

PERAN SEMANGAT KERJA, PENGAWASAN, DAN K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Oleh:

Erin Tia Rani

Nama Dosen Pembimbing

Sumartik, S.E., M.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

17 Agustus, 2023

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan aktif didalam setiap kegiatan operasional perusahaan, hal tersebut dikarenakan manusia akan menjadi pelaku organisasi, perencana, serta penentu terhadap keberhasilan suatu kegiatan pada perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam berbagai aktivitas organisasi, seperti sebagai alat dalam produksi, berperan aktif dalam kegiatan produksi, penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, dan memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi,

Semangat Kerja

Ialah sikap mental seseorang yang menunjukkan kegigihan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta dengan tanggung jawab yang dibebankannya.

Pengawasan

Ialah pemantauan yang dilakukan pengawas terhadap pekerja atau pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan agar pekerjaan itu dikelola dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

K3

Ialah adalah tindakan yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan atau orang lain di tempat kerja atau perusahaan aman dan sehat setiap saat dan bahwa semua sumber produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien.

Pendahuluan

FENOMENA (BELUM)

PT.Harapan Sejahtera Karya Utama sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri plastik jenis PP,HD,dan PE.

Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan cenderung fluktuatif dibuktikan di antaranya indikasi dari

No	Bulan	Target produksi (kg)	Jumlah Output (kg)	Presentase (%)
1	Januari	110000	109400	99,4%
2	Februari	110000	109550	99,6%
3	Maret	110000	109500	99,5%
4	April	110000	109940	99,8%
5	Mei	110000	109300	99,3%
6	Juni	110000	109610	99,6%
7	Juli	110000	109850	99,9%
8	Agustus	110000	110000	100%
9	September	110000	109848	99,8%
10	Oktober	110000	110000	100%
11	November	110000	109900	99,9%
12	Desember	110000	110000	100%

Pendahuluan

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat terdapat indikasi penurunan produktivitas dan ketidakstabilan antara jumlah target produksi dan jumlah output yang dihasilkan dari setiap bulannya, hal tersebut dapat dibuktikan dengan tingkat presentase dari target produk yang ditetapkan dengan hasil output yang dapat dicapai oleh para karyawan. Presentase menurunnya produktivitas kerja karyawan dari hasil presentase tahun 2022 di bulan Januari sebesar 99,4%, Ferbruari sebesar 99,6%, Maret sebesar 99,5%, April sebesar 99,8%, Mei sebesar 99,3%, Juni sebesar 99,6%, Juli sebesar 99,9%, Agustus sebesar 100%, September sebesar 99,8%, Oktober sebesar 100%, November sebesar 99,9%, dan bulan Desember sebesar 100%. Ketidakstabilannya jumlah jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah target yang telah ditetapkan tentunya sangat merugikan perusahaan.

Rumusan Masalah

Bagaimana peran semangat kerja, pengawasan, dan K3 terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur

Pertanyaan Penelitian

Apakah peran semangat kerja, pengawasan, dan peran K3 memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur

Kategori SDGs

Peneliti memiliki kategori SDGs kedelapan yaitu mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaan. Pemilihan kategori ini sesuai dengan judul penelitian “ Peran Semangat Kerja, Pengawasan, Dan K3 Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Manufaktur” guna membantu memecahkan masalah pada perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan

Pendahuluan

Berdasarkan dari penelitian *riset gap* dapat dibuktikan sebagai berikut :

- Menurut penelitian [7] yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [8], bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Menurut penelitian dari [11], yang mana mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [12], bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut penelitian studi yang dilakukan oleh Reisa Berlyana (2022),kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.Temuan penelitian ini diperkuat dengan penelitian Greis M. Christbelloni dan Raymond (2021),yang menemukan bahwasannya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.
- Menurut Penelitian dari [15], yang mana mengemukakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, dalam peneltian terdahulu yang dilakukan oleh [16] mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Literatur review

Semangat kerja

Menurut [5], Semangat kerja merupakan keinginan dan antusias seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kedisiplinan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dengan semangat kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya produktivitas. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7] yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [8], bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Menurut [6], indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja meliputi :

- a. Kompensasi
- b. Kerja sama
- c. Lingkungan Kerja.

Pengawasan

Menurut [9], Pengawasan sumber daya manusia pada perusahaan ialah suatu kegiatan yang digunakan sebagai upaya untuk mengendalikan pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan seseorang pekerja, agar kegiatan pekerjaan yang diberikan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengawasan sangat penting dilakukan karena dapat mengontrol segala bentuk kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian terdahulu dari [11], yang mana mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [12], bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prouktivitas karyawan

Menurut [10], pengawasan memiliki indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengawasan. Indikator-indikator yang mempengaruhi pengawasan meliputi :

- a. Pengukuran hasil kerja
- b. Mengukur kinerja dalam pengawasan

C. Memperbaiki penyimpanan

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut [13], Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, khususnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian terdahulu dari [15], yang mana mengemukakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [16] mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 berpengaruh signifikan terhadap prouktifitas karyawan

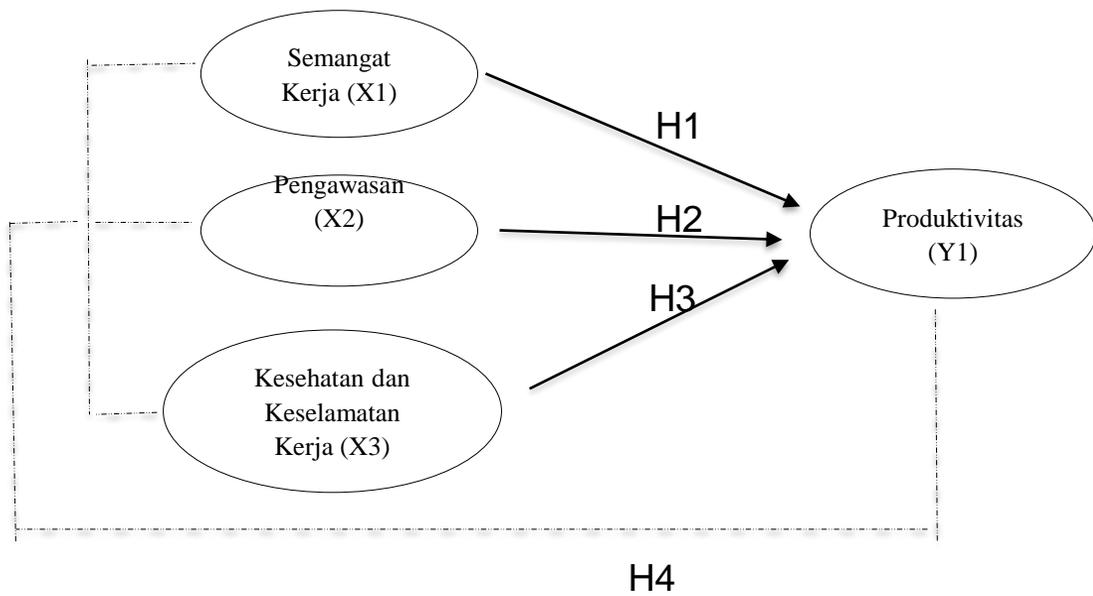
Menurut [14], Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki indikator-indikator yang dapat mengukur Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Indikator-indikator yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja meliputi :

- a. Kondisi kerja : keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
- b. Pelayanan kesehtan : manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
- c. Adanya alat pengaman : Penyediaan alat-alat pengaman di tempat kerja seperti sarung tangan, masker, penutup kepala, sepatu karet, alat pemadam kebakaran untuk pencegahan pertama terjadinya kecelakaan.
- d. Pencahayaan : Adanya jendela kaca pada ruangan berfungsi untuk membantu cahaya agar sinar matahari dapat masuk ke dalam ruangan dengan baik

Produktivitas

Menurut [17], produktivitas merupakan ukuran antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang dikeluarkan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Artinya produktivitas merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan oleh tenaga kerja terhadap proses produksi dalam satu periode tertentu. Indikator produktivitas memiliki indikator-indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut [18], indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas meliputi :

- a. Kuantitas kerja : suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja : standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu : sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.



METODE PENELITIAN

- Penelitian ini menggunakan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitati
- Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berbentuk skala Likert
- Penarikan sampel penulis menggunakan teknik probability sampling dengan metode random sampling
- Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Harapan Sejaterah Karya Utama yaitu sebanyak 100 karyawan dari hasil perhitungan sampel minimal yang diperoleh yaitu sebesar 65,5 disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Semangat Kerja	X1.1	0,718	0,1966	Valid
	X1.2	0,763	0,1966	Valid
	X1.3	0,72	0,1966	Valid
Pengawasan	X2.1	0,558	0,1966	Valid
	X2.2	0,585	0,1966	Valid
	X2.3	0,547	0,1966	Valid
	X2.4	0,556	0,1966	Valid
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	X3.1	0,595	0,1966	Valid
	X3.2	0,413	0,1966	Valid
	X3.3	0,641	0,1966	Valid
	X3.4	0,658	0,1966	Valid
	X3.5	0,597	0,1966	Valid
	X3.6	0,531	0,1966	Valid
	X3.7	0,66	0,1966	Valid
Produktivitas Karyawan	Y1	0,751	0,1966	Valid
	Y2	0,787	0,1966	Valid
	Y3	0,721	0,1966	Valid

Berdasarkan data dari tabel diatas, dapat disimpulkan jika semua variabel yang terdapat pada kuesioner telah memenuhi standar dan layak untuk penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Alpha Pemanding	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0,654	0,60	Reilabel
Pengawasan X2)	0,621	0,60	Reilabel
Kesehatn dan Keselamatan Kerja (X3)	0,661	0,60	Reilabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,620	0,60	Reilabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument (variable penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari Alpha pembanding. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dapat dipercaya serta memiliki konsistensi pengukuran yang baik sehingga dapat terus digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,10863382
Most Extreme Differences	Absolute		,061
	Positive		,061
	Negative		-,060
Test Statistic			,061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,473
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,461
		Upper Bound	,486
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual yang apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,383	1,574		4,690	<,001		
	X1_TAL	,128	,062	,199	2,064	,042	,887	1,127
	X2_TAL	,208	,057	,345	3,667	<,001	,930	1,075
	X3_TAL	,033	,049	,063	,670	,004	,922	1,085

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	.887	1,127	Tidak Terjadi Multikolonieritas
X2	.930	1,075	Tidak Terjadi Multikolonieritas
X3	.922	1,085	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai VIF kurang dari 10, sedangkan hasil nilai tolerance diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,538	,959		3,691	<,001
	X1_TOTAL	-,043	,038	-,117	-1,128	,262
	X2_TOTAL	-,043	,034	-,127	-1,255	,212
	X3_TOTAL	-,048	,030	-,167	-1,635	,105

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa hasil uji signifikansi variabel Semangat Kerja (X1) sebesar 0,262 ($>0,05$). Untuk variabel pengawasan (X2) sebesar 0,212 ($>0,05$) dan untuk variabel K3 (X3) sebesar 0,105 ($>0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	92,928	72	1,291	1,212	,294
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
Unstandardized Predicted Value		Deviation from Linearity	92,928	71	1,309	1,229	,280
	Within Groups		28,750	27	1,065		
	Total		121,678	99			

Berasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig. Deviation from linearity sebesar $0,280 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terapat hubungan yang linier antara variabel dependen dan variabel independen.

Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,03937
Cases < Test Value	50
Cases >= Test Value	50
Total Cases	100
Number of Runs	54
Z	,603
Asymp. Sig. (2-tailed)	,546
a. Median	

Diketahui nilai asumsi 2-tailed sebesar 0,546 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadgejala autokorelasi yang artinya asumsi uji autokorelasi sudah terpenuhi atau sudah lolos autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	7,383	1,574		4,690	<,001		
	X1_TOT AL	,128	,062	,199	2,064	,042	,887	1,127
	X2_TOT AL	,208	,057	,345	3,667	<,001	,930	1,075
	X3_TOT AL	,033	,049	,063	,670	,004	,922	1,085

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

$$Y = 7,383 + 0,128X1 + 0,208X2 + 0,033X3 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 7,383 artinya apabila variabel independen yaitu semangat kerja (X1), pengawasan (X2) dan K3 (X3) nilainya 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja akan berada pada angka 7,383. Koefisien variabel Semangat Kerja (b1) dari perhitungan regresi linier nilai *coefficients* (b) = 0,128. Hal ini berarti jika semangat kerja meningkat sebesar satu-satuan sementara variabel lain tetap maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,128. Koefisien variabel pengawasan (b2) dari perhitungan regresi linier nilai *coefficients* (b) = 0,208 Hal ini berarti jika variabel pengawasan meningkat sebesar satu-satuan dan variabel lainnya tetap maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,208. Koefisien variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (b3) dari perhitungan regresi linier nilai *coefficients* (b) = 0,033. Hal ini berarti jika variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja meningkat sebesar satu-satuan dan variabel lainnya tetap maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,033

