

# The Role of Morale, Supervision, and K3 on the Productivity of Manufacturing Company Employees

## [Peran Semangat Kerja, Pengawasan, Dan K3 Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Manufaktur]

Erin Tia Rani<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>\*.2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sumartik@umsia.ac.id](mailto:sumartik@umsia.ac.id)

**Abstract.** This study aims to find out and analyze the effect of morale, supervision, and K3 on the productivity of manufacturing companies. The data used in this study are primary data obtained from the distribution of questionnaires, secondary data obtained from journals and previous research related to this study. The population of this study is PT Harapan Sejaterah Karya Utama with a sample of 100 respondents. The data analysis technique used is a multiple linear regression analysis method and will be processed by utilizing the SPSS program. The results showed that the morale variable had a positive and significant effect on employee productivity, the supervisory variable had a positive and significant effect on employee productivity, while the K3 variable had no effect and was significant on employee productivity. The variables morale, supervision, and K3 simultaneously have a significant influence on employee productivity.

**Keywords** – *Morale; Supervision; K3; Productivity*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, pengawasan, dan K3 terhadap produktivitas perusahaan manufaktur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner data sekunder yang diperoleh dari jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.. Populasi penelitian ini adalah PT Harapan Sejaterah Karya Utama dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan akan diolah dengan memanfaatkan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel K3 tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel semangat kerja, pengawasan, dan K3 secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

**Kata Kunci** - *Semangat Kerja, Pengawasan, K3, Produktivitas*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien di era persaingan global saat ini, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output”. Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [1]. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan aktif didalam setiap kegiatan operasional perusahaan, hal tersebut dikarenakan manusia akan menjadi pelaku organisasi, perencanaan, serta penentu terhadap keberhasilan suatu kegiatan pada perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Keberhasilan perusahaan dalam segala kegiatan usahanya serta tercapainya visi dan misi sangat tergantung pada dukungan staf atau personel di dalam perusahaan sebagai modal investasi yang sangat penting dan faktor penentu kelangsungan hidup 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, untuk dapat meningkatkan produktivitasnya, suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen[2]. Sehingga salah satu alat yang dapat membuat industri bisa bertahan dan berkompetisi ialah dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Dimasa resesi pasca pandemi covid-19 dan era industrial yang berkembang sangat pesat membuat pertumbuhan dunia indistri manufaktur terus dihadapkan dengan persaingan yang sangat ketat, perih ini menyebabkan perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitas guna dapat memberikan umur panjang bagi perusahaan [3]. Namun untuk mencapai produktivitas kerja perlu dilakukan pengarahan dan pengaturan karyawan secara tepat, agar tidak

menimbulkan dampak yang merugikan bagi karyawan, agar penanganan berhasil juga harus dilakukan kepemimpinan kerja, dan semangat kerja.

Data hasil produktivitas kerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama juga harus ada. dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kunci kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada produktivitas perusahaan, yang dapat dilaksanakan baik secara individu maupun tim dalam organisasi.

PT Harapan Sejahtera Karya Utama Merupakan perusahaan maufaktur yang bergerak pada memproduksi plastik jenis PP, HD dan PE yang berlokasi di Jl. kutilang No.25, Dusun Minggir, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Pada perusahaan tersebut, peneliti melihat terdapat permasalahan dan kesenjangan dalam organisasi tersebut dimana produktivitas belum mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut bisa dilihat berdasarkan selama satu tahun terakhir yaitu pada tahun 2022 yang mengalami penurunan sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Produksi Tahun 2022**

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%

**Sumber : PT Harapan Sejahtera Karya Utama**

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. Hal ini perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan. Sehubungan dengan permasalahan produktivitas tersebut, maka diharapkan peran semangat kerja, pengawasan, dan K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga apa yang menjadi target perusahaan bisa terealisasikan.

Salah satu langkah penggerak yang mampu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan menanamkan semangat kerja dari diri masing-masing pekerja. Semangat kerja adalah sikap mental seseorang yang menunjukkan kegigihan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat memtivasi mereka untuk bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta dengan tanggung jawab yang dibebankannya. Tanpa adanya semangat kerja dari diri masing-masing pekerja maka akan mempengaruhi kegiatan pekerjaan mereka yang akibatnya tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Semangat kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik juga terhadap setiap pekerja untuk mencapai vivi dan misi perusahaan. Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa senang sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik [4].

Pengawasan atau supervisi adalah 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[5]. Pengawasan meupakan kegiatan mengarahkan, membantu, membimbing, dan mengkoordinir pertumbuhan karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pada karyawan [6] . pengawasan ialah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sebuah sistem informasi umpan balik, mengukur dan menentukan tindakan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) 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. Tenaga kerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting dalam hal meningkatkan produktivitas, sehingga manfaatnya dapat dilihat baik individu maupun perusahaan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja ialah sesuatu proteksi kerja terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan supaya bebas dari keadaan beresiko semacam musibah kerja ataupun penyakit akibat kerja, serta supaya terciptanya area kerja yang nyaman serta aman sehingga bisa tingkatkan produktivitas kerja karyawan [7].

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bertuk meneliti mengenai peran semangat kerja, pengawasan, dan K3 terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur.

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran semangat kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur ?
2. Bagaimana peran pengawasan terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur ?
3. Bagaimana peran K3 terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur ?
4. Bagaimana peran semangat kerja, pengawasan, dan K3 terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur ?

#### **Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah peran semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur
2. Apakah peran pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur
3. Apakah peran K3 memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur
4. 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.

#### **Literatur Review**

##### **Semangat Kerja**

Menurut [8], Semangat kerja merupakan keinginan dan antusias seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kedisiplinan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja memiliki indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut [9], indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja meliputi :

- a. Kompensasi : imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang atau fasilitas terhadap pekerjaan yang sudah mereka lakukan.
- b. Kerja sama : kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Lingkungan Kerja : lokasi yang digunakan sebagai tempat melakukan aktivitas pekerjaan dimana didalam lokasi tersebut karyawan merasa senang nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan.

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 [10] yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [11], bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **Pengawasan**

Menurut [12], 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. Secara sederhana pengawasan merupakan pengendalian yang dilakukan oleh seseorang (atasan) terhadap para pelaku kerja dalam kegiatan produksi untuk mencapai hasil yang diharapkan dan meminimalisir terjadinya kegagalan atau hambatan dalam proses produksi. Menurut [13], pengawasan memiliki indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengawasan. Indikator-indikator yang mempengaruhi pengawasan meliputi :

- a. Pengukuran hasil kerja : mengukur atau menilai pelaksanaan hasil pekerjaan dari pekerja, apakah pekerjaan dilakukan sesuai dengan sasaran-sasaran yang ditentukan (standar) atau tidak.

- b. Mengukur kinerja: pengukuran atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan
- c. Memperbaiki penyimpanan : suatu langkah untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan-penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan dianalisa untuk mengetahui mengapa standar tidak dapat dicapai dan mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan.

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 [14], yang mana mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [15], bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Kesehatan dan keselamatan kerja**

Menurut [16], 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. Sehingga K3 sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk menjamin bahwasannya para pekerja dapat bekerja secara aman dan mematuhi prosedur yang ada. Menurut [17], 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 kesehatan : manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah 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

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 [18], yang mana mengemukakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19] mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Produktivitas**

Menurut [20], 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 [21], 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.

Tujuan dari meningkatkan produktivitas adalah untuk menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa setinggi mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efisien.

