota Semarang). |
| 33 | Jean Rosalina Asthenu, Victor R. Pattipeilohy, 2024, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nengmey Pratama Malut Maluku (NMM) Cabang Ternate. Jurnal Maneksi (Manajemen Ekonomi & Akuntansi, Politeknik Negeri Ambon) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nengmey Pratama Malut Maluku (NMM) Cabang Ternate. |
| 34 | Paramita & Rukmana, 2024Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik | X: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Y: | Kuantitatif | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta, Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis | Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. | Produktivitas Pegawai | | |
| 35 | Ridwan Et Al., 2025Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Putra Tunggal Mandiritama Samboja-Kutai Kartanegara-Kalimantan Timur, Jupiter: Publikasi Ilmu Keteknikan Industri, Teknik Elektro & Informatika | Bagian Konstruksi PT Putra Tunggal Mandiritama (±90 Karyawan) Menghadapi Beban Kerja Tinggi Dan Lingkungan Kerja Kurang Mendukung Bagaimana Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. | X: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif | Hasil Penelitian Adalah Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan |
| 36 | Mardi Astutik, Retno Catur Kusuma Dewa, 2019, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan., Management and Business Review (MBR), STIE PGRI Dewantara Jombang, | Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Hasil Penelitian Ini Menunjukan Bahwa Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 37 | Ahmad Zainul Arifin, Feri Harianto, 2020, Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Surabaya, Garment., Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil (Univ. Madura) | Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Berdasarkan Hasil Analisis, Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. |
| 38 | Siska Amalia Safitri, Sri Murdiati, 2021, Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) | Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan? | X: Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif | Berdasarkan Dari Pe-Ne-Litian Ini Dapat Disimpulkan Bahwa Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Ker-Ja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS) Secara Parsial Maupun Simultan. |
| 39 | Muhammad Tarmizi, Machasin Machasin, Dian Puspita Novriant, 2023, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan | Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja,<br>Y: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan | Kuantitatif | Hasil Pengujian Menunjukkan Bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Berdampak Pada Produktivitas Melalui Lingkungan Kerja, Bahwa Keselamatan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Bagian Produksi Pt Dian Anggara Persada Siak, Jurnal Daya Saing | | | | Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Secara Bersama-Sama Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Produktivitas, Dan Bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Di Tempat Kerja Memiliki Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Produktivitas. |
| 40 | Auliya Azahra Hafizh, Usiono Usiono, 2024, Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan, | Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan? | X: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif | Hasil Penelitian Menunjukan Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Siginifikan Terhadap Produktivitas Karyawan |
| 41 | Ratih Yuni Sanggarwati, Bambang Mursito, Dan Fithri Setya Mawarti, 2025, Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Disiplin, Lingkungan Dan Beban Kerja Di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar., Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series | Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Disiplin, Lingkungan Dan Beban Kerja Di KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar? | X: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif | Berdasarkan Hasil Penelitian, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan, Sedangkan Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 42 | Apriliana, H., Sudinta, H., & Setiawan, T. (2026). *The Influence of Occupational Health and Safety (K3) and the Work Environment on Employee Productivity at PT. KGS. IJOSPOL: International Journal of Social, Policy and Law*, 7(3), 224-236. Penerbit: Yayasan Riset dan Pengembangan Intelektual (Indonesia). | Bagaimana pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. KGS? | X: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja<br>Y: Produktivitas Karyawan | Kuantitatif | K3 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan |
| 43 | (2025). *The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance. IJOSPOL: International Journal of Social, Policy and Law*, 6. Penerbit: Yayasan Riset dan Pengembangan Intelektual (Indonesia) | Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Thena Ely Sejahtera? | X: Beban Kerja, Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja/ Produktivitas Karyawan | Kuantitatif eksplanatori, sampling jenuh, skala Likert, regresi linear berganda | Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja |
| 44 | *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology* (*IJESET*). Penerbit: Sinergi Cendikia Abadi (Indonesia). | Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan? | X: Lingkungan Kerja, Beban Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan | Kuantitatif, 81 responden (rumus Slovin), regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi | Lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 45 | Nurmala, S., dkk. (2024). *The Effect of Work Environment and Workload on Employee Productivity. IRJEMS - International* | Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | X: Lingkungan Kerja, Beban Kerja<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif asosiatif, uji validitas-reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda | Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(8), 505-514. Penerbit: *IRJEMS Publication* (India). | PT Alva Karya Perkasa? | | | |
| 46 | (2025). *The Influence of Workload and Physical Work Environment on Employee's Work Productivity with Employee Engagement as an Intervening Variable. International Journal of Science, Technology & Management* (IJSTM). Penerbit: Formosa Publisher (Indonesia). | Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN UPT Cirebon melalui keterikatan karyawan? | X: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik<br>Z: Keterikatan Karyawan (intervening)<br>Y: Produktivitas Kerja | Kuantitatif deskriptif | Beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui keterikatan karyawan sebagai variabel |
| **Jurnal Pendukung atau Tambahan** | | | | | |
| 47 | Yuliana Patrisia, 2018, Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi (Univ. Mulawarman) | Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)? | X: Beban Kerja, Kelelahan Kerja<br>Y: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) | Kuantitatif | Beban Kerja, Kelelahan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) |
| 48 | Anjeli Et Al., 2026, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Padang Tahun 2025, Gudang Jurnal Ilmu Kesehatan (GJIK) | Mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Padang Tahun 2025, Mengingat Tingginya Tuntutan Fisik, Lingkungan | Faktor-Faktor (Usia, Masa Kerja, Pengetahuan) Kejadian Kecelakaan Kerja | Kuantitatif, Cross Sectional, 57 Responden Dari 132 Populasi Petugas Damkar | Penelitian Menemukan Hubungan Antara Beberapa Faktor Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Kerja Berbahaya, Dan Keterbatasan Penggunaan APD. | | | |
| 49 | Prasstiawan & Ramdani, 2024, Analysis Alat Pelindung Diri (APD) Di PT. Tunas Toyota Serang, Journal of Vocational Education and Automotive Technology (JOVEAT) | PT Tunas Toyota Serang Memiliki Banyak Mekanik Yang Belum Memahami Pentingnya Penggunaan APD Dan Keselamatan Kerja | | Kualitatif | Ditemukan Berbagai Potensi Bahaya Cedera Di Bengkel (Benturan, Uap Panas Mesin, Bahaya Listrik Aki); Disimpulkan Penerapan APD Dan Pemeliharaan Tempat Kerja Penting Untuk Meminimalkan Kecelakaan Kerja. |
| 50 | Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta. | | | metode penelitian kuantitatif, kualitatif, mixed methods, populasi, sampel, teknik sampling, instrumen penelitian, skala Likert, uji validitas, reliabilitas, serta teknik analisis data. | . |
| 51 | Kaya, S. (2020). *Factors affecting employee safety productivity: an empirical study in an OHSAS 18001-certified organization. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1). Penerbit: *Taylor & Francis* (Inggris). | Faktor apa saja yang memengaruhi produktivitas keselamatan karyawan pada organisasi bersertifikat OHSAS 18001? | X: Pelatihan K3, Pengetahuan K3, Motivasi K3, Kepatuhan K3<br>Y: Produktivitas Keselamatan Karyawan | Kuantitatif, survei 453 karyawan, EFA & CFA | Pelatihan, pengetahuan, motivasi, dan kepatuhan K3 berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas keselamatan karyawan; partisipasi keselamatan tidak berpengaruh |

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

## C. Kerangka Konseptual

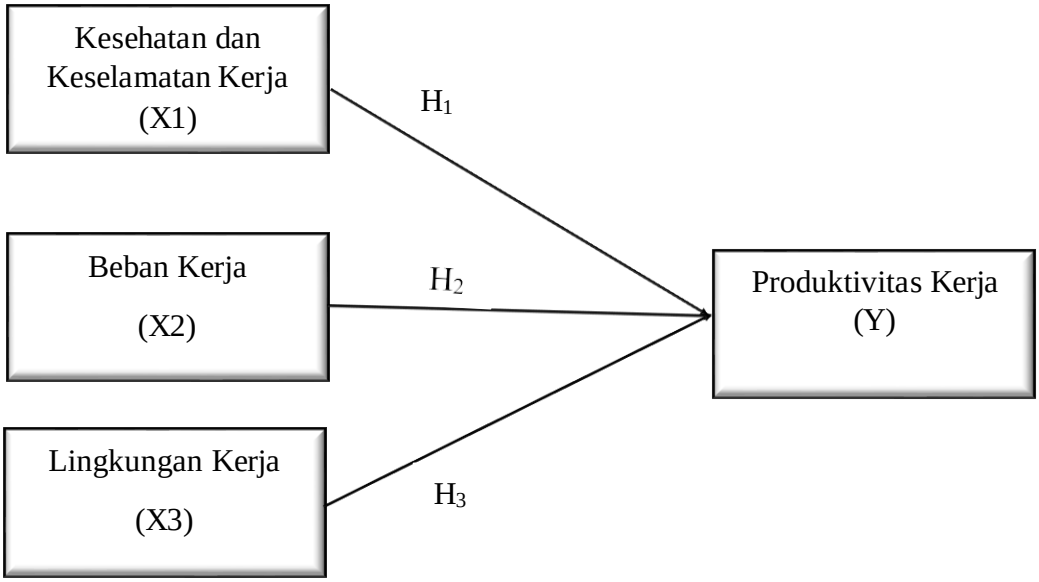
Menurut Sugiyono (2023), kerangka konseptual merupakan model yang menggambarkan hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yang telah diidentifikasi berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel penelitian sekaligus memberikan arah dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (independen), yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta satu variabel terikat (dependen), yaitu Produktivitas Kerja (Y). Berbeda dengan model mediasi, penelitian ini memandang ketiga variabel bebas tersebut memengaruhi Produktivitas Karyawan secara langsung, baik secara parsial maupun simultan, tanpa melalui variabel penghubung tambahan. Pandangan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* yang menjadi *grand theory* penelitian ini, di mana penerapan K3, pengelolaan beban kerja secara proporsional, dan penyediaan lingkungan kerja yang layak dipandang sebagai bentuk investasi perusahaan terhadap human capital karyawan yang hasilnya (return) tercermin secara langsung pada capaian Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan *grand theory* serta hasil kajian penelitian terdahulu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, karena perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap

mampu bekerja secara optimal. Dugaan tersebut didukung oleh temuan Rosento et al. (2021) dan Swastika et al. (2022) yang membuktikan bahwa penerapan K3 mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Beban Kerja juga diduga memengaruhi Produktivitas Karyawan, karena volume dan tuntutan kerja yang proporsional akan menjaga stamina serta konsentrasi karyawan dalam bekerja, meskipun hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi arah pengaruh (Paramita & Rukmana, 2024; Ridwan et al., 2025). Selanjutnya, Lingkungan Kerja yang layak, mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan tingkat kebisingan, diduga turut memengaruhi Produktivitas Kerja karena kondisi fisik tempat kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan (Widodo & Prabowo, 2018). Ketiga variabel bebas tersebut juga diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, mengingat karyawan bengkel dan salon mobil menghadapi tekanan K3, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja fisik secara bersamaan dalam aktivitas kerja hariannya.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:




**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Diadaptasi dari Paramita & Rukmana, 2024, dan Catur Hadi Prabowo,Widodo, 2018

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini menduga bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh H1, H2, dan H3. Selain itu, ketiga variabel bebas tersebut diduga juga berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh H4.

