

JURNAL

PENGARUH LINGKUNGAN, KESELAMATAN, DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. STEELINDO WAHANA PERKASA (SWP) BELITUNG

Oleh :

EKO SAPUTRA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

2022

Abstrak: Produktivitas merupakan perihal yang amat penting dalam sebuah pencapaian hasil produksi dari suatu pekerjaan, Terlebih lagi jika produktivitas dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja dengan baik, maka hasil yang di dapat akan semakin baik pula. Tujuan penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh dari Lingkungan, Keselamatan, dan Kesehatan kerja terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan saran dari Roscoe dalam buku *Research Methods For Business (1982)* yaitu sebanyak 50 orang responden. Metode pengambilan data yang dilaksanakan ialah dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket. Jenis penelitian kuantitatif dengan analisis data yang di gunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Analisis Koefisien Determinasi serta pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dan Uji f yang diolah menggunakan *software SPSS Statistics 25* untuk menghasilkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Dari hasil penelitian Lingkungan kerja, Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yaitu uji t dimana Lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$, Keselamatan kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$, serta Kesehatan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Serta uji f yang menunjukkan bahwa Lingkungan, Keselamatan, dan Kesehatan kerja dengan secara bersamaan atau simultan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan yaitu dengan nilai signifikansi yang di dapat lebih rendah dari pada $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Lingkungan kerja, Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Produktivitas Kerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pesatnya kemajuan perindustrian usaha pada saat ini. Memberi tekanan kepada setiap organisasi perusahaan agar mampu bersaing dalam mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, seperti modal, mesin, teknologi, serta sumber daya alam yang ada, dan yang terutama ialah sumber daya manusia (SDM).

Peran sumber daya manusia pada sebuah organisasi perusahaan sangat begitu pentingnya, mengingat SDM merupakan salah satu pemegang kendali atas kegiatan produksi. Kualitas SDM pada suatu lembaga industri dapat diukur dari tingkat produktivitas para pekerjanya. SDM pada tingkatan pencapaian produktivitas yang maksimal diharapkan mampu menggapai tujuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya yang mana produktivitas ialah sebuah tolak ukur guna menilai tingkat keberhasilan bagi sebuah usaha, maka dari itu setiap organisasi perusahaan memahami bahwa produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam mendukung keberhasilan usahanya.

Produktivitas ialah bagaimanakah keterlibatan SDM yang ada dapat menghasilkan output yang lebih baik dengan jangka waktu yang lebih pendek atau terbatas. Semakin banyaknya hasil yang didapatkan, semakin tinggi pula tingkatan produktivitasnya. Berbagai faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap tingkat produktivitas pegawai yaitu, mencakup dari segi keinginan, kemampuan, lingkungan, imbalan, keselamatan, kesehatan, perlindungan sosial, dan korelasi kerja (Gaol, 2014). Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja guna tercapainya hasil produksi yang maksimal, maka suatu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja.

Nitisemito dalam Budihardjo. (2017), mengatakan bahwasanya lingkungan kerja ialah seluruh perihal yang terdapat di sekitaran pekerja yang dapat memberikan pengaruh kepadanya dalam melaksanakan beragam tugas yang dibebannya. Dimana terdapat dua unsur pada lingkungan kerja yaitu, unsur lingkungan fisik: (penataan ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, pewarnaan, pencahayaan dan fasilitas pendukung lainnya), dan unsur non fisik seperti: (tingkat kesejahteraan pegawai, hubungan antara sesama pegawai, serta hubungan antara pegawai dan atasannya). Jika lingkungan kerja dalam keadaan baik maka akan mampu mendukung jalannya aktivitas para pekerja. Sebaliknya dikatakan buruk jika lingkungan kerja yang dirasakan pegawainya tidak mencerminkan adanya kenyamanan serta keamanan yang membuat pegawainya terganggu dalam bekerja. Lingkungan yang terasa nyaman serta aman tentunya akan berdampak positif bagi orang-orang yang ada di dalamnya.

Selain lingkungan kerja, faktor lainnya yang bisa memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan ialah keselamatan dan kesehatan kerja. Walaupun dalam pelaksanaannya berbeda, tetapi keduanya sangat berkaitan penting dalam menjaga produktivitas karyawan, dimana setiap pekerja yang ada tidak terlepas dari permasalahan yang terkait pada keselamatan serta kesehatan kerja.

Keselamatan ialah keadaan yang aman serta selamat dari segala hal yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja akibat kelalaian dalam penggunaan mesin, peralatan, serta proses manajemen dan prosedur kerja yang tidak tepat. Sedangkan kesehatan kerja merupakan kondisi dari keadaan fisik dan psikologis yang berhubungan dengan tempat kerja. Menurut Buntarto (2015:4) juga menyatakan

bahwasanya kondisi kesehatan yang dikenal sebagai kesehatan kerja tujuannya guna membantu para pekerja mencapai tingkat kesehatan spiritual, fisik, dan sosial setinggi mungkin dengan menanggulangi penyakit dan masalah kesehatan akibat dari pekerjaannya, tempat kerja, serta penyakit pada umumnya.

