



PENGARUH K3 BERBASIS PROTOKOL KESEHATAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DESA PRAMANA SWAN

Ni Putu Ayu Tika Kurniawati¹, N. Paramananda²,
I Putu Gde Chandra Artha Aryasa³

^{1,2,3} Universitas Warmadewa, Bali, Indonesia

e-mail : ayutika@warmadewa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of K3 based on health protocols, organizational culture and work environment on employee productivity at Desa Pramana Swan. This study uses all employees from Pramana Swan Village as a sample, which is 145 employees with saturated sampling technique. Methods of collecting data using interviews and questionnaires. Data analysis used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination test. The results showed that K3 based on health protocols, organizational culture and work environment partially had a positive and significant effect on employee work productivity at Desa Pramana Swan. The researcher concludes that if the health protocol-based K3 is implemented properly, the organizational culture and work environment are also good, the work productivity of employees at Desa Pramana Swan will increase. The suggestion from this research is to be able to optimize K3 based on health protocols by providing health support facilities. Organizational culture is best done by creating a positive atmosphere both as individuals and in teams so that employees feel able to work well to achieve more optimal goals, while the quality of the work environment provided to employees should be improved so that company goals can be achieved.

Keywords: Health protocol-based K3, Organizational Culture, Work Environment and Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh K3 yang berbasis protokol kesehatan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Desa Pramana Swan. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan dari Desa Pramana Swan sebagai sampel yaitu berjumlah 145 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berbasis protokol kesehatan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Desa Pramana Swan. Peneliti menyimpulkan bahwa jika K3 berbasis protokol kesehatan diterapkan dengan baik, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga baik maka produktivitas kerja karyawan pada Desa Pramana Swan akan semakin meningkat. Adapun saran dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengoptimalkan K3 berbasis protokol kesehatan dengan menyediakan fasilitas pendukung kesehatan. Budaya organisasi baiknya dilakukan dengan cara menciptakan atmosfer yang positif baik sebagai individu maupun dalam tim sehingga karyawan merasa mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang lebih optimal, sedangkan untuk kualitas lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: K3 berbasis protokol kesehatan, Budaya Organisasi, Lingkungan

PENDAHULUAN

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia (Aspiyah & Martono, 2016). Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan adalah untuk mempertahankan ketersediaan, sistem kerja dan produktivitas dari masing-masing individu yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan (Sukrispiyanto, 2019:2).

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Menurut Anoraga dan Busro (2018:346) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain, motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, serta kesempatan berprestasi. Kepuasan akan dapat kita dicapai dengan berbagai cara antara lain: kualitas layanan yang diberikan haruslah semaksimal mungkin, lokasi haruslah strategis dan harga yang sesuai dengan kualitas kepada pