

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT PEPUTRA MASTERINDO KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

Muhammad Fadhil Mubarak<sup>1</sup>; Frini Karina Andini<sup>2</sup>

Universitas Riau

Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru

E-mail : [muhammad.fadhil6027@student.unri.ac.id](mailto:muhammad.fadhil6027@student.unri.ac.id) (Koresponding)

Submit: 12 February 2025

Review: 24 February 2025

Publish: 26 Februari 2025

**Abstract:** This research was conducted at PT Peputra Masterindo. The purpose of this study is to determine the effect of occupational safety and health (K3) and compensation on employee work productivity. occupational safety and health and compensation (K3) as an Independent Variable (X) while employee work productivity as a Dependent Variable (Y). The problem in this study is that the work productivity of employees has decreased. The sample of this study was taken as many as 91 respondents from 118 populations calculated using the Slovin formula. The data obtained from the results of the questionnaire were distributed using a simple random sampling technique and then processed for statistical testing through SPSS 30. From the results of the tests carried out, it was shown that occupational safety and health (K3) had a positive and significant effect on employee work productivity, where the calculation was  $10.503 > 1.662$  and  $\text{sig} < 0.001 < 0.05$ , then compensation had a positive and significant effect on employee work productivity, where  $t_{\text{count}} = 2,298 > t_{\text{table}} 1,662$  and  $\text{sig} 0.025 < 0.05$ , as well as occupational safety and health (K3) and compensation for employee work productivity, where the value of  $f_{\text{cal}} = 101.578 > f_{\text{table}} 3.10$  and significant  $< 0.001 < 0.05$ .

**Keywords:** *Occupational Safety and Health (K3), Compensation, Employee Productivity, sustainability*

Globalisasi menciptakan persaingan ketat antar perusahaan dalam merebut pangsa pasar. Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus beradaptasi dengan perkembangan global dan mencapai organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini penting agar perusahaan memiliki daya saing dan keunggulan lebih, sehingga dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin sengit.

Industri sawit telah mengalami pertumbuhan yang pesat selama beberapa dekade terakhir, membuat Indonesia menjadi salah satu produsen utama minyak kelapa sawit di dunia. Besarnya produksi kelapa sawit di Indonesia tidak luput dari kontribusi provinsi-provinsi di Indonesia yang memiliki perkebunan kelapa sawit yang luas sehingga dapat menjadi lumbung pangan nasional maupun dunia serta solusi untuk krisis ekonomi global yang sedang terjadi.

Provinsi Riau tercatat memiliki luas perkebunan kelapa sawit 3,38 juta hektar atau 20,68 persen dari total luas areal perkebunan kelapa sawit yang tersebar di 26 provinsi yang ada di Indonesia. Provinsi Riau menempati posisi 1 sebagai provinsi dengan produksi kelapa sawit terbesar di Indonesia. Pada tahun 2020, provinsi Riau berhasil mencetak angka produksi hampir 10 ribu ton, namun merosot ke angka produksi sebesar 8,63 ribu ton. Penurunan angka produksi tersebut berasal dari banyak faktor seperti sistem produktivitas perkebunan kelapa sawit yang kurang baik sampai faktor kebijakan dalam negeri dan kebijakan luar negeri dari negara-negara importir kelapa sawit.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari Pengelolaan sumber daya

manusia yang baik. Berbicara tentang Sumber Daya Manusia ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya sangat berperan penting disebuah organisasi ataupun perusahaan, tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia disuatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktifitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi disebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, Menurut Ruky (2002) Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas yang berbunyi sebagai berikut, suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Meningkatnya kebutuhan pasar akan komoditi olahan hasil perkebunan mendorong tumbuh kembangnya perusahaan-perusahaan industri yang mengelola usaha dibidang agribisnis. Perusahaan industri agribisnis yang mengelola bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, seperti usaha industri yang dijalan oleh PT Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

PT Peputra Masterindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit berdiri pada tahun

1993 dengan jenis badan hukum perseroan terbatas. Bidang usaha terdiri dari dua yaitu perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS). Perusahaan dalam kegiatan operasionalnya mengolah bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit untuk memproduksi minyak sawit mentah CPO (*Crude Palm Oil*).

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan PT Peputra Masterindo memiliki kebun Inti dan kebun Plasma. Kebun inti merupakan kebun yang dimiliki perusahaan dimana kebun tersebut memiliki luas sebesar 400 Ha. Sedangkan kebun plasma merupakan kebun yang dimiliki oleh masyarakat yang menganut pola sistem (KKPA) dimana pemanfaatan dan pengelolaan dilakukan oleh perusahaan. Status permodalan PT Peputra Masterindo adalah Asing (PMA) dimana pemilik sebagian saham adalah kewarganegaraan Singapura.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Menurut Anoraga (2004) Berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, tingkat kedisiplinan dan upah yang baik. Berikut adalah tabel target dan realiasi produksi di PT Peputra Masterindo.

**Tabel 1 Target dan Realisasi Produksi di PT Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2019-2023**

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1.	2019	60.000	56.000 ton	93%
2.	2020	60.000	50.000 ton	83%
3.	2021	55.000	49.991 ton	91%
4.	2022	50.000	47.000 ton	94%
5.	2023	50.000	43.900 ton	88%

Sumber data : PT Peputra Masterindo, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat produksi CPO dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi penurunan. Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan

129 menghasilkan jumlah produksi 56.000 ton, Tahun 2020 dengan jumlah karyawan 121 menghasilkan jumlah produksi 50.000 ton, Tahun 2021 dengan jumlah karyawan 124 menghasilkan jumlah produksi sebesar 49.991 ton, Tahun 2022 dengan jumlah karyawan 121 menghasilkan jumlah produksi sebesar 47.000 ton. Pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 118 menghasilkan jumlah produksi 43.900 ton. Penurunan ini menunjukkan bahwa selain faktor jumlah tenaga kerja, terdapat faktor lain yang memengaruhi tingkat produktivitas, seperti efisiensi kerja, kondisi lingkungan, serta kesejahteraan karyawan.

Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, mereka akan bekerja dengan tenang dan lebih fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Siagian (2014) menekankan bahwa kesejahteraan karyawan, termasuk jaminan kesehatan, adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas dalam organisasi. Peningkatan atau penurunan produktivitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi, jaminan atas sarana dan prasarana keselamatan kerja, serta jaminan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, salah satu aspek utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah dengan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja didalam lingkungan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dikemudian hari, seperti ketidakpuasan dari pekerja sampai dengan tuntutan hukum karena mengabaikan faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat

kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Lubis, 2011).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan merupakan aspek penting yang harus diterapkan dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2002).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhi Prabowo, Elizabeth Tika Kristina Hartuti, (2022) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Power Ranting" hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indonesia Power Ranting Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik tidak hanya melindungi karyawan dari risiko kecelakaan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan efektivitas mereka dalam bekerja.

Dalam industri pengolahan kelapa sawit, proses produksi CPO melibatkan penggunaan berbagai mesin dan peralatan, seperti peralatan pengangkut, tangki perebusan buah kelapa sawit, serta alat pengempaan untuk pemisahan CPO. Seluruh peralatan ini perlu dikelola dengan baik dan dilengkapi dengan alat pengaman (safety) yang memadai guna mencegah dan menghindari kecelakaan kerja sedini mungkin.

PT Peputra Masterindo telah memiliki P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah suatu lembaga yang dibentuk di setiap perusahaan untuk mengelola dan mengawasi

penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja. Fungsi utama P2K3 adalah untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi program - program K3 yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang terjadi pada PT Peputra Masterindo.

Dalam penerapan P2K3, PT Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar telah berhasil mengurangi dan meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi melalui berbagai program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program ini terdiri dari dua aspek utama, yaitu pembinaan dan peningkatan keselamatan kerja, serta pembinaan dan peningkatan kesehatan kerja. Untuk keselamatan kerja, perusahaan menyediakan peralatan pengaman seperti helm safety, ear plug, sepatu keselamatan, masker, sarung tangan, dan kacamata, guna melindungi karyawan dari potensi bahaya di tempat kerja. Selain itu, perusahaan juga menyediakan petunjuk pengoperasian peralatan produksi, melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan rutin terhadap kondisi mesin dan peralatan produksi yang digunakan, serta memberikan bimbingan dan penyuluhan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada seluruh karyawan.

Pada kesehatan kerja, PT Peputra Masterindo melaksanakan pemeriksaan kesehatan berkala untuk memastikan kondisi fisik karyawan tetap optimal. Pengaturan jam kerja dan waktu istirahat yang tepat juga diterapkan untuk menjaga kebugaran karyawan. Perusahaan juga berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, serta mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program BPJS untuk memberikan jaminan kesehatan yang memadai.

Adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, karyawan merasa dilindungi dan termotivasi untuk selalu menaati peraturan serta kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun di sisi lain, walaupun perusahaan memiliki P2K3, tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan tetap menghadapi tantangan dalam mengelola keselamatan dan kesehatan

kerja secara sempurna. Meskipun berbagai program keselamatan dan kesehatan kerja telah diterapkan, risiko kecelakaan kerja masih dapat terjadi karena faktor-faktor lain seperti kelalaian individu, ketidaksesuaian peralatan, atau perubahan kondisi kerja yang tidak terduga. Sebagai bukti dari upaya tersebut, data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT Peputra Masterindo dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 2 Data Kecelakaan Kerja Karyawan di PT Peputra Masterindo dari Tahun 2019-2023**

Tahun	Tenaga Kerja Bagian Produksi	Jenis Kecelakaan Kerja			
		Berat	Sedang	Ringan	Total
2019	129	-	-	10	10
2020	121	-	-	24	24
2021	124	-	-	19	19
2022	121	-	-	15	15
2023	118	-	-	16	16

Sumber Data : PT Peputra Masterindo Kecamatan 2024

Mengimplementasikan K3 dengan baik tidak hanya melindungi karyawan dari cedera dan penyakit, tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk menciptakan karyawan yang mampu bekerja secara optimal, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta disiplin, dan yang tak kalah penting adalah memberikan motivasi. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan tersebut.

Kompensasi adalah salah satu indikator dari motivasi ekstrinsik, dimana pengaruhnya cukup besar bagi kepuasan kerja dan dapat menjadi faktor produktivitas kerja karyawan. Kompensasi menjadi faktor yang paling vital, karena pada dasarnya tujuan utama seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan atau upah agar kebutuhan hidupnya terpenuhi. Selain itu pemberian kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pekerja sebagai manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya,

untuk itulah manusia bekerja dengan harapan mendapat imbalan/kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi, dimana secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2011) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua kategori, yakni kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari pembayaran langsung seperti gaji, insentif, bonus tahunan (THR), serta tunjangan kesehatan dan jiwa, sementara kompensasi non-finansial mencakup fasilitas seperti transportasi, tempat tinggal, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi jika dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimal.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Harya Syandana (2023) berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Danadipa Bertu Perkasa” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan di PT Danadipa Bertu Perkasa.

PT Peputra Masterindo memberikan kompensasi kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan mencakup gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah, insentif kinerja, bonus tahunan (THR) pada Hari Raya Idul Fitri, serta tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa. Selain itu, PT Peputra Masterindo juga memberikan kompensasi non-finansial berupa fasilitas seperti transportasi, tempat tinggal, serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan optimal. Dengan adanya kompensasi ini, perusahaan berharap dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Adapun data kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, terlihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 3 Data Penerimaan Kompensasi Oleh Karyawan PT Peputra Masterindo tahun 2019-2023**

No	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Kompensasi (Rp)
1.	2019	129	440.246.556
2.	2020	121	412.944.444
3.	2021	124	423182.763
4.	2022	121	412.944.444
5.	2023	118	402.706.152

Sumber Data : PT Peputra Masterindo 2024

Kompensasi jika dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimal. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan produktivitas kerja yang mereka capai. Masalah terjadi ketika karyawan sudah mendapatkan kompensasi yang tinggi tetapi masih ada karyawan dengan Produktivitas yang rendah dan tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan.

PT Peputra Masterindo perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka, Peningkatan produktivitas tersebut

dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, bagi PT Peputra Masterindo untuk bersaing dengan perusahaan industri lainnya. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan adalah dengan memberikan dengan memberikan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik dan upah yang baik.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan PT Peputra Masterindo berada di Jl. Lintas Petapahan Bangkinang Desa Petapahan Kec. Tapung Kab. Kampar Riau, Kota Pekanbaru. Dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) . Dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 karyawan yang menjadi responden.