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,322	3	10,774	8,500	<,001 ^b
	Residual	121,678	96	1,267		
	Total	154,000	99			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL
b. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X2_TOTAL, X1_TOTAL

Pada tabel diatas didapat hasil F hitung sebesar 8,500 dengan F tabel sebesar 0,1966, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel yang berarti perilaku semangat kerja (X1) pengawasan (X2) , dan K3 (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,383	1,574		4,690	<,001		
	X1_TOT	,128	,062	,199	2,064	,042	,887	1,127
	X2_TOT	,208	,057	,345	3,667	<,001	,930	1,075
	X3_TOT	,033	,049	,063	,670	,004	,922	1,085

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kriteria
X1	2,064	0,1966	Berpengaruh terhadap Y
X2	3,66	0,1966	Berpengaruh terhadap Y
X3	0,063	0,1966	Tidak berpengaruh terhadap Y

1. Variabel semangat kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 2,064 dan t tabel sebesar 0,1966. Sehingga t hitung > t tabel yang diartikan jika variabel semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Variabel pengawasan (X2) memiliki t hitung sebesar 3,66 dan t tabel sebesar 0,19566, sehingga t hitung > t tabel yang diartikan jika variabel pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 0,063 dan t tabel sebesar 0,1966 . sehingga dihasilkan t hitung < t tabel yang berarti variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,185	1,126
a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X2_TOTAL, X1_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y_TOTAL				

Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,21 atau 21%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 21% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja, pengawasan, dan kesehatan dan Keselamatan Kerja sedangkan sisanya sebesar 79%.

Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi semangat kerja, maka produktivitas juga akan semakin meningkat. Semangat kerja dibangun oleh indikator menurut [6], kompensasi, kerja sama, dan lingkungan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator lingkungan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan merasakan terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang terjalin dengan baik.

Study empiris menunjukkan bahwa semangat kerja yang baik dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk kompensasi, kerja sama, dan lingkungan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator lingkungan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan merasakan terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [7] yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [8], bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi pengawasan, maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat. Pengawasan dibangun oleh indikator menurut [10], antara lain memperbaiki penyimpangan, pengukuran hasil kerja dan mengukur kinerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator memperbaiki penyimpangan, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan bersedia memperbaiki penyelewengan ari hasil pengawasan yang dilakukan pimpinan.

Study empiris menunjukkan bahwa pengawasan yang baik ditunjukkan oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk memperbaiki penyimpangan, pengukuran hasil kerja, dan mengukur kinerja. Memperbaiki penyimpangan mencakup pimpinan melakukan langkah perbaikan penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan selain itu pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat dan tugas tidak selesai pada waktunya. Pengukuran hasil kerja melibatkan pemimpin melakukan pengukuran terhadap hasil kerja karyawan. Mengukur kinerja merupakan pemberian instruksi dan memeriksa pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Temuan utama dari study ini adalah bahwa memperbaiki penyimpangan memiliki kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja. Mayoritas responden sangat setuju bahwa memperbaiki penyelewengan seperti melakukan perbaikan penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, pemberian sanksi pada karyawan yang datang terlambat memiliki dampak positif terhadap prouktivitas karyawan. Dalam kata lain memperbaiki penyelewengan seperti melakukan perbaikan penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, pemberian sanksi pada karyawan yang datang terlambat sangat penting alam mmenciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada gilirannya berdmapak pada meningkatnya produktivitas. Penelitian iini sejalan dengan penelitian dari [11], yang mana mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan tehadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [12], bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang ada pada perusahaan tidak mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan [17] mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan menurut dari [16], yang mana mengemukakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja, Pengawasan, dan K3 Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan secara simultan semangat kerja, pengawasan, dan K3 memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan yang berarti masing-masing variabel semangat kerja, pengawasan, dan K3 memiliki peranan yang sangat penting bagi produktivitas karyawan perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Semangat kerja dibangun oleh indikator menurut [6], antara lain : kompensasi, kerja sama, dan lingkungan kerja. Pada variabel semangat kerja beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas yaitu indikator lingkungan kerja dimana karyawan merasakan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang terjalin dengan baik. Pada variabel pengawasan beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi produktivitas yaitu indikator memperbaiki penyelewengan, apabila dilakukan perbaikan penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, pemberian sanksi pada karyawan yang datang terlambat memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Dalam kata lain memperbaiki penyelewengan seperti melakukan perbaikan penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, pemberian sanksi pada karyawan yang datang terlambat. Dan pada variabel K3 beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas yaitu alat pengaman kerja yang memadai seperti masker, sarung tangan, dan sepatu boot. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan produktivitas yang baik dan optimal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Dengan didukung semangat kerja dari diri masing-masing karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja
- b. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Dengan pemberian pengawasan yang baik dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan akan menaikkan produktivitas.
- c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Dari indikator yang disebar menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh K3 terhadap produktivitas.

