

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI PT. PANCA EKA BINA PLYWOOD INDUSTRY

Fitriya¹; Frini Karina Andini²

Universitas Riau
Jln. Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292
E-mail : fitriya2436@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 29 Maret 2025

Review: 19 Mei 2025

Publish: 26 Juni 2025

Abstract: This study aims to analyze the effect of occupational safety and health (OHS) and work incentives on the productivity of production employees at PT. Panca Eka Bina Plywood Industry. This study uses a quantitative method with incidental sampling techniques, involving 82 respondents. Data were processed using SPSS. The results showed that OHS did not have a significant effect on employee productivity ($t_{count} < t_{table}$, sig. 0.739 > 0.05). On the other hand, work incentives had a significant effect on productivity ($t_{count} > t_{table}$, sig. 0.002 < 0.05). Simultaneously, OHS and work incentives affected employee productivity ($f_{count} 4.980 > f_{table} 3.11$, sig. 0.009 < 0.05). Therefore, companies need to increase incentives and ensure optimal OHS implementation for workforce stability.

Keywords: Occupational Safety and Health (OHS), Work Incentives, Employee Productivity, Quantitative, Plywood Industry

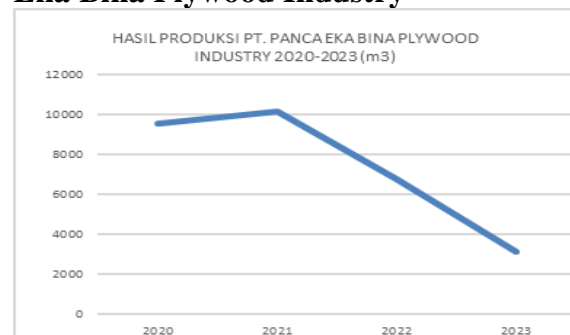
Bisnis global terus mengalami perubahan besar, menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi para pelaku usaha. Hal ini juga terjadi pada sektor kayu lapis atau *plywood*, yang tengah menghadapi berbagai tantangan kompleks yang mengancam keberlanjutan dan daya saingnya. Eksploitasi hutan yang tidak berkelanjutan serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan menjadi isu utama yang dihadapi industri ini. Selain itu, persaingan global yang semakin ketat dan meningkatnya permintaan pasar terhadap produk kayu lapis yang berkualitas serta ramah lingkungan mendorong industri untuk terus berinovasi dan beradaptasi.

Pada tahun 2024, industri *plywood* di Indonesia menghadapi tantangan produksi yang semakin kompleks. Di Riau, kebijakan pembatasan penebangan kayu akibat degradasi hutan dan perubahan iklim berdampak pada berkurangnya pasokan bahan baku berkualitas. Selain itu, fluktuasi harga bahan baku yang dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang tidak konsisten, serta persaingan ketat dari produk substitusi, semakin menekan margin keuntungan perusahaan. Ditambah lagi, lonjakan biaya produksi akibat kenaikan harga bahan bakar

minyak dan upah tenaga kerja turut mempersempit profitabilitas industri ini.

Situasi serupa juga dialami oleh PT. Panca Eka Bina Plywood Industry (PT. PEBPI), perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil hutan seperti *plywood*, *blockboard*, dan *film face*. perusahaan ini mengalami penurunan produktivitas secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar 1 Hasil Produksi PT. Panca Eka Bina Plywood Industry



Sumber: PT. Panca Eka Bina Plywood Industry, 2024

Data produksi kayu lapis PT. Panca Eka Bina Plywood Industry periode 2020-2023 tersebut mengindikasikan adanya tren penurunan produksi secara umum,

terutama pada tahun 2023. Permasalahan ini tentu saja memberikan dampak yang buruk bagi stabilitas perusahaan dalam menentukan arah tujuan perusahaan untuk masa yang akan datang. Perusahaan harus cepat beradaptasi dan mengevaluasi seluruh pihak yang terlibat dan permasalahan yang dihadapi.

PT. Panca Eka Bina Plywood Industry beroperasi selama 24 jam nonstop dengan sistem kerja bergilir (*shift*), mengingat besarnya skala produksi dan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi. PT. PEBPI melayani dua segmen pasar utama, yakni pasar domestik dan ekspor, dengan negara tujuan seperti Korea, Singapura, Malaysia, Belanda, dan India. Sistem produksi yang digunakan adalah *Make to Order* (MTO), yang berarti produksi dilakukan berdasarkan pesanan pelanggan. Oleh karena itu, kapasitas produksi perusahaan sangat bergantung pada permintaan pasar. Saat ini, PT. PEBPI memiliki total 722 karyawan yang tersebar di berbagai divisi. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Produktivitas yang tinggi memberikan berbagai manfaat, seperti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, memperkuat daya saing, serta mendukung pertumbuhan bisnis. Jika produktivitas karyawan terus mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Fransisca Ramayana, 2022).

Produktivitas menjadi indikator penting bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Produktivitas kerja berasal dari kata "produktif," yang merujuk pada segala aktivitas yang menghasilkan output atau nilai guna. Jika seseorang mampu menciptakan suatu produk dalam jangka waktu tertentu, maka ia dapat dikatakan produktif (Swatika et al., 2022).

Menurut Mondy (2008), salah satu faktor internal yang memengaruhi produktivitas dalam suatu organisasi atau

perusahaan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Isu K3 menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan, karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan operasional perusahaan. Menjaga keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga merupakan tanggung jawab moral perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja.

PT. Panca Eka Bina Plywood Industry (PT. PEBPI) telah menetapkan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang harus diimplementasikan oleh seluruh pekerja. Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah membentuk organisasi/kelembagaan K3 yang disebut *Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (P2K3) serta tim tanggap darurat. Selain itu, perusahaan juga menerapkan berbagai tindakan pencegahan, seperti pemasangan simbol/rambu dan label K3/B3, penyediaan informasi keselamatan (*safety information*), inspeksi K3 yang dilakukan minimal setiap tiga bulan sekali, investigasi kecelakaan kerja, serta pertemuan dan evaluasi rutin setiap bulan atau minimal setiap tiga bulan sekali. Pelaporan terkait penerapan K3 juga dilakukan secara berkala ke bagian terkait guna memastikan seluruh operasional perusahaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan norma K3.

Meskipun PT. PEBPI telah menerapkan sistem K3 yang komprehensif, risiko kecelakaan kerja tetap tidak dapat sepenuhnya dihindari. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat bersifat ringan maupun berat atau fatal. Hal tersebut dibuktikan melalui data jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi PT. Panca Eka Bina Plywood Industry selama periode 2020–2024 berikut:

Tabel 1 Jumlah kecelakaan kerja karyawan PT. Panca Eka Bina Plywood Industry periode tahun 2020-2024

Tahun	Klasifikasi Kecelakaan	Jumlah
-------	------------------------	--------

	Berat	Meninggal	
2020	1	-	1
2021	-	-	-
2022	-	-	-
2023	-	-	-
2024	2	-	2
TOTAL	3	-	3

Sumber : PT. Panca Eka Bina Plywood Industry (2024)

Data diatas terlihat tingkat kecelakaan kerja di PT. PEBPI dapat dikategorikan relatif rendah, dengan hanya tiga kejadian kecelakaan berat dalam periode 2020–2024. Namun, hal ini tidak berarti bahwa sistem K3 yang diterapkan sudah cukup dan tidak perlu perbaikan. Kecelakaan ringan masih sering terjadi, meskipun tidak sampai menghambat proses produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem K3 guna meminimalkan kecelakaan kerja, baik yang bersifat ringan, berat, maupun yang berpotensi fatal.

Produktivitas karyawan juga merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam hal ini, insentif kerja berperan penting sebagai mekanisme untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2017:118), insentif adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja tertentu yang menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan lainnya. Insentif berfungsi sebagai strategi untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi. Namun, insentif bukan bagian dari gaji pokok, melainkan bonus yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi lebih yang telah dicapai oleh karyawan (Rauuf et al., 2022).

