

Peran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja

Nur Shafira Putri ¹, Muhammad Idris², Diah Isnaini Asiati ³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

nrshafiraptr@gmail.com, idrismuhammad727@gmail.com, diah_isnaini@yahoo.com

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 28 Februari 2025

Direview 25 Maret 2025

Disetujui 28 April 2025

Keywords:

Job Satisfaction, Motivation, Productivity, Occupational Health and Safety

Purpose – This study aims to determine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) and motivation on employee productivity at PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. This research is associative in nature. The variables used in this study are Occupational Health and Safety (OHS), motivation, job satisfaction, and employee productivity.

Design/methodology – The sample consists of 120 employees of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, selected using Cluster Random Sampling. The data used in this study is primary data collected through questionnaires. The data analysis technique employed is Structural Equation Modeling (SEM) using the Lisrel software.

Findings - The results of this study show that: Occupational Health and Safety (OHS) has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Occupational Health and Safety (OHS) has a positive and significant effect on Employee Productivity, Motivation has a positive and significant effect on Employee Productivity, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Productivity, Occupational Health and Safety has a positive and significant effect on Employee Productivity through Job Satisfaction, Motivation has a positive and significant effect on Employee Productivity through Job Satisfaction at PT. Pupuk Sriwijaya.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, tidak hanya dalam aspek keterampilan dan keahlian tetapi juga dalam membangun perilaku kerja yang kondusif (Dessler, 2020). SDM yang kompeten akan menjadi penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena manusia adalah pelaku utama dalam menjalankan fungsi manajerial dan operasional (Ismaini & Mayasari, 2019). Organisasi yang memiliki tenaga kerja berkualitas dan mampu bekerja

sama dengan pimpinan dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih berkembang. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai kinerja yang optimal (Ardiansyah et al., 2019).

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan (Abdeldayem et al., 2021). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan (Sutrisno,

2019). Lebih lanjut Lumenta et al. (2022) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas kerja adalah kesehatan dan keamanan kerja sehingga perusahaan perlu memelihara kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja para karyawannya. Rendahnya produktivitas sering kali disebabkan oleh rendahnya moral kerja, yang dapat terlihat dari perilaku karyawan yang tidak fokus pada tugas utama, sering menunda pekerjaan, atau bahkan melakukan korupsi jam kerja (Swandono, 2018). Dengan demikian, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup aspek lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis lainnya (Lumenta et al., 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih aktif, serta mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku negatif seperti kurangnya loyalitas, motivasi yang rendah, bahkan meningkatnya tingkat absensi. Oleh karena itu, kepuasan kerja harus menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dan produktivitas kerja adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Kurniawan & Saly, 2023). Program K3 yang baik akan memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Herlina, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan (Isnaini, 2021). Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa implementasi K3 tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas kerja (Samsir et al., 2023). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut terkait hubungan antara K3, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

Selain K3, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan

(Hidayati, 2020). Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, serta meningkatkan efisiensi kerja (Sarwo Edi, 2023)). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Suroto et al., 2023). Namun, terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja (Prayudi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pupuk menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas kerja karyawan. Data produksi lima tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi produksi urea, amonia, dan NPK, yang dapat dikaitkan dengan berbagai faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, serta penerapan program K3. Beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan ini meliputi rendahnya semangat kerja karyawan, kurangnya kesempatan promosi, pengawasan kerja yang tidak optimal, serta kurangnya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh K3 dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Departemen Pabrik P-IIB PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

B. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan, sementara efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang minimal untuk menghasilkan output yang maksimal (Suriadi et al., 2021). Menurut Hasibuan (2019), produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan output berupa barang atau jasa dengan input seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, dan peralatan. Rahmawati (2019) menekankan bahwa produktivitas mencerminkan hubungan antara elemen-elemen produksi dan hasil yang dihasilkan. Suriadi et al. (2021) menambahkan bahwa produktivitas juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengadopsi inovasi dan pengetahuan untuk meningkatkan

output dengan memanfaatkan teknologi terbaru serta praktik manajemen terbaik. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan untuk mencapainya.

Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi, serta kesehatan kerja (Sutrisno, 2019). Rendahnya produktivitas kerja sering dikaitkan dengan moral kerja yang rendah, di mana karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, sehingga dapat menyebabkan perilaku malas dan korupsi waktu kerja (Swandono, 2018). Faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja meliputi motivasi, disiplin kerja, keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja, teknologi, jaminan sosial, dan manajemen (Hasibuan, 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan, serta aspek ekonomi dan teknis juga turut menentukan tingkat produktivitas seorang karyawan (Sutrisno, 2019).

Indikator produktivitas kerja mencakup beberapa aspek utama, yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, peningkatan mutu pekerjaan, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya (Sutrisno, 2019). Kemampuan karyawan berhubungan erat dengan keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, sementara peningkatan hasil kerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam mencapai target. Semangat kerja yang tinggi juga menjadi indikator penting dalam produktivitas, di mana etos kerja dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan hasil yang dicapai. Selain itu, pengembangan diri menjadi faktor penting dalam mempertahankan produktivitas, terutama dalam menghadapi tantangan dan harapan di dunia kerja. Upaya untuk meningkatkan mutu dan efisiensi kerja juga menjadi elemen kunci dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi (Robbins &

Judge, 2019). Handoko (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang melibatkan evaluasi subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Hasibuan (2019) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul akibat interaksi antara individu dengan lingkungan kerja, di mana karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam tiga bentuk, yaitu kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, kepuasan dari lingkungan kerja, serta kombinasi keduanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup lingkungan kerja, motivasi, kesempatan untuk berkembang, keamanan kerja, gaji, pengelolaan perusahaan, supervisi, aspek intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, hubungan sosial, komunikasi, dan fasilitas pendukung seperti kesehatan dan tunjangan lainnya (Sunarta, 2019). Menurut Bariqi (2020), penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, karena menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja juga dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu isi pekerjaan, upah yang diterima, peluang promosi, supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja (Afandi, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini agar karyawan tetap termotivasi dan merasa puas dalam pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) meliputi lima aspek utama, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana isi pekerjaan memberikan kepuasan, kesesuaian upah dengan kebutuhan dan rasa keadilan, adanya peluang promosi untuk berkembang, efektivitas pengawasan dari atasan, serta kualitas hubungan dengan rekan kerja. Kelima indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga penting bagi pimpinan untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai

proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa motivasi sangat penting karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik. Bukhari & Pasaribu (2019) menambahkan bahwa motivasi berasal dari dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja mencerminkan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan tertentu.

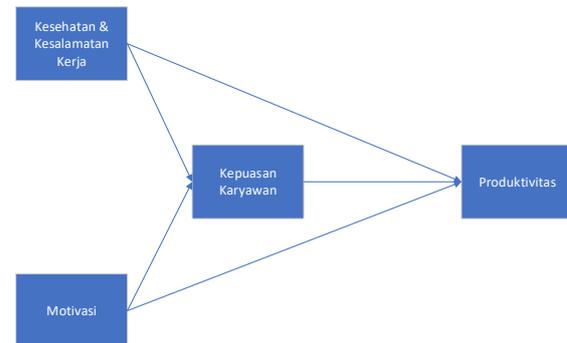
Indikator motivasi kerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi berprestasi McClelland yang mencakup tiga aspek utama: kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi (Mangkunegara, 2016). Kebutuhan prestasi mencerminkan dorongan individu untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, misalnya melalui kesempatan untuk berprestasi dan mengikuti pelatihan. Kebutuhan kekuasaan berkaitan dengan keinginan seseorang untuk memiliki tanggung jawab lebih besar dalam organisasi. Sementara itu, kebutuhan afiliasi mencerminkan dorongan individu untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah aspek penting dalam dunia kerja yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Wangi et al., 2020). Menurut Mangkunegara (2016), K3 mencerminkan upaya untuk menjaga keselamatan fisik dan mental tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka. Widodo (2015) menegaskan bahwa penerapan K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Indikator penyebab keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua aspek utama, yaitu kondisi lingkungan kerja dan penggunaan peralatan kerja (Mangkunegara, 2016). Lingkungan kerja yang tidak aman, seperti ruang kerja yang sempit, penyimpanan barang yang tidak tertata, serta pembuangan limbah yang tidak sesuai, dapat meningkatkan risiko kecelakaan. Selain itu, penggunaan peralatan kerja yang tidak memiliki sistem pengamanan yang memadai juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa

lingkungan kerja dan penggunaan peralatan kerja memenuhi standar keselamatan agar dapat menjaga kesejahteraan karyawan serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), motivasi, serta kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. K3 yang diterapkan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Motivasi juga berperan dalam mendorong semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pupuk SriwidjajaPalembang.
- H₂: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pupuk SriwidjajaPalembang.
- H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pupuk SriwidjajaPalembang.
- H₄: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pupuk SriwidjajaPalembang.
- H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pupuk SriwidjajaPalembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada Departemen Pabrik P-IIB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tujuan menganalisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif (kausal) untuk memahami karakteristik responden serta menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*, menghasilkan sampel sebanyak 120 karyawan dari berbagai unit kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Form*, dengan skala Likert sebagai alat ukur utama dalam mengumpulkan data primer.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji hubungan antara variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas diterapkan untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian, menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Construct Reliability (CR)*. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti laporan perusahaan, buku, dan artikel ilmiah. Metode analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan model yang digunakan dapat menggambarkan hubungan kausal antar variabel secara akurat, sehingga memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	115	95,83%
2	Perempuan	5	4,17%
Total		120	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 95,83% berjenis kelamin laki-laki dan 4,17% berjenis kelamin perempuan. Hasil diatas menunjukkan bahwa

Departemen Operasi P-IIB PT. Pupuk SriwidjajaPalembang lebih banyak karyawan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S2	3	2,5 %
2	S1	76	63,4 %
3	D3	7	5,8 %
4	SMA	34	28,3 %
Total		120	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan karakteristik pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 2,5% berpendidikan S2, sebanyak 63,4% berpendidikan S1, sebanyak 5,8% berpendidikan D3, dan sebanyak 28,3% berpendidikan SMA. Hasil diatas menunjukkan bahwa Departemen Operasi P-IIB PT. Pupuk SriwidjajaPalembang lebih banyak karyawan yang berpendidikan S1.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

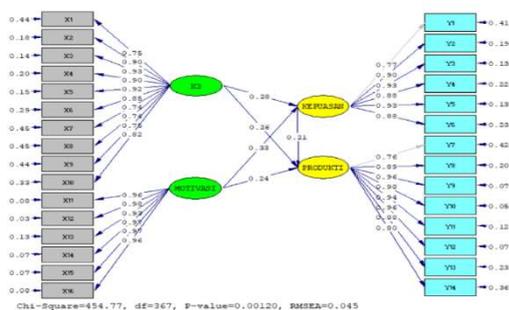
No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	3,8 %
2	1 – 3 tahun	35	28,8%
3	3 – 6 tahun	25	21,2%
4	> 6 tahun	55	46,2%
Total		120	100%

Sumber: Hasil Olah data, 2024

Tabel 3. menunjukkan karakteristik pengalaman kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 3,8% masa kerja < 1 tahun, sebanyak 28,8% masa kerja 1-3 tahun, sebanyak 21,2% pengalaman kerja 3-6 tahun dan sebanyak 46,2 % pengalaman kerja >6 tahun. Hasil diatas menunjukkan bahwa Departemen Operasi P-IIB PT. Pupuk SriwidjajaPalembang lebih banyak karyawan yang masa kerja melebihi 6 tahun.

Gambar 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel *loading factor* memiliki nilai lebih besar dari nilai error 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian CFA pada tahap awal yang ditunjukkan pada Gambar 2 telah memenuhi syarat untuk pengujian tahap selanjutnya.