## D. Hipotesis Penelitian

### 1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja senantiasa berada

dalam keadaan selamat dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012). Penerapan K3 yang baik, seperti tersedianya alat pelindung kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja yang tepat, serta ruang kerja yang sehat, akan menjaga karyawan terhindar dari risiko cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja sehingga mampu bekerja secara optimal.

Dukungan empiris atas hubungan ini diperoleh dari penelitian Prabowo dan Widodo (2018) pada karyawan bagian produksi PT Rickstar Indonesia. Hasil regresi sederhana penelitian tersebut menunjukkan persamaan Y = 1,227 + 1,619 (X1), dengan nilai t hitung sebesar 19,295 yang jauh melampaui t tabel sebesar 1,299, serta koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,886 yang berarti K3 memberikan kontribusi sebesar 88,6 persen terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) mengindikasikan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa semakin baik penerapan K3 pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan *Human Capital Theory*, K3 dipandang sebagai bentuk investasi perusahaan dalam melindungi nilai *human capital* karyawan dari risiko cedera dan gangguan kesehatan yang dapat menurunkan kapasitas kerjanya. Apabila perusahaan gagal berinvestasi secara memadai pada aspek K3, maka nilai *human capital* karyawan

akan terkikis sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**$H_1$**: Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan CV Surya Indah Kota Madiun.

**2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan, batasan waktu penyelesaian, serta pandangan subjektif individu terhadap pekerjaannya (Suradi, 2023 dalam Paramita & Rukmana, 2024). Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini dibuktikan secara empiris oleh Paramita dan Rukmana (2024) pada 100 pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan Y = 39,996 – 0,367 (X1), dengan nilai t hitung sebesar 4,901 yang lebih besar dari t tabel 1,984 pada taraf signifikansi 0,000 (< 0,05), serta koefisien korelasi sebesar -0,444 dan koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,197 atau kontribusi sebesar 19,7 persen terhadap produktivitas pegawai. Hasil tersebut membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas,

yaitu semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah produktivitas kerjanya.

Perspektif *Human Capital Theory* memandang pengelolaan beban kerja secara proporsional sebagai bagian dari pemeliharaan nilai *human capital* karyawan, karena pengaturan volume pekerjaan yang wajar akan menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap berada pada kapasitas optimal untuk bekerja. Dengan demikian, meskipun temuan Paramita dan Rukmana (2024) menunjukkan arah pengaruh yang negatif pada objek penelitian tersebut, hubungan antara beban kerja dan produktivitas tetap relevan diuji karena keduanya sama-sama menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**$H_2$**: Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan CV Surya Indah Kota Madiun.

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang nyaman, mencakup penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta kebersihan tempat kerja, akan membuat karyawan lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua jurnal utama yang menjadi rujukan penelitian ini menunjukkan hasil yang menarik untuk dicermati. Prabowo dan Widodo (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia, dengan persamaan Y = 29,790 + 0,416 (X2), nilai t hitung sebesar 3,597 (> t tabel 1,299), dan koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,212 atau kontribusi sebesar 21,2 persen. Sebaliknya, *Paramita dan Rukmana (2024)* justru menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta, dengan persamaan Y = 45,037 – 0,419 (X2), nilai t hitung sebesar 5,151 (> t tabel 1,984), koefisien korelasi -0,462, dan koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,213 atau kontribusi sebesar 21,3 persen.

Perbedaan arah pengaruh pada kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas bersifat kontekstual, bergantung pada kondisi fisik tempat kerja pada masing-masing objek penelitian. Meski demikian, kedua penelitian secara konsisten membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga variabel ini tetap relevan untuk diuji. Berdasarkan *Human Capital Theory*, penyediaan lingkungan kerja yang layak merupakan bentuk investasi perusahaan dalam menciptakan kondisi yang mendukung karyawan agar mampu bekerja secara maksimal tanpa terganggu oleh kondisi fisik

tempat kerja yang buruk. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**$H_3$**: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan CV Surya Indah Kota Madiun.