SARAN

Peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Diharapkan pihak perusahaan harus meningkatkan semangat kerja terhadap seluruh karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama melalui berbagai cara agar produktifitas meningkat
- b. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi karyawan untuk bisa bekerja secara produktif yaitu dengan memperhatikan kesehatan karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja
- c. Diharapkan pihak perusahaan bisa menerima masukan dan saran dari karyawan dengan baik sehingga antara karyawan dan perusahaan dapat bersinergi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” vol. 9.
- [2] R. D. V. Priharti and D. Latifa, “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) BATURAJA”.
- [3] M. Djaelani and E. Retnowati, “PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI,” *J. Ilmiah Satyagraha*, vol. 5, no. 2, pp. 32–38, Aug. 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.481.
- [4] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” vol. 9.
- [5] K. R. Wua, O. S. Nelwan, and R. Y. Lumantow, “PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER ENERGI JAYA,” 2022.
- [6] Bella Safira, Haedar, and Rahmawati, “PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU.” Universitas Muhammadiyah Palopo.
- [7] M. Mardiansyah *et al.*, “NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.”.
- [8] A. R. Kamiluddin and F. Syukri, “PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PINRANG,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 3, 2022.
- [9] A. R. Putra, D. Darmawan, and E. A. Sinambela, “PENGAWASAN DAN KOORDINASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” vol. 10, 2017.
- [10] Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, S. M. Rizal, R. Radiman, and Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai,” *maneggio.j.ilm.n.a.manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 117–128, Mar. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3649.

- [11] S. Sinollah, “PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KEDIRI,” *Dialektika*, vol. 3, no. 1, pp. 95–113, May 2018, doi: 10.36636/dialektika.v3i1.86.
- [12] D. Kristanto, P. Naryoto, H. Ipmawan, A. W. Kuncoro, K. Hendrawan, and I. Solehati, “PENGARUH PENGAWASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT. Mangul Jaya Bekasi),” vol. 3, no. 1, 2023.
- [13] O. Fachrunnisa, “Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya,” vol. 5, 2017.
- [14] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” vol. 9.
- [15] A. G. Silitonga, A. A. Purwati, E. Rusilawati, and W. Sandria, “Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka,” *INVEST*, vol. 3, no. 1, pp. 38–55, Apr. 2022, doi: 10.55583/invest.v3i1.238.
- [16] R. Apriliyani, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Kencana Food,” *bima*, vol. 4, no. 2, pp. 319–330, Feb. 2022, doi: 10.33752/bima.v4i2.391.

- [17] V. A. J. Rampisela and G. G. Lumintang, “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA,” 2020.
- [18] K. N. Baiti and E. Kustiyah, “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,” vol. 04, no. 01, 2020.
- [19] D. Kusumawarni, “Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus.”
- [20] N. Lerian, T. Darmawati, and H. Heryati, “PENGARUH PENGAWASAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS BARU LAMPUNG (TBK) BANYUASIN,” *JBM*, vol. 11, no. 1, pp. 136–151, Sep. 2022, doi: 10.52859/jbm.v11i1.234.
- [21] B. Prabowo, E. T. K. Hartuti, and D. S. Pratiwi, “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Power Ranting Tangerang,” *jur. perkusi. pemas. keu. sdm.*, vol. 2, no. 1, p. 123, Jan. 2022, doi: 10.32493/j.perkusi.v2i1.17633.
- [22] W. P. Asyifa, “JURUSAN EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU-RIAU 1441 H/2020 M”.