**HASIL**

Untuk mendapatkan sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk menjawab instrumen penelitian. Untuk menjaga agar penelitian ini dapat digeneralisasi kepada populasi, dan pada populasi dengan kondisi yang sama di masa yang akan datang, peneliti mempertimbangkan keseimbangan identitas responden. Profil dari responden dimana mayoritas responden adalah laki laki (95,6%) dan perempuan (4,4%), sedangkan dari sisi paling besar usia 30-40 Tahun (42%), <30 tahun (25%), 40-50 tahun (18%), dan >50 Tahun (15%). Sedangkan dari responden berdasarkan masa kerja, yang mempunyai responden paling banyak 5-10 Tahun (44%), >10 Tahun (31,8%) dan <5 Tahun (24,2%.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1 1	0,759	0,2061	Valid
	X1 2	0,779	0,2061	Valid
	X1 3	0,807	0,2061	Valid
	X1 4	0,810	0,2061	Valid
	X1 5	0,808	0,2061	Valid
	X1 6	0,795	0,2061	Valid
	X1 7	0,733	0,2061	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1 8	0,773	0,2061	Valid
	X1 9	0,764	0,2061	Valid
Kompensasi (X2)	X2 1	0,785	0,2061	Valid
	X2 2	0,586	0,2061	Valid
	X2 3	0,704	0,2061	Valid
	X2 4	0,684	0,2061	Valid
	X2 5	0,728	0,2061	Valid
	X2 6	0,741	0,2061	Valid
	X2 7	0,635	0,2061	Valid
	X2 8	0,715	0,2061	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,730	0,2061	Valid
	Y2	0,711	0,2061	Valid
	Y3	0,709	0,2061	Valid
	Y4	0,741	0,2061	Valid
	Y5	0,735	0,2061	Valid
	Y6	0,745	0,2061	Valid
	Y7	0,653	0,2061	Valid
	Y8	0,705	0,2061	Valid
	Y9	0,717	0,2061	Valid
	Y10	0,751	0,2061	Valid
	Y11	0,763	0,2061	Valid
	Y12	0,659	0,2061	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pada Tabel diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dimensi variabel K3 (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu, semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai Bata s	Keteranga n
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,919	0.60	Reliabel
Kompensasi	0,837	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,914	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa reliabilitas seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terbukti reliabel dan layak digunakan.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26664023
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.088
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi, di mana data dianggap normal jika nilai signifikansi > 0,05. Pada tabel tersebut, nilai signifikansi sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.522	3.323		2.565	.012		
K3	.864	.082	.736	10.503	<.001	.699	1.430
Kompensasi	.259	.113	.161	2.298	.024	.699	1.430

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji asumsi klasik multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel K3 dan Kompensasi adalah 0,699, > 0,10. Hal ini mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,430 < 10,00, sehingga menguatkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 9 Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel K3 adalah 0,060, sedangkan untuk variabel kompensasi adalah 0,964. Kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan

bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

**Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.522	3.323		2.565	.012
K3	.864	.082	.736	10.503	<.001
Kompensasi	.259	.113	.161	2.298	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Dari hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,522 berarti bahwa jika variabel X1 dan X2 dianggap bernilai nol, maka nilai variabel Y akan tetap sebesar 8,522.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,864 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel X1 meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,864.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,259 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel X2 akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 0,259.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel (X1) dan (X2) adalah  $0,864 + 0,259 = 1,123$ , yang berarti jika kedua variabel X1 dan X2 meningkat sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja dengan peningkatan sebesar 1,123.

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.698	.691	4.315

Sumber : Data Olahan SPSS,2025

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.109	2.728		3.339	<.001
K3	-.121	.063	-.231	-1.905	.060
Kompensasi	-.006	.091	-.008	-.068	.964

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R Square dan kemudian diubah menjadi persentase. Berdasarkan output SPSS yang ditampilkan, nilai R Square adalah 0.698, yang berarti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan kompensasi mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 69,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Tabel 12 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3782.346	2	1891.173	101.578	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1638.380	88	18.618		
	Total	5420.725	90			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi						

Sumber : Data Olahan SPSS,2025

Dengan taraf signifikan alpha adalah 0,05 maka  $f_{tabel}$  3,10. Berdasarkan uji F pada tabel 5.33 menunjukkan  $f_{hitung}$  101.578 >  $f_{tabel}$  3,10 dan signifikan <0.001 < 0,05. Kondisi seperti ini maka dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## PEMBAHASAN

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

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Peputra Masterindo berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang berdampak positif pada produktivitas karyawan. Karyawan merasa terlindungi dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, yang meningkatkan fokus, motivasi, dan efisiensi mereka. Penerapan K3 di perusahaan ini, termasuk melalui Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), telah berjalan dengan baik, meskipun masih ada area yang perlu perbaikan, seperti pemasangan CCTV dan peningkatan kesadaran penggunaan APD.

Indikator K3 seperti kebersihan, penggunaan APD, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan di perusahaan ini mendapat respon positif, meski ada kekhawatiran terkait mesin tua dan alat yang

tidak dilengkapi pelindung. P2K3 terus berupaya meningkatkan penerapan K3 melalui pelatihan, pemeliharaan rutin, dan pengawasan, yang terbukti mengurangi kecelakaan kerja.

Secara keseluruhan, meski sudah baik, PT Peputra Masterindo tetap perlu melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan untuk mengoptimalkan standar K3 dan memastikan keselamatan serta kesehatan karyawan tetap terjaga.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi yang adil dan kompetitif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Peputra Masterindo. Menurut teori motivasi Herzberg & Bernard (2011), faktor ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, dan insentif dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan meningkatkan motivasi. Penelitian Hartawan (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 16,9% terhadap produktivitas kerja.

Sistem kompensasi di PT Peputra Masterindo dinilai baik oleh karyawan, mencakup gaji, upah lembur, insentif, promosi jabatan, asuransi, bonus, transportasi, dan lingkungan kerja. Namun, ada beberapa permasalahan, seperti ketidakseimbangan kenaikan gaji dengan peningkatan ekonomi, ketidakadilan distribusi insentif, dan kurangnya transparansi dalam promosi jabatan. Selain itu, fasilitas transportasi belum merata untuk semua karyawan, dan komunikasi internal perlu diperbaiki untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa tantangan, penerapan sistem kompensasi di PT Peputra Masterindo berjalan dengan baik dan mendukung motivasi serta produktivitas karyawan.

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan di PT Peputra Masterindo dipengaruhi oleh penerapan Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) serta sistem kompensasi. K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman, sementara kompensasi yang adil meningkatkan motivasi dan kinerja. Uji F menunjukkan bahwa K3 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai Fhitung 101,578 yang lebih besar dari Ftabel.

Produktivitas karyawan diukur melalui 12 indikator, dan secara keseluruhan, produktivitas tergolong baik. Meskipun keterampilan kerja dan penyelesaian tugas umumnya baik, beberapa tantangan seperti pekerjaan monoton dan kurangnya variasi dapat mengurangi kesempatan untuk berkembang. Meskipun demikian, mayoritas karyawan menunjukkan semangat kerja yang baik dan mampu mencapai target produksi.

Beberapa area yang perlu perhatian adalah komunikasi yang lebih baik terkait instruksi kerja, serta penyesuaian beban kerja agar lebih seimbang dengan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, faktor K3 dan kompensasi sangat berperan dalam mendukung produktivitas karyawan yang baik di PT Peputra Masterindo.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Peputra Masterindo", dapat disimpulkan bahwa:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Peputra Masterindo tergolong baik, dengan lingkungan kerja, manusia, mesin, dan alat yang sudah sesuai dengan harapan karyawan.
2. Kompensasi di PT Peputra Masterindo tergolong sangat baik, dengan pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang memadai dan sesuai harapan karyawan.
3. Secara simultan, K3 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT Peputra Masterindo

## DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, P. (2004). Manajemen bisnis. PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). Indeks.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 : update PLS regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartawan, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada pt. pong codan indonesia plen 2.
- Harya Syandana, N. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Danadipa Bertu Perkasa. 4.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Revisi). PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, Hartuti et al. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Power Ranting. Perkusi, 2(1), 1–10.
- Ruky, A. S. (2002). Manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sianti, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor International TBK Cabang Palembang.
- Wirdayani, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero). Journal Of Health And Medical Research, 3.