Keselamatan serta kesehatan kerja sangat erat hubungannya kepada produktivitas. Keselamatan serta kesehatan para pekerja yang baik tentunya dapat berdampak pada hasil produksi yang lebih baik, oleh sebab itu setiap pengusaha dituntut agar mampu mengawasi keselamatan serta kesehatan para pekerjaannya. Kecelakaan kerja dapat menurunkan tingkat produktivitas dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya jumlah hasil produksi dan pendapatan perusahaan. Tingkat implementasi K3 yang kurang baik dapat menjadi penyebab para pekerja merasa kecewa terhadap perusahaan dan dapat menurunkan tingkat produktivitasnya, serta menyebabkan menurunnya motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Dalam hal ini, PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, dengan produk usahanya yaitu Crude Palm Oil (CPO). Tenaga kerja pemanen merupakan salah satu ujung tombak bagi PT. Steelindo Wahana Perkasa sebagai elemen yang paling vital untuk melaksanakan kegiatan produksi dilapangan. Dalam kegiatan produksi agar tercapainya hasil produksi yang maksimal para pekerja sangatla bergantung pada suasana lingkungan kerja yang baik, dan adanya jaminan perlindungan bagi keselamatan serta kesehatan kerja agar mampu mendorong motivasi serta semangat para karyawan dalam bekerja, maka dari itu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawannya dalam menjalankan kegiatan produksi.

Berkenaan dengan perihal diatas, dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian serta penulisan yang secara garis besar dimuat dalam bentuk skripsi dengan judul yaitu:

“PENGARUH LINGKUNGAN, KESELAMATAN, DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. STEELINDO WAHANA PERKASA (SWP) BELITUNG”.

Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini tujuannya adalah:

1. Guna mencari tahu pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.
2. Guna mencari tahu pengaruh dari Keselamatan kerja terhadap Produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.
3. Guna mencari tahu pengaruh dari Kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.
4. Guna mencari tahu pengaruh secara keseluruhan dari Lingkungan, Keselamatan, serta Kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen SDM ialah keilmuan serta seni dengan tujuan mengendalikan peranan bagi ketenagakerjaan supaya aktif serta efisien dalam memberi masukan agar terealisasikannya tujuan suatu industri, pegawai, hingga lingkup masyarakat. Bintoro dan Daryanto (2017:15), menerangkan bahwasanya manajemen SDM, merupakan suatu ilmu ataupun metode bagaimana cara mengendalikan sumber daya maupun pekerja yang ada dengan secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan dengan optimal dalam mencapai tujuan bersama bagi perusahaan, pegawai, hingga masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam dalam Nisya dan Mulyati (2020: 2) Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas sarana dan prasarana kerja yang terdapat disekeliling karyawan pada saat bekerja sehingga bisa berpengaruh kepada para pekerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut, Nitisemito dalam Budihardjo dan Mulyati (2020: 2), lingkungan kerja ialah semua hal yang berada disekitaran pekerja sehingga dapat berpengaruh pada dirinya saat melakukan berbagai kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua unsur penting, yakni fisik dan non fisik. Nitisemito pada Nuryasin (2016: 18), mengatakan bahwasannya Lingkungan fisik ialah seluruh perihal yang berada di sekeliling para pekerja sehingga bisa memberikan dampak pada dirinya dalam melaksanakan berbagai kewajiban yang dibebankan kepadanya serta dipengaruhi oleh faktor non fisik yaitu mental, sosial, biologis, fisiologis, dan psikologis.

Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015:240), mengatakan bahwa keselamatan kerja ialah kondisi dengan tujuan agar menghindarkan dari adanya kesalahan maupun kerusakan pada saat bekerja yang dilaksanakan oleh para pekerja. Suparyadi (2015), juga mengatakan keselamatan kerja bisa adopsikan menjadi syarat utama dimana pekerja pada saat bekerja dapat terhindar oleh adanya kecelakaan pada saat bekerja serta agar para pekerja tidak merasakan kekawatiran akan terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Keselamatan kerja ialah situasi dan keadaan aman atau selamat dari adanya kesalahan serta kerusakan dan hal yang merugikan pada tempat kerja dalam pemakaian peralatan, mesin-mesin, proses pengolahan bahan, landasan ditempat kerja, lokasi kerja, serta cara kerja.

Keselamatan kerja berhubungan dengan kegiatan pekerjaan yang dilakukan manusia baik pada industri manufaktur, yang menggunakan peralatan, mesin, penggunaan material, keretauap, tabung bertekanan, perlengkapan kerja, proses pengolahan bahan, rantai kerja, serta lingkungannya dan tata cara dalam melakukan pekerjaan, ataupun pada industri jasa, yang mepergunakan peralatan teknologi canggih, seperti eskalator, lift, sarana transportasi, alat-alat pembersih gedung, serta yang lainnya. Keselamatan kerja ialah hal yang berkenaan dengan peralatan kerja, mesin, bahan, proses pengolahan, rantai kerja, serta tempat dan tata cara dalam melaksanakannya.

Kesehatan Kerja

Suparyadi (2015) mengatakan bahwa kesehatan kerja ialah sebuah keadaan fisik, psikologis, dan sosial serta bukan sekadar ketiadaan penyakit ataupun kelelahan saat bekerja. Kesehatan kerja merupakan salah satu perihal yang amat penting untuk dicermati oleh sebuah lembaga usaha. Terdapatnya program kesehatan yang memadai akan dapat menguntungkan bagi pekerja, dimana pegawainya tidak akan sering absen dikarenakan sakit diakibatkan terjangkit rekan kerja atau diluar rekan kerja. melakukan pekerjaan dengan lingkungan yang aman serta nyaman, maka secara totalitas pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal serta dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik.

Kesehatan kerja merupakan persyaratan terbebas dari adanya gangguan baik secara fisik maupun mental. Resiko kesehatan muncul lantaran terdapatnya beragam aspek yang menyebabkan stress ataupun kendala secara fisik. Kesehatan kerja pada praktiknya adalah pengkhususan pada ilmu kesehatan maupun medis yang tujuannya supaya masyarakat pekerja mendapatkan tingkat kesehatan dengan maksimal baik secara fisik, mental, serta sosial, dimana tujuan kesehatan kerja ialah guna memastikan bahwa pekerja di semua posisi sesehat mungkin dalam hal kesejahteraan fisik, mental dan sosial mereka. Kesehatan mental dan fisik merupakan inti dari kesehatan kerja. Kesehatan kerja ialah berbagai peraturan serta upaya untuk melindungi para pekerja dari peristiwa yang merugikan kesehatan seorang pada saat melakukan pekerjaan.

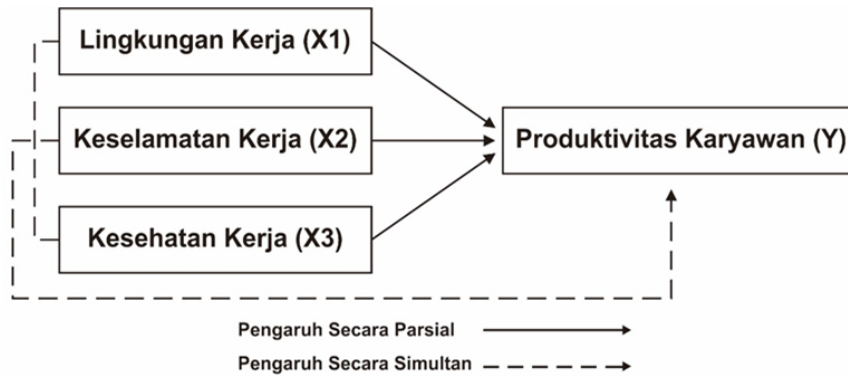
Produktivitas

Menurut Kusrianto pada Sutrisno (2017:102) mengatakan, Produktivitas merupakan perbandingan output yang akan dicapai dengan menggunakan partisipasi tenaga pekerja per satuan waktu. Partisipasi tenaga kerja dalam hal ini ialah mempergunakan sumberdaya dengan secara efektif dan efisien. Menurut Marwansyah (2016), Produktivitas bisa dikatakan menjadi hasil nyata suatu produk yang dihasilkan dari sebuah kelompok maupun individu utama dilihat melalui sisi kuantitasnya. Dimana semangkin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang terbatas maka tingkat produktivitasnya semangkin tinggi. Sedangkan Gaol (2014), menyebutkan bahwa produktivitas kerja bisa diamati melalui beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas seorang dalam bekerja yaitu meliputi: niat dalam bekerja, keahlian bekerja, lingkungan kerja, kompensasi, keselamatan, kesehatan, tunjangan sosial, serta kebersamaan.

Berdasarkan definisi yang ada maka dapat dikatakan produktivitas ialah ukuran dengan membandingkan antara masukan dan keluaran yaitu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dalam melakukan pekerjaan menggunakan sumber daya yang ada dalam menyelesaikan sebuah tugas pada ketetapan waktunya, serta dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ialah sebuah gambaran atau model berupa suatu konsep yang di dalamnya menerangkan suatu hubungan antar satu variabel pada variabel lainnya.