Insentif berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Perusahaan perlu memberikan sesuatu yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya (Lampa et al., 2021). PT. PEBPI menerapkan kebijakan insentif dalam berbagai bentuk, seperti jaminan sosial,

pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, hingga promosi. Insentif yang diberikan ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, insentif menjadi salah satu faktor dominan dalam mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Lampa et al., 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di PT. Panca Eka Bina Plywood Industry Unit Pabrik yang beralamat di Desa Merempan Hulu, Kecamatan Siak, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau. Dengan populasi sebanyak 114 karyawan produksi yang berstatus sebagai karyawan tetap pada PT. Panca Eka Bina Plywood Industry. Dan sebanyak 82 orang responden dijadikan sebagai sampel didalam penelitian ini.

HASIL

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja /K3 (X1)	XI.1	0,274	0,2127	Valid
		XI.2	0,326	0,2127	Valid
		XI.3	0,344	0,2127	Valid
		XI.4	0,411	0,2127	Valid
		XI.5	0,305	0,2127	Valid
		XI.6	0,402	0,2127	Valid
		XI.7	0,432	0,2127	Valid
		XI.8	0,242	0,2127	Valid
		XI.9	0,604	0,2127	Valid
		XI.10	0,355	0,2127	Valid
2	Insentif Kerja (X2)	X2.1	0,397	0,2127	Valid
		X2.2	0,301	0,2127	Valid
		X2.3	0,415	0,2127	Valid
		X2.4	0,516	0,2127	Valid
		X2.5	0,663	0,2127	Valid
		X2.6	0,465	0,2127	Valid
3	Produktivitas (Y)	Y1	0,501	0,2127	Valid
		Y2	0,230	0,2127	Valid
		Y3	0,689	0,2127	Valid
		Y4	0,438	0,2127	Valid
		Y5	0,268	0,2127	Valid
		Y6	0,457	0,2127	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Sebanyak 22 instrumen yang diuji

menggunakan SPSS didapati hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada tiap variabel memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2127) sehingga seluruh instrumen pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	22

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil dari pengujian reliabilitas terhadap tiap item pernyataan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa *cronbach alpha* $>$ 0,60. Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel pada penelitian ini reliabel dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K3	INSENTIF
N		82	82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.02	19.61
	Std. Deviation	1.697	1.170
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.133
	Positive	.114	.123
	Negative	-.072	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030	1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239	.109

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Didapatkan dari hasil uji one-sample kolmogorov-smirnov yang mana nilai *asyp.sig* $>$ 0,05, didapatkan hasil total X1 dengan signifikansi 0,239 $>$ 0,05 artinya variabel X1 dinyatakan normal, begitu juga dengan variabel X2 dengan nilai signifikansi 0,109 $>$ 0,05, maka kedua variabel dapat dinyatakan normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikoleneartitas

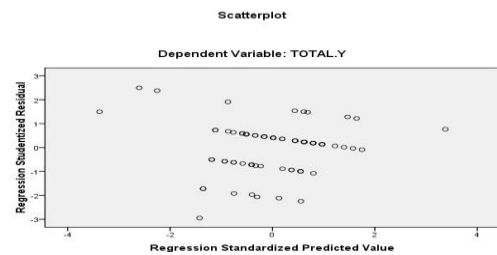
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)_X1	.950	1.052
	Insentif Kerja_X2	.950	1.052

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Dari tabel yang disajikan diatas dapat dilihat bahwasannya kedua variabel memiliki nilai tolerance yang tinggi, yaitu 0.950 untuk X1, dimana nilai ini jauh di atas ambang batas 0.10, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Selain itu kedua variabel memiliki nilai VIF yang rendah, yaitu 1.052. Ini jauh di bawah ambang batas 10.00, yang juga mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.

Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Sebaran titik-titik pada scatterplot diatas terlihat cukup acak, menyebar merata di sekitar garis horizontal nol (*residual* = 0). Tidak ada pola yang jelas terlihat, seperti pola mengumpul di satu sisi atau pola melebar (*funnel shape*). Berdasarkan analisis visual scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi kuat adanya heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Sebaran residual terlihat acak dan tidak menunjukkan pola yang mengindikasikan varians error yang tidak konstan.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.693	2.309		9.826	.000
	K3_X1	.016	.048	.036	.335	.739
	Insentif Kerja_X2	.169	.054	.333	3.139	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

a. Nilai kostanta produktivitas Y sebesar 22.693 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu

- keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif kerja adalah sebesar 22.693.
- b. koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,016 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka akan terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0,016 atau 0,16 %
 - c. koefisien insentif kerja sebesar 0,169 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan insentif kerja maka akan terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0,169 atau 16,9%.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 ^a	.112	.089	.928

a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja_X2, K3_X1

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai R square sebesar 0,112, maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variable X1, X2 terhadap Variabel Y sebesar 11,2% selebihnya di pengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.693	2.309		9.826	.000
	K3_X1	.016	.048	.036	.335	.739
	Insentif Kerja_X2	.169	.054	.333	3.139	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Diperoleh dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah thitung < ttabel (0.335 < 1.990), dan dilihat bahwa nilai sig. X1 diperoleh sebesar 0,739, maka nilai tersebut mengindikasikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable X1 terhadap variabel Y, sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H₀ diterima dan H₁ ditolak yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berbeda dengan hasil yang diperoleh untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) X1 , variabel insentif kerja X2 dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah thitung > ttabel (3.139 > 1.990) dan nilai sig. X2 yang diperoleh sebesar 0,002, dimana nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X2 terhadap Variabel Y.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan(F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.571	2	4.285	4.980	.009 ^a
Residual	67.978	79	.860		
Total	76.549	81			

a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, K3 _

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas nilai f hitung sebesar 4.980 lebih besar dari f tabel sebesar 3.11, dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan insentif kerja (X2) secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan (Y). Ini berarti bahwa setidaknya salah satu dari variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Y), dimana nilai thitung < ttabel (0.335 < 1.990), dan dilihat bahwa nilai sig. X1 diperoleh sebesar 0,739 Maka dengan hasil ini hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi “diduga ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan produksi PT. Panca Eka Bina Plywood Industry tidak dapat diterima atau ditolak.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh Fitroh et al. (2023) di PT. Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya menemukan bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Namun, ketika dikombinasikan dengan beban kerja, K3 memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Apriliyani (2022) di CV Surya Kencana Food, yang menunjukkan bahwa K3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara langsung berkontribusi terhadap produktivitas karyawan serta efisiensi produksi, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian produktivitas perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Artinya, perubahan dalam penerapan K3 tidak secara statistik berpengaruh langsung terhadap perubahan produktivitas karyawan ketika faktor lain turut dipertimbangkan. Meskipun demikian, hal ini tidak mengurangi pentingnya K3 dalam menjaga kesejahteraan karyawan serta memenuhi standar hukum dan hak tenaga kerja. Dalam konteks penelitian ini, meskipun K3 tidak terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas, keberadaannya tetap esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa secara parsial variabel insentif kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.139 > 1.990$) dan nilai sig. X_2 yang diperoleh sebesar 0,002, nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Variabel Y . Maka dengan hasil ini hipotesis kedua pada penelitian ini yang berbunyi “diduga ada

pengaruh insentif kerja terhadap produktivitas karyawan produksi pada PT. Panca Eka Bina Plywood Industry dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2023), yang menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UKM roti di Sayung, Demak. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Saputra & Merta (2023), yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. J&T Cargo Mahakam.