## **II. METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berasal dari kuesioner yang akan diisi oleh tenaga kerja PT Harapan Sejaterah Karya Utama dan observasi secara langsung guna melihat kondisi lapangan perusahaan secara langsung. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berbentuk skala Likert. Pada skala likert tersebut bertujuan sebagai alat ukur pendapat, persepsi, serta sikap seseorang mengenai suatu permasalahan. Skala likert memberikan keleluasaan pada responden untuk mengekspresikan perasaan dari masing-masing responden. Sedangkan data sekunder yang digunakan berupa jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu sebanyak 100 karyawan. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dalam penelitian ini, penarikan sampel penulis menggunakan teknik probability sampling dengan metode random sampling. Teknik random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata pada populasi yang digunakan. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N} (e)^2$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan

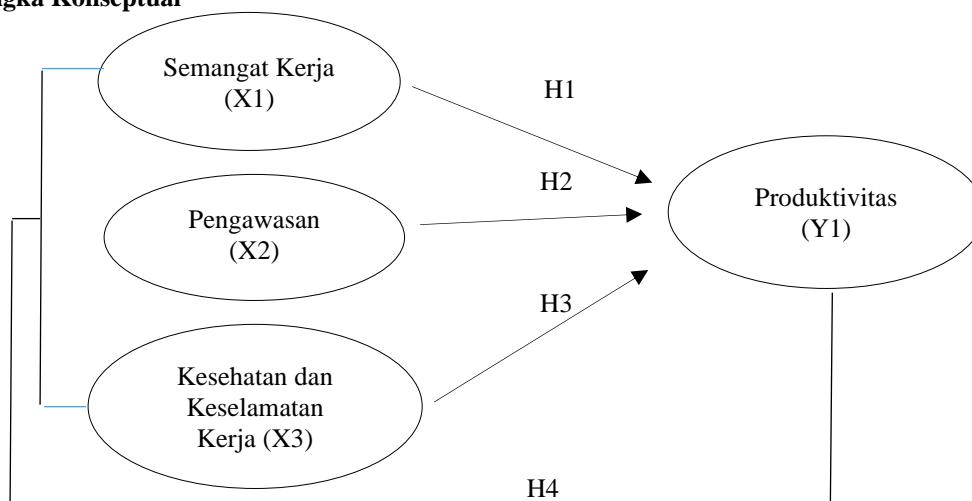
Sehingga :

$$\begin{aligned} n &= \frac{190}{1+190} (10\%)^2 \\ &= \frac{190}{1+190,01} \\ &= \frac{190}{1+1,9} \\ &= \frac{210}{2,9} \\ &= 65,5 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini sampel minimal yang diperoleh yaitu sebesar 65,5 disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, dan analisis linier berganda dengan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) dan variabel independen (Y).

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara : 1. Penelitian lapangan (field research) yaitu melakukan penelitian secara langsung kepada perusahaan yang bersangkutan dan kepada responden yang menjadi objek penelitian, wawancara, kuesioner. 2. Tinjauan pustaka (library research) yaitu dengan mencari bahan-bahan serta teori yang dapat digunakan sebagai acuan dasar dalam pembahasan masalah yang memiliki hubungan atau permasalahan yang sama.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**  
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

### Hipotesis Penelitian

H1 : Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama

H2 : Pengawasan berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama

H3 : K3 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama

H4 : Semangat Kerja, Pengawasan, dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama

## Definisi Operasional

### Semangat Kerja

Definisi operasional variabel semangat kerja merujuk pada penelitian [22], semangat kerja merupakan seorang karyawan yang melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik. Secara operasional semangat kerja dapat diukur melalui indikator menurut [9] diantaranya adalah :

- a. Kompensasi : kepuasan karyawan terhadap imbalan yang mereka dapat atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan.
- b. Kerja sama : kesediaan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama
- c. Lingkungan kerja : sikap yang muncul dari setiap karyawan terhadap lingkungan kerja

### Pengawasan

Definisi operasional variabel pengawasan merujuk pada penelitian [23], pengawasan merupakan Proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara operasional pengawasan dapat diukur melalui indikator menurut [13] diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki penyimpangan : pimpinan mengambil tindakan untuk memperbaiki dari segala kesalahan atau peyelewengan pada karyawan baik itu dari tugas yang belum memenuhi standar maupun para pegawai yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya.
- b. Pengukuran hasil kerja : pengukuran yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
- c. Mengukur kinerja : pemberian intruksi dan memeriksa pekerjaan yang dilakukan pengawas terhadap kegiatan yang dilakukan pekerja

### Kesehatan dan Keselamatan Karyawan

Definisi operasional variabel Kesehatan dan Keselamatan Karyawan merujuk pada penelitian [24], Kesehatan dan Keselamatan Karyawan merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan/penyakit di tempat kerja akibat kelalaian yang mengakibatkan hilangnya motivasi dan berkurangnya produktivitas kerja di tempat kerja. Secara operasional Kesehatan dan Keselamatan Karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [7] diantaranya adalah :

- a. Kondisi kerja : keadaan fisik maupun mental karyawan yang baik saat memasuki area kerja
- b. Pelayanan kesehatan : karyawan mendapatkan fasilitas pelayanan kesehatan yang memadai dan pelayanan kesehatan yang baik ketika sedang sakit saat bekerja atau mengalami musibah.
- c. Adanya alat pengaman : Alat pelindung yang dapat digunakan para karyawan untuk kegiatan bekerja didalam perusahaan. Seperti masker, sarung tangan, dan sepatu boot.
- d. Pencahayaan : Kebutuhan karyawa untuk mendapatkan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik di dalam ruangan bekerja.

### Produktivitas

Definisi operasional variabel produktivitas kerja karyawan merujuk pada penelitian [25], Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Secara operasional produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [21] diantaranya adalah :

- a. Kuantitas kerja : tindakan yang berhubungan dengan keinginan untuk mencapai target dari tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Kualitas kerja : tindakan yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan selama bekerja
- c. Ketetapan waktu : seorang karyawan harus bisa manajemen waktu yang diberikan sebaik mungkin dalam menjalankan tugas.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisa Statistik

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Hasil yang didapat akan digunakan sebagai mengukur tingkat validitas dari suatu variabel yang diteliti secara tepat dalam suatu penelitian. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji validasi menggunakan SPSS dengan ketetapan apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid. Untuk menguji apakah variabel semangat kerja, pengawasan, K3, dan Produktivitas karyawan dapat dikatakan layak, maka peneliti melakukan uji validasi menggunakan SPSS versi 29.0. sehingga dihasilkan data sebagai berikut :

*Tabel 2 Hasil Uji Validitas*

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Semangat Kerja</b>	X1.1	0,718	0,1966	Valid
	X1.2	0,763	0,1966	Valid
	X1.3	0,72	0,1966	Valid
<b>Pengawasan</b>	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
<b>Kesehatan dan Keselamatan Kerja</b>	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
<b>Produktivitas Karyawan</b>	Y1	0,751	0,1966	Valid
	Y2	0,787	0,1966	Valid
	Y3	0,721	0,1966	Valid

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

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.

##### 2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu instrument yang handal, konsistensi dan stabil, atau dengan kata lain apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Tingkat reliabilitas suatu variable penelitian dapat dilihat dari hasil statistic Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variable dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

*Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas*

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

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.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam varaiabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

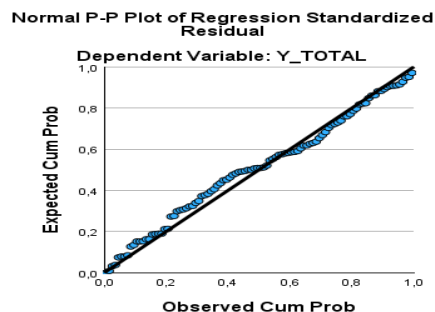
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,10863382
Most Extreme Differences	Absolute		,061
	Positive		,061
	Negative		-,060
Test Statistic			,061
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	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.

**Sumber : Hasil Olah Data 2023**

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov didapat nilai signifikasi 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.

**Gambar 2 P Plot Of Regresion Residual**



**Sumber : Hasil Olah Data 2023**



Dari data tersebut dapat dilihat bahwa data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi sebagai berikut :

*Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas*

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7,383	1,574		4,690	<,001			
	X1_TOTAL	,128	,062	,199	2,064	,042	,887	1,127	
	X2_TOTAL	,208	,057	,345	3,667	<,001	,930	1,075	
	X3_TOTAL	,033	,049	,063	,670	,504	,922	1,085	

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Jika tolerance value dibawah 0,10 atau VIF diatas 10 maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

*Tabel 6 Perbandingan nilai Tolerance*

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

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

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

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi.

*Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas*

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	3,538	,959		3,691	<,001
	X1_TOT AL	-,043	,038	-,117	-1,128	,262
	X2_TOT AL	-,043	,034	-,127	-1,255	,212
	X3_TOT AL	-,048	,030	-,167	-1,635	,105

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Berdasarkan 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.

#### 6. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian linieritas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table			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	Within Groups	Deviation from Linearity	92,928	71	1,309	1,229	,280
		Total	28,750	27	1,065		
			121,678	99			

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

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.

#### 7. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Hasil pengujian autokorelasi dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,03937
Cases < Test Value	50
Cases $\geq$ Test Value	50
Total Cases	100
Number of Runs	54
Z	,603
Asymp. Sig. (2-tailed)	,546

a. Median

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

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

#### 8. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics

		Coefficient					Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,383	1,574		4,690	<,001		
	X1_TOTAL	,128	,062	,199	2,064	,042	,887	1,127
	X2_TOTAL	,208	,057	,345	3,667	<,001	,930	1,075
	X3_TOTAL	,033	,049	,063	,670	,504	,922	1,085

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 7,383 + 0,128X_1 + 0,208X_2 + 0,033X_3 + e$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) 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 ( $b_1$ ) 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 ( $b_2$ ) 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 ( $b_3$ ) 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.

#### 9. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

*Tabel 11 Hasil Uji F*

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

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3\_TOTAL, X2\_TOTAL, X1\_TOTAL

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Pada tabel diatas didapat hasil F hitung sebesar 8,500 dengan F tabel sebesar 2,70, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel yang berarti perilaku semangat kerja (X1) pengawasan (X2) , dan K3 (X3) berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

#### 10. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

*Tabel 12 Hasil Uji T*

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,383	1,574		4,690	<,001		
	X1_TOTAL	,128	,062	,199	2,064	,042	,887	1,127
	X2_TOTAL	,208	,057	,345	3,667	<,001	,930	1,075
	X3_TOTAL	,033	,049	,063	,670	,004	,922	1,085

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

**Dari tabel diatas dapat disimpulkan jika :**

1. Variabel semangat kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 2,064 dan t tabel sebesar 1,660. 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 1,660, 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 0,0670 dan t tabel sebesar 1,660. sehingga dihasilkan t hitung < t tabel yang berarti variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. **Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 13 Uji Koefisiensi Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.739	.33775

a. Predictors: (Constant), X3\_TOTAL, X2\_TOTAL, X1\_TOTAL

*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,739 atau 73,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 73,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja, pengawasan, dan kesehatan dan Keselamatan Kerja sedangkan sisanya sebesar 26,1%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **B. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi semangat kerja, maka produktivitas juga akan semakin meningkat. Semangat kerja dibangun oleh indikator menurut [9], 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. Sesuai dengan keadaan dilapangan bahwasannya PT Harapan Sejahtera Karya Utama mempunyai lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dimana dari karyawan merasakan keadaan fisik dan nonfisik yang baik yaitu ketenangan, kebersihan, fasilitas, dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam tempat kerja yang mampu menambah semangat kerja dari diri masing-masing karyawan sehingga akan menaikkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [10],[26], yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [11], bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi pengawasan, maka produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat. Pengawasan dibangun oleh indikator menurut [13],

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 dari hasil pengawasan yang dilakukan pimpinan. Sesuai dengan keadaan dilapangan bahwasannya PT Harapan Sejahtera Karya Utama mempunyai sistem pengawasan yang baik yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dimana pimpinan segera menegur dan memperbaiki penyelewengan atau kesalahan yang dibuat oleh karyawan sehingga karyawan paham pekerjaan yang mereka lakukan salah dan segera untuk memperbaikinya.

Study empiris menunjukkan bahwa pengawasan yang baik ditunjukkan oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk memperbaiki penyimpangan, pengukuran hasil kerja, dan mengukur 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 produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [14],[27],[28], yang mana mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh [15], 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. Kesehatan dan Keselamatan Kerja dibangun oleh indikator menurut [7], antara lain kondisi kerja, pelayanan kesehatan, adanya alat pengaman, dan pencahayaan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator adanya alat pelindung kerja, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan alat pengaman saat bekerja sudah sangat memadai. Sesuai dengan keadaan dilapangan bahwasannya PT Harapan Sejahtera Karya Utama telah menyediakan alat pelindung kerja yang sesuai sehingga para karyawan dapat memakai alat pelindung kerja tersebut untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang nantinya dapat menaikkan produktivitas.

Study empiris menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja ditunjukkan oleh beberapa faktor seperti kondisi kerja, pelayanan kesehatan, adanya alat pengaman, dan pencahayaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan [19], mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan menurut dari [18],[29] 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 [9], 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.

## **IV SIMPULAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial 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 secara parsial 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 tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

- d. Semangat kerja, pengawasan, dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Besar rasa terimakasih ini ditunjukkan kepada Allah SWT, karena ridhonyalah penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing yang selalu sabar memberi arahan dalam menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapan terimakasih seluruh Bapak atau Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan dari orang tua, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik

## REFERENSI

- [1] F. I. Roy and S. Sumartik, "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable," *acopen*, vol. 5, Dec. 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.1767.
- [2] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," vol. 9.
- [3] R. Adilah and V. Firdaus, "PENGARUH KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA RS DKT SIDOARJO SELAMA PANDEMI COVID-19," vol. 2, no. 1, 2023.
- [4] R. D. V. Priharti and D. Latifa, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Baturaja".
- [5] R. N. Lia and V. Firdaus, "Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya," *ijler*, vol. 19, Mar. 2023, doi: 10.21070/ijler.v19i0.911.
- [6] M. Djaelani and E. Retnowati, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI," *J. Ilmiah Satyagraha*, vol. 5, no. 2, pp. 32–38, Aug. 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.481.
- [7] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," vol. 9.
- [6] 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.
- [9] 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.
- [10] 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.".
- [11] 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.
- [12] A. R. Putra, D. Darmawan, and E. A. Sinambela, "PENGAWASAN DAN KOORDINASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN," vol. 10, 2017.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] O. Fachrunnisa, "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya," vol. 5, 2017.
- [17] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," vol. 9.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] V. A. J. Rampisela and G. G. Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta," 2020.
- [21] K. N. Baiti and E. Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyaawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," vol. 04, no. 01, 2020.
- [22] D. Kusumawarni, "Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus.".
- [23] N. Larian, 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.

- [24] 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.
- [25] W. P. Asyifa, "Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru-Riau 1441 H/2020 M".
- [26] 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.
- [27] W. Amrita, "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Pewarsa Ary Di Abiansemal Badung," *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 3, 2022.
- [28] 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.
- [29] N. L. H. Arifah, "PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE KENDARAAN DI PT. MAYANGSARI BELIAN MOTORS SIDOARJO," vol. 08.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*