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan permasalahan yang ada, yang masih perlu dilakukan pembuktian melalui penelitian. Terkait dengan permasalahan, tujuan dan tinjauan pustaka yang ada, maka hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif serta signifikan dari Lingkungan kerja kepada produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.
- H2: Terdapat pengaruh positif serta signifikan dari Keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.
- H3: Terdapat pengaruh positif serta signifikan dari Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.
- H4: Terdapat pengaruh positif serta signifikan secara bersamaan dari Lingkungan kerja, Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja yang terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang mana bentuk data penelitiannya yakni berupa angka yang diperoleh dari sebuah jawaban kuesioner. Menurut Sugiyono dalam Fath (2016:8) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang menggunakan kajian secara umum yaitu menggunakan skala data yang diukur dalam satuan angka (numerik) yang nantinya dilakukan pengujian menggunakan analisis statistik karena untuk membuktikan sebuah hipotesis, dengan cara melakukan metode survey dan penyebaran kuesioner.

Populasi

Sugiyono (2018), mengatakan populasi ialah kawasan yang mencakup subjek beserta objek, dengan kuantitas serta karakteristik berbeda sebagai ketetapan dari peneliti guna dipelajari lebih lanjut agar nantinya dapat diambil sebuah kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini yakni karyawan atau pekerja di bagian pemanen kelapa sawit yang bekerja di PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung yang terbagi dalam beberapa wilayah kebun dengan total pekerja pemanen kelapa sawit sebanyak 491 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130), sampel ialah total serta karakteristik pada bagian dari populasi yang ada. Pada suatu penelitian jika populasinya terlalu besar, maka tidaklah mungkin bagi penelitiannya bisa meneliti terhadap seluruh populasi yang ada dikarenakan keterbatasan dalam penelitian, baik secara waktu, biaya serta tenaga. Jumlah sampel menurut Roscoe dalam Sugiyono (2015:12) mengatakan bahwa ukuran kelayakan untuk sebuah sampel yang digunakan pada suatu penelitian, diantaranya ialah 30 - 500 sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang di tentukan peneliti ialah 50 sampel.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan tehnik *Accidental Sampling*. Dimana Sugiyono (2018:138) mengatakan bahwasanya *accidental sampling*, ialah metode penetapan sampel di dasarkan ketidak sengajaan atau kebetulan, dimana secara tidak disengaja siapapun yang berjumpa kepada peneliti di lapangan bisa digunakan sebagai sampel, apabila dirasa orang yang kebetulan bertemu itu sesuai dengan sumber informasi.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38), Definisi operasional variabel merupakan sebuah sifat ataupun nilai pada objek serta aktivitas yang mempunyai model tertentu yang telah ditetapkan peneliti guna dipelajari yang nantinya akan didapatkan sebuah kesimpulan. Definisi dari operasional variabel penelitian yang ada ialah seperti berikut ini:

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Bebas	Definisi	Indikator
1	Lingkungan Kerja	Saydam dalam Nisya, dan Mulyati (2020:2), Lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan fasilitas serta prasarana kerja yang terdapat disekitar karyawan disaat melakukan pekerjaannya sehingga bisa mempengaruhi pelaksanaan dari pekerjaan itu sendiri.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Kemampuan bekerja 6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
2	Keselamatan Kerja	Suparyadi (2015), mengatakan Keselamatan Kerja bisa di definisikan menjadi suatu syarat dimana karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya terbebas dari kemungkinan adanya suatu kecelakaan pada saat bekerja sehingga mereka tidak merasa khawatir akan adanya kecelakaan pada saat bekerja.	1. Metode kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Mesin dan Peralatan

3	Kesehatan Kerja	Menurut Widodo (2015:244), Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan supaya masyarakat pekerja mendapatkan derajat kesehatan semaksimal mungkin, baik secara jasmani, rohani, & sosial dengan usaha mencegah serta mengobati penyakit ataupun gangguan pada kesehatan yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan serta lingkungan kerja dan penyakit pada umumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbebas dari gangguan secara fisik & psikis 2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan 3. Perlindungan Karyawan
No	Variabel Bebas	Definisi Operasional	Indikator
1	Produktivitas kerja	Marwansyah (2016), menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil pencapaian 3. Semangat bekerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

Sumber Data

Pada penelitian penulis melakukan pengambilan data dari berbagai sumber yang bisa menunjang hasil dalam penelitian ini, seperti:

1. Data primer

Sugiyono (2018: 456), mengatakan bahwasanya data primer ialah salah satu informasi yang langsung memberikan sumber datanya kepada orang yang mengumpulkan data. Data ini di dapat dari sumber pertamanya yaitu baik secara individu maupun kelompok, seperti hasil dari kegiatan mewawancarai ataupun hasil pengisian angket dari sumber informasi terkait. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui pengisian angket oleh responden yang ada dilapangan.

2. Data sekunder

Sugiyono (2018: 456), juga menyatakan bahwasannya data sekunder ialah informasi yang dengan tidak secara langsung membagikan datanya terhadap penghimpun data, melainkan melalui perantara ataupun melalui pemberkasan. Data sekunder ialah informasi terkait pada topik peneliti yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, studi terdahulu, serta dari pihak instansi yang berkaitan. Data sekunder pada penelitian ini didapatkan melalui beragam data serta pemberkasan laporan yang dikelola oleh PT. Steelindo Wahana Perkasa dalam bentuk: Data gambaran umum perusahaan, data fungsi dan wilayah kerja, data jumlah karyawan, data struktur organisasi serta data personal perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna menerangkan tingkatan kevaliditasan ataupun keabsahan sebuah instrumen. Validnya suatu instrumen jika memiliki kevaliditasan yang tinggi. Jika nilai r -Hitung $>$ r -Tabel serta bernilai positif dengan taraf signifikansi 0,05 berarti pernyataannya valid. dimana r Hitung yang di dapatkan dari hasil pengujian menggunakan software SPSS ialah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel (X1)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)			
X1. 1	0,753	0,2787	Valid
X1. 2	0,674	0,2787	Valid
X1. 3	0,386	0,2787	Valid
X1. 4	0,636	0,2787	Valid
X1. 5	0,649	0,2787	Valid
X1. 6	0,735	0,2787	Valid
X1. 7	0,560	0,2787	Valid
X1. 8	0,620	0,2787	Valid
X1. 9	0,565	0,2787	Valid
X1.10	0,439	0,2787	Valid

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel (X2)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keselamatan kerja (X2)			
X2. 1	0,358	0,2787	Valid
X2. 2	0,578	0,2787	Valid
X2. 3	0,775	0,2787	Valid
X2. 4	0,714	0,2787	Valid
X2. 5	0,630	0,2787	Valid
X2. 6	0,763	0,2787	Valid
X2. 7	0,649	0,2787	Valid
X2. 8	0,755	0,2787	Valid
X2. 9	0,655	0,2787	Valid
X2. 10	0,586	0,2787	Valid

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel (X3)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
Y. 1	0,688	0,2787	Valid
Y. 2	0,497	0,2787	Valid
Y. 3	0,709	0,2787	Valid
Y. 4	0,725	0,2787	Valid
Y. 5	0,616	0,2787	Valid
Y. 6	0,437	0,2787	Valid
Y. 7	0,673	0,2787	Valid
Y. 8	0,332	0,2787	Valid
Y. 9	0,723	0,2787	Valid
Y. 10	0,644	0,2787	Valid
Y. 11	0,617	0,2787	Valid
Y. 12	0,494	0,2787	Valid

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel (Y)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesehatan kerja (X3)			
X3. 1	0,680	0,2787	Valid
X3. 2	0,606	0,2787	Valid
X3. 3	0,738	0,2787	Valid
X3. 4	0,501	0,2787	Valid
X3. 5	0,633	0,2787	Valid
X3. 6	0,663	0,2787	Valid
X3. 7	0,600	0,2787	Valid
X3. 8	0,464	0,2787	Valid

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dari ke 4 tabel uji validitas di atas, diketahui bahwa r Table yang di peroleh dari nilai taraf signifikansi 0,05 atau 5% adalah sebesar 0,2787 dan semua pernyataan yang terdapat pada tiap variabel menunjukkan bahwa r Hitung > r Table maka semua variabel dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan guna mencari tahu sejauh mana hasil dari pengukuran suatu objek yang serupa bisa mendapatkan data yang serupa pula. Sebuah variabel dapat terbilang reliabel apabila mempunyai Cronbach Alpha diatas 0,60. Hasil dari uji reabilitas pada kuesioner yang diolah menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,797	Reliabel
2	Keselamatan kerja (X2)	0,849	Reliabel
3	Kesehatan kerja (X3)	0,754	Reliabel
4	Produktivitas Kerja karyawan (Y)	0,830	Reliabel

Sumber: Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dari table di atas maka bisa di ketahui bahwa tiap variabel yang ada mempunyai nilai Cronbach alpha rata-rata diatas 0,60 ($\alpha > 0,60$). Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya keseluruhan variabel penelitian yang di gunakan terbilang reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan guna memahami apakah pada model regresi, variabel bebas serta terikatnya berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam riset ini pengujian normalitas pada datanya dilaksanakan dengan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan menggunakan signifikansi berdasarkan residual yang dihasilkan. Jika nilai sig > 0,05 maka datanya berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan residual yang di dapatkan ialah seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,16677469
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,069
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