Uji validitas konstruk seluruh instrument masing-masing lebih besar dari 0,05 dan secara keseluruhan nilai *Average Variance Extract (AVE)* yang dilihat pada Gambar 2 menunjukkan lebih besar dari 0,50.



Gambar 2. Confirmatory Factor Analysis

Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kepuasan telah lolos uji validitas, karena telah memenuhi persyaratan yaitu nilai loading faktor > 0,05 sehingga instrument tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan alat ukur yang valid dalam analisa selanjutnya. Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa, hasil perhitungan nilai CR > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada *full model loading factor* untuk variabel produktivitas, kepuasan, K3 dan motivasi dalam penelitian ini adalah dapat diterima dan reliabel.

Tabel 4. Goodness Of Fit Index

Goodness Of Fit Index	Cut Of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
P-Value	≥ 0,05	0,00120	Fit
RMSEA	≤ 0,1	0,045	Good Fit
GFI	≥ 0,90	0,80	Fit
NNFI	≥ 0,90	0,98	Good Fit
SRMR	≤ 0,1	0,04	Good Fit
IFI	≥ 0,90	0,99	Good Fit
CFI	≥ 0,90	0,99	Good Fit
RFI	≥ 0,90	0,94	Good Fit
NFI	≥ 0,90	0,95	Good Fit

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa model sudah baik karena kriteria *goodness of fit index* secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori good fit. terutama nilai P-Value yang nilai lebih besar dari 0,05 dan nilai RMSEA yang nilai kurang dari 0,05 sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Nilai T-Values	Cr Rate	Keterangan
1	K3 – Kepuasan	3,11	> 1,96	Signifikan
2	Motivasi – Kepuasan	3,65	> 1,96	Signifikan
3	K3 – Produktivitas	2,87	> 1,96	Signifikan
4	Motivasi – Produktivitas	2,71	> 1,96	Signifikan
5	Kepuasan – Produktivitas	2,30	> 1,96	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Koefisien jalur (Path Coefficient) dan T-Values dapat ditampilkan dalam Tabel 5. Kemudian Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh

No	Var	Int	P.L	P.TL	Total
1	K3 – Kep	-	0,28	-	0,28
2	Mot – Kep	-	0,33	-	0,33
3	K3 – prod	-	0,26	-	0,26
4	mot – prod	-	0,24	-	0,24
5	Kep – prod	-	0,21	-	0,21
6	K3 – Kep – prod	Kep	0,28	0,06	0,34
7	Mot – Kep – prod	Kep	0,33	0,07	0,40

Sumber: Data diolah, 2024

Ket:

Kep = Kepuasan Kerja

Prod = Produktivitas

Mot = Motivasi

Int = Intervening

P.L = Pengaruh Langsung

P.TL = Pengaruh Tidak Langsung

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di Departemen Pabrik P-IIB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil pengujian menggunakan aplikasi Lisrel menunjukkan bahwa nilai T-Values sebesar 3.11 lebih besar dari 1,96, yang berarti K3 memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Anggoro et al. (2022), yang menyatakan bahwa K3 merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2016) pada PT. Cahaya Samtraco Utama, di mana K3 memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan et al. (2018), yang menyimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pandawa Surya Sentosa, Kota Balikpapan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi dalam indikator pengukuran, metode analisis, serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

Temuan dari hasil wawancara dan kuesioner menunjukkan bahwa meskipun K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperbaiki. Misalnya, alat pelindung diri (APD) yang digunakan beberapa karyawan sudah usang, kurangnya pelatihan tentang penggunaan alat kerja, serta keamanan dalam penyusunan barang berbahaya yang belum diperhitungkan dengan optimal. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama terkait dengan kompensasi yang tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan serta kebijakan promosi yang belum transparan.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kebijakan K3 dengan cara mengganti APD yang sudah tidak layak pakai, memberikan pelatihan secara berkala terkait penggunaan alat kerja, serta menyusun kebijakan yang lebih baik dalam penyimpanan barang berbahaya. Dengan perbaikan tersebut, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di Departemen Pabrik P-IIB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil pengujian menggunakan Lisrel menunjukkan nilai T-Values sebesar 3.65, yang lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunarta (2019), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2019), yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi dalam metode penelitian, ukuran sampel, serta perbedaan faktor motivasi yang digunakan sebagai indikator dalam pengukuran.