Sejalan dengan teori harapan (*Expectancy Theory*) dalam (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif kerja terhadap produktivitas karyawan didapatkan dari hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif kerja mempunyai nilai F_{hitung} sebesar $4.980 > F_{tabel}$ sebesar 3.11 dan sig $0.009 < 0.05$. selain itu secara simultan hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0.112 atau 11.2%. Oleh Karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “diduga ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) insentif kerja terhadap produktivitas karyawan produksi pada PT. Panca Eka Bina Plywood Industry dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja

(K3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Panca Eka Bina Plywood Industry. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun penerapan K3 penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

Namun, ketika kedua variabel, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta insentif kerja, dianalisis secara simultan, hasilnya menunjukkan bahwa keduanya bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun K3 secara individu tidak memberikan dampak signifikan, dalam kombinasi dengan insentif kerja, faktor ini tetap berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi yang seimbang antara penerapan K3 dan pemberian insentif guna mencapai produktivitas karyawan yang optimal.

Sebagai implikasi dari penelitian ini, PT. PEBPI dapat lebih memfokuskan upayanya dalam mengembangkan skema insentif yang lebih menarik bagi karyawan, seperti peningkatan bonus, penghargaan atas kinerja, serta program kesejahteraan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Iqramawati & Kusumayadi, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. selain itu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Wibowo, 2022) yang kembali menyatakan bahwa variabel K3 (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Insentif Kerja (X3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Pertama, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hal ini menunjukkan bahwa, pada penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat menjelaskan dan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan produksi PT. Panca Eka Bina Plywood Industry.
2. Kedua, Insentif Kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan produksi PT. Panca Eka Bina Plywood Industry.
3. Ketiga, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Kerja secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan produksi PT. Panca Eka Bina Plywood Industry

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini Fauzia. (2008). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Medan (Issue July).
- Apriliyani, R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Kencana Food. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 4(2), 319–330.
<https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.5547>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. Jurnal Sahmiyya, 2(1), 198–204.
- Fitroh, F. A., Barlian, B., & Patimah, T. (2023). The Influence Of Occupational Health Safety (K3)

- And Workload On Work Productivity (A Research On Employees Of Pt. Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya). *Journal of Indonesian Management*, 3(3), 395–408.
<https://doi.org/10.53697/jim.v3i3.1382>
- Fransisca Ramayana. (2022). Pengaruh Upah Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Interyasa Mitra Mandiri Medan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 231–245.
<https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.854>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (23. Edisi Ke-8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ihwanul Muthohirin. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 85–96.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Iqramawati, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 57–72.
<https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7581>
- Iskandar, R., & Elysabet. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor di kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 10–34.
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, 4(2), 145–149.
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Maria, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trakindo Utama Site Lati Di Kabupaten Berau. *ECO-BUILD JOURNALEconomy Bring Ultimate InformationAll About Development Journal*, 6(2), 89–103.
<https://jurnal.umberau.ac.id/index.php/ecobuild/article/view/743/441>
- Masrully, M. (2019). Menakar Implementasi Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 22(1), 17.
<https://doi.org/10.31845/jwk.v22i1.141>
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan (2nd ed. 1)*. Erlangga.
- Qomqirh, N. (2020). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. In ReasearchGate. Penerbit: CV. Pustaka Abadi (Issue November).
https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUnd4ixY
- Qurbani, D., Selviyana, U., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

- JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA), 1(3), 110–129.
- Rahmawati, I., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ukm Roti Di Sayung Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 281–294. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Saputra, R. A., & Merta, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan BisniS (JMMIB)*, 4(2), 151–163.
- Sarah, M., Tanjung, A., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 362–370. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i2.2428>
- Sitorus, M., Nizar, K., & Dewi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwitunggal Jayalestari Medan. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Manajemen Nusantara*, 2(1), 29–35. <https://doi.org/10.55338/jeama.v2i1.59>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In Penerbit Alfabeta.
- Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197–204. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220>
- Titah Rizky Dwi Anggraini, & Mufarokhah, N. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Utility Pt. Bramindra Indotama Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 8(02), 103–112. <https://doi.org/10.59179/jek.v8i02.95>
- Wibowo, I. A. (2022). Program K3, Disiplin, Dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.36085/psc.v1i1.3188>