Sumber: Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dari tabel diatas, bahwasanya nilai signifikansi yang di dapat yaitu sebesar 0,200, melebihi 0,05. Hal ini dikatakan data residual tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan guna mengetahui apakah pada suatu contoh regresi dijumpai atau tidak korelasi antar sesama variabel bebasnya. Jika nilai VIF dibawah 10 serta angka tolerance melebihi 0,1 pada persamaan regresi yang ada hal tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas ialah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2,247	2,097		1,071	,290		
(X1)	,331	,087	,303	3,791	,000	,414	2,416
(X2)	,397	,086	,374	4,621	,000	,404	2,478
(X3)	,521	,131	,358	3,964	,000	,324	3,087

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dari tabel di atas tidak terdapat adanya variabel independen yang mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka artinya antar variabel independen tidak memiliki korelasi. Hasil dari VIF juga menunjukkan kesemua variabel independen yang diujikan mempunyai nilai tidak lebih dari 10 yang artinya tidak terdapatnya multi kolinieritas pada model regresi antar variabel.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan guna menguji mungkinkah pada mode regresi linear ditemukan atau tidaknya korelasi antar kesalahan yang mengganggu dalam periode t menggunakan kesalahan dalam periode t-1. Autokorelasi pada penelitiaan ini diidentifikasi berdasarkan perbandingan nilai Durbin-Watson hitung (d) terhadap nilai Durbin-Watson tabel yakni batasan sangat tinggi (du) serta batasan sangat rendah (d1). Dengan pengambilan keputusan seperti berikut:

1. Jika $0 > d < d_1$, maka tidak terdapat auto korelasi positif.
2. Jika $d_1 < d < d_u$, maka tidak pasti apakah terjadi auto korelasi atau tidak (terjadi keraguan)
3. Jika $4 - d_1 < d < 4$, maka terdapat auto korelasi negative
4. Jika $4 - d_u < d < d_1$, berarti tidak pasti apakah terjadi auto korelasi. atau tidak (terjadi keraguan)
5. Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak ada auto kolerasi baik positif ataupun negative.

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,937 ^a	,878	,870	1,204	1,928

a. Predictors: (Constant), Kesehatan (X3), Lingkungan (X1), Keselamatan (X2)

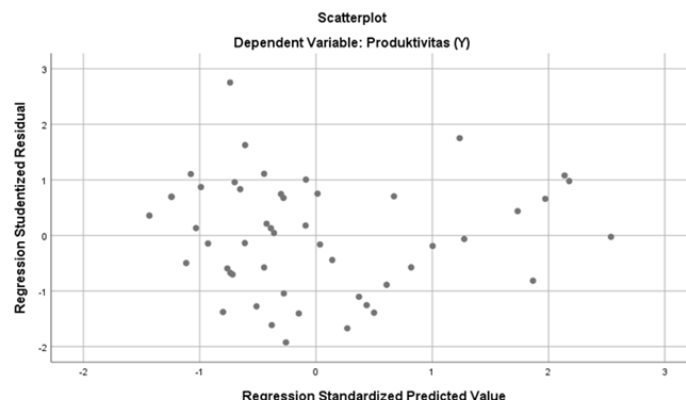
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Hasil dari pengujian auto korelasi di dapatkan nilai Durbin-watson (d) dengan nilai 1,928. Nilai (du) yang di dapat dari 5% nilai signifikansi yang di tetapkan, jumlah sampel 50 (n), serta tiga variabel independen (k=3) adalah sebesar 1,673. Serta nilai $4-du$ adalah sebesar 2,327 Yang jika dibandingkan nilai Durbin-Watson hitung dengan kriteria $du < d < 4-du$, maka hasilnya menunjukkan kriteria tersebut dipenuhi maka dapat di simpulkan tidak terdapatnya autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilaksanakan guna mengetahui sejauh mana perbedaan residual regresi model saat ini dengan residual regresi model sebelumnya. Dalam hal ini, grafik scatterplot dipergunakan sebagai dasar untuk memahami terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas yang dilihat dari susunan titik-titik yang harus tersebar diatas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang dapat diamati pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 1 Grafik scatterplot