Meskipun motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, masih ditemukan beberapa kendala di lapangan. Beberapa karyawan merasa bahwa mereka tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kesempatan untuk mendapatkan posisi dengan kewenangan lebih tinggi, serta adanya hambatan dalam komunikasi antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tinggi, masih terdapat faktor internal yang menghambat kepuasan kerja secara menyeluruh.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan akses terhadap promosi jabatan, serta mendorong komunikasi yang lebih baik antar karyawan dan manajemen. Dengan demikian, tingkat motivasi dapat meningkat dan secara langsung berdampak pada kepuasan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen Pabrik P-IIB PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pengujian menggunakan aplikasi Lisrel

menunjukkan nilai T-Values sebesar 2.87, yang lebih besar dari 1.96, menandakan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mendukung teori Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam menentukan produktivitas karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendarwan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur K3 secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaligis et al., (2013), yang menyimpulkan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh faktor metodologi, jumlah sampel, serta karakteristik lingkungan kerja yang berbeda.

Hasil survei juga menunjukkan bahwa meskipun K3 berkontribusi terhadap produktivitas kerja, terdapat beberapa kendala yang masih dirasakan oleh karyawan, seperti ketersediaan alat pelindung diri yang sudah usang, kurangnya pelatihan tentang penggunaan alat kerja, serta penataan barang berbahaya yang belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun penerapan K3 sudah berjalan, masih ada aspek yang perlu diperbaiki agar dampaknya terhadap produktivitas kerja lebih maksimal.

Sebagai langkah perbaikan, perusahaan sebaiknya meningkatkan sistem pelatihan terkait K3, mengganti alat pelindung diri yang sudah tidak layak pakai, serta memperbaiki tata kelola lingkungan kerja agar lebih aman dan nyaman bagi karyawan. Dengan demikian, penerapan K3 yang lebih optimal dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengujian menggunakan Lisrel menunjukkan nilai T-Values sebesar 2.71, yang lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albert et al. (2023), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haslindah et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan metode penelitian, indikator motivasi yang digunakan, serta karakteristik sampel yang berbeda.

Meskipun motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, masih ditemukan beberapa tantangan dalam penerapannya di tempat kerja. Beberapa karyawan mengaku tidak mendapatkan kesempatan dalam pengambilan keputusan, kurangnya akses terhadap promosi jabatan, serta kurangnya komunikasi antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tinggi, masih ada faktor internal yang memengaruhi tingkat produktivitas.

Sebagai solusi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program insentif dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan peluang yang lebih luas bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka di antara team kerja. Dengan demikian, motivasi dapat lebih terjaga dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen Pabrik P-IIB PT. Pupuk SriwidjajaPalembang. Pengujian menggunakan aplikasi Lisrel menunjukkan nilai T-Values sebesar 2.30, yang lebih besar dari 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin et al., 2023), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, bersama dengan faktor lain seperti motivasi kerja dan kompensasi. Namun,

temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Tanri (2018), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh variasi dalam metode penelitian, karakteristik sampel, serta faktor eksternal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

Meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas, masih ditemukan beberapa tantangan yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima tidak adil, tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, serta adanya kebijakan promosi yang kurang transparan dan tidak sepenuhnya berbasis pada kinerja. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang termotivasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Sebagai langkah perbaikan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi yang lebih adil, menyusun kebijakan promosi yang lebih transparan dan berbasis meritokrasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif bagi karyawan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja dapat terus meningkat, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi kinerja dan pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa K3 dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan melalui Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan implementasi program K3, memberikan pelatihan keselamatan kerja yang lebih intensif, serta memperbaiki sistem kompensasi dan promosi agar lebih transparan dan adil.