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dari gambar grafik scatterplot diatas, diketahui titik-titik yang ada pada grafik scatterplot tersebar secara tidak beraturan baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwasanya tidak di dapatkan gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi yang ada.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini guna menunjukkan hubungan seberapa kuat pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel dependennya. Karena terdapatnya lebih dari satu variabel independen serta satu variabel dependen, maka penelitian ini mempergunakan model analisis regresi linier berganda guna menunjukkan keterkaitan antar variabel independen serta variabel dependennya. Adapun hasil pembahasannya bisa diamati pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,247	2,097		1,071	,290
	Lingkungan (X1)	,331	,087	,303	3,791	,000
	Keselamatan (X2)	,397	,086	,374	4,621	,000
	Kesehatan (X3)	,521	,131	,358	3,964	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,247 + 0,331 X_1 + 0,397 X_2 + 0,521 X_3$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linear berganda yang ada maka dapat dipahami bahwa nilai konstanta variabel produktivitas sebesar 2,247, artinya bila variabel bebas X₁, X₂, X₃ dianggap konstan maka dapat diprediksi produktivitas kerja karyawan sebesar 2,247.
2. Variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,331, artinya variabel lingkungan mempunyai nilai yang positif terhadap produktivitas karyawan yang mana bila nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1 satuan dan yang lain bernilai tetap, maka dapat diprediksi nilai variabel lingkungan kerja akan bertambah sebesar 0,331.
3. Variabel keselamatan kerja (X₂) memiliki nilai koefisien sebesar 0,397, artinya variabel keselamatan mempunyai nilai yang positif terhadap produktivitas karyawan yang mana bila nilai variabel keselamatan bertambah sebesar 1 satuan dan yang lain bernilai tetap, maka dapat diprediksi nilai variabel keselamatan kerja akan bertambah sebesar 0,397.
4. Variabel kesehatan kerja (X₃) memiliki nilai koefisien sebesar 0,521, artinya variabel kesehatan juga mempunyai nilai yang positif terhadap produktivitas karyawan yang mana bila nilai variabel kesehatan bertambah sebesar 1 satuan dan yang lain juga bernilai tetap, maka dapat diprediksi nilai variabel kesehatan kerja juga akan bertambah sebesar 0,521.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi yakni guna memahami besaran pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yang tercantum pada nilai R Square. Berikut hasil pengujian koefisien (R^2) yang terdapat pada tabel dibawah:

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,878	,870	1,204

a. Predictors: (Constant), Kesehatan (X3), Lingkungan (X1), Keselamatan (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dari tabel 4. 20 menunjukkan bahwa pengujian koefisien determinasi memberikan hasil sebesar 0,878 atau 87,8% untuk nilai R square (R^2) yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas dapat menjelaskannya dengan variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja sebesar 87,8%, serta 12,2% lainnya terpengaruh variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dalam penelitian ini guna mencari tahu pengaruh masing-masing variabel independen yang ada terhadap variabel dependennya. Nilai t-Tabel yang di dapat pada penelitian ini adalah sebesar (1,679), sedangkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dapat dicermati pada tabel dibawah:

Tabel 4.21 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,247	2,097		1,071	,290
	Lingkungan (X1)	,331	,087	,303	3,791	,000
	Keselamatan (X2)	,397	,086	,374	4,621	,000
	Kesehatan (X3)	,521	,131	,358	3,964	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas(Y)

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dilihat pada tabel 4.21 diatas yang menunjukkan hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

1. (X1) Lingkungan kerja mempunyai nilai t-Hitung (3,791) > t-Tabel (1,679), dan nilai dari signifikansinya yakni (0,000) < (0,05). Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Maka hasil dari uji t pada hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja H1 dapat diterima dan H0 ditolak.

2. (X2) Keselamatan kerja mempunyai nilai t-Hitung (4,621) > t-Tabel (1,679), dan nilai dari signifikansinya yakni (0,000) < (0,05). Artinya keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Maka hasil dari uji t pada hipotesis kedua yaitu keselamatan kerja H2 dapat diterima dan H0 ditolak.
3. (X3) Kesehatan kerja mempunyai nilai t-Hitung (3,964) > t-Tabel (1,679), dan nilai dari signifikansinya yakni (0,000) < (0,05). Artinya kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Maka hasil dari uji t pada hipotesis ketiga yaitu kesehatan kerja H3 dapat diterima dan H0 ditolak.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan dalam sebuah penelitian guna memahami apakah semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini berpengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependennya. Hasil dari uji f dapat diketahui pada tabel dibawah:

Tabel 4.22 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480,973	3	160,324	110,557	,000 ^b
	Residual	66,707	46	1,450		
	Total	547,680	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan (X3), Lingkungan (X1), Keselamatan (X2)

Sumber : Kajian data primer melalui SPSS statistics 25, 2021

Dilihat pada tabel diatas nilai f-Hitung besar (110,557) dan nilai f-Tabelnya ialah sebesar (2,812), serta signifikansi yang didapatkan lebih kecil (0,000<0,05), sehingga bisa diketahui masing-masing variabel bebas yaitu (X1, X2, X3) secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Maka hasil dari uji f hipotesis keempat yaitu H4 pada penelitian ini dapat diterima dan H0 ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Terkait semua pemahasan pada setiap bab yang ada, yang berkenaan dengan Pengaruh dari Lingkungan, Keselamatan, serta Kesehatan kerja terhadap Produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit yang ada pada PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung, maka dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja diketahui memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepada produktivitas karyawan dalam melakukan aktivitas produksi. Dari hasil pengujian Statistik T Test (uji parsial) lingkungan kerja (X1) nilai signifikansinya yakni lebih kecil (0,000) < (0,05). Hal ini dikarenakan PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung telah menjalankan manajemen pengelolaan lingkungan dengan cukup baik dengan telah memperhatikan faktor serta indikator yang ada pada lingkungan kerja.

2. Keselamatan kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan kepada produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit. yang ada di PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung. Dilihat dari hasil uji statistik T Test (Uji parsial) keselamatan kerja (X2) nilai signifikansinya yakni $(0,000) < (0,05)$, Hal ini menunjukkan bahwasanya pihak perusahaan telah mampu menerapkan pengelolaan manajemen keselamatan kerja dengan sangat baik demi mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan dalam melakukan kegiatan produksi.
3. Kesehatan kerja pada penelitian ini juga memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ada pada PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung. Dimana hasil uji statistik T Test (Uji parsial) kesehatan kerja (X3) nilai signifikansinya yakni $(0,000) < (0,05)$, hal ini dikarenakan adanya perhatian dan perlindungan terhadap kesehatan fisik dan psikis yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan berupa jaminan kesehatan kerja, pendidikan dan sosialisasi kesehatan, serta adanya fasilitas tempat pelayanan kesehatan sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan terbebas dari adanya gangguan kesehatan kerja.
4. Secara simultan, Lingkungan, Keselamatan, serta Kesehatan kerja yang telah dijalankan serta diterapkan oleh PT. Steelindo Wahana Perkasa (SWP) Belitung telah mampu berpengaruh positif serta signifikan kepada Produktivitas karyawan. Dimana hasil dari uji statistik Uji F yang dilakukan diketahui nilai signifikansinya yaitu $(0,000 < 0,05)$. Dimana dilihat dari beberapa indikator yang ada bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilapangan sudah sangat baik dan mampu menyelesaikan dengan tepat waktu, seluruh karyawan selalu berusaha untuk mencapai kualitas hasil yang baik dari pekerjaannya, terdapatnya kerja sama antarindividu yang baik sehingga dapat tercapainya suatu target, dan pengetahuan yang baik terhadap fungsi peralatan dan aturan kerja yang diterapkan, serta karyawan yang sudah mampu dalam menggunakan peralatan secara efektif dan efisiensi dengan tingkat ketelitian dan kehati-hati yang sudah sangat baik.

REFERENSI

- Arilaha, M. Asril. 2018. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Sektor Pembangkit Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate". Jurnal Manajemen Sinergi, Vol 5 No 2.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah: Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3.
- Budihardjo, Prasetyo Harvy. 2017. "Pengaruh Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Air Manado". Jurnal EMBA, Vol 5 No 3.
- Buntarto. 2015. "Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri". Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Pandesiang, D., Dkk (2017). "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani". Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3).
- Donny A. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Refi Chemical Industri". Universitas Andalas: Padang.
- Effendi, S. 2019. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Medan: Kota Medan". Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 7 (2) (2019) 11-15.
- Eka Rachmat A. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.GT-GRO. STIESIA: Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi". Jakarta: CV Alfabeta.
- Faizal R. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Enseval Putera Megatrading". STIESIA : Surabaya.
- Gaol, Jimmy L. 2014. "Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahfudhoh, Amalia. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (PERSERO) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Marwansyah. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta.
- Minyak kelapa sawit. "<https://www.indonesia-investments.com>. (26 Juni 2017). Diakses pada tanggal 31Juli 2021 Pukul 08.25 WIB.
- Mulyadi, 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bogor: Penerbit IN MEDIA Anggota IKAPI.

- Mulyati, Riska. 2020. *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Trisakti School of Management.
- Nining Wahyuni, Dkk. 2018. "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pt.Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)*". Universitas Jember: Jawa Timur.
- Nuryasin Ilham, Dkk, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.41 No.1.
- Putri Nuraziza. 2019. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Maintencemolding Pada PT. Sangwoo Indonesia, Cikarang*". UMSU: Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*". Cetakan ke 3, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Roscoe. 1982. "*Research Methods For Business. Dalam Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti dalam Nurayasin. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Grasindo.
- Siswanto, B. I. 2015. "*Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan*". Jurnal: Administrasi Bisnis (1): 68-82.
- Steel J, Dkk. 2018. "*Productivity Estimation in Economic Evaluation of Occupational Healt and Safety Interventions: A Systematic Review productivity is a key element of the economic attractiveness of investing in OHS*". Scand j Work Environ Healt- online first
- Suci Andila. 2017. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*". UIN SUSKA: RIAU.
- Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. "*Metode Penelitian Kuantitatif*". Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Pertama. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swandono. 2016. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau*". Universitas Riau: Pekanbaru.
- Undang- Undang. "*tentang ketenagakerjaan*". No.13 Tahun 2003.
- Widodo, S. E. 2015. "*Manajemen Pengembang Sumber daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- www.healthknowledge.com (2018) Diakses pada tanggal 31 Juli 2021 Pukul 07.22 WIB.
- Yusuf, Burhanuddin 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.