Dalam jangka panjang, penerapan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik berdampak positif pada peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, serta daya saing perusahaan. Dengan memperbaiki kebijakan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan keberlanjutan bisnisnya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdeldayem, M. M., Deeb, H. M. A. Al, & Shaikh, M. A. Al. (2021). Impact Of Administrative Empowerment On Organizational Belongingness: Evidence From Bahrain. *International Journal Of Information, Business And Management*, 13(3).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Albert, A., Nefianto, T., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Action Research Literate*, 7(2). <https://doi.org/10.46799/Ar1.V7i2.148>
- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3). <https://doi.org/10.35446/Dayasaing.V8i3.979>
- Ardiansyah, B., Sunardi, S., & Santoso, B. (2019). Analisis Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Di Pt. Indonesia Multi Colour Printing). *Tekmapro: Journal Of Industrial Engineering And Management*, 14(1). <https://doi.org/10.33005/Tekmapro.V14i1.28>
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/j smb.V5i2.6654>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dessler, G. (2020). "Gary Dessler - Human Resource Management-Pearson (2020)." In *Human Resource Management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (2nd Ed.). Bpfe-Yogyakarta.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (Kpsbu) *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).

- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Haslindah, A., Syarifuddin, R., Iswandi, M., & Pratiwi, K. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sukses Perkasa Dengan Metode Structural Education Modeling (Sem). *Journal Industrial Engineering & Management (Just-Me)*, 1(1). <https://doi.org/10.47398/Just-Me.V1i1.497>
- Hendarwan, D., Putri, Y. D., Porwani, S., & Iqbal, M. (2023). Efektifitas Penerapan Sistem Manajemen Dalam Melaksanakan Koordinasi Dan Pemeliharaan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk-3) Pada Suatu Perusahaan. *Motivasi*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.32502/Mti.V8i1.5804>
- Herlina, E. (2022). Hubungan Antara Efektivitas Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan. *Comserva Indonesian Jurnal Of Community Services And Development*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/Comserva.V1i9.125>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *Bima: Journal Of Business And Innovation Management*, 2(3). <https://doi.org/10.33752/Bima.V2i3.5404>
- Ismaini, Y., & Mayasari, P. (2019). Stres Kerja Perawat Dan Perilaku Caring Pada Pasien Di Rumah Sakit Banda Aceh. *Idea Nursing Journal*, 10(3).
- Isnaini, F. (2021). Hubungan Pengetahuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Nelayan Jobokuto Jepara. *Publikasi Ilmiah Surakarta*.
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Sipil Statik*, 1(3).
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 4(4).
- Kurniawan, K. H., & Saly, J. N. (2023). Arah Regulasi Hunian Berimbang Setelah Diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9). <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V7i9.14024>
- Lumenta, I. D. R., Osak, R. E. M. F., Rambulangi, V., & Pangemanan, S. P. (2022). Analisis Pendapatan Usaha Peternakan Ayam Petelur “Golden Paniki Ps.” *Jambura Journal Of Animal Science*, 4(2). <https://doi.org/10.35900/Jjas.V4i2.14008>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Primatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi*, 21(2). <https://doi.org/10.26623/Slsi.V21i2.6423>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemenmethonomix*, 4(2).
- Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kc Semarang). *Jurnal Ekonomi lain Salatiga*, 11(1).
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). Perilaku Organisasi Edisi 16. In *Jakarta* (Vol. 2, Issue 1).
- Samsir, A. A. H., Nurmiati Muchlis, & Alfina Baharuddin. (2023). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Ulp Sungguminasa. *Window Of Public Health Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.33096/Woph.V4i2.665>
- Sarwo Edi, S. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara. *Khazanah: Journal Of*

- Islamic Studies*.
<https://doi.org/10.51178/Khazanah.V2i1.1323>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Refika Aditama.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2).
<https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V1i2.27421>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service.
- Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Penerbit Adab.
- Suroto, E., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Di Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2).
<https://doi.org/10.59024/jipa.V1i2.111>
- Suryawan, K. S. B., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timus. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(61).
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Swandono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9).
- Tanri, L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Tiga Permata. *Agora*, 6(2).
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1).
<https://doi.org/10.33096/jmb.V7i1.532>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manajemen*. Pustaka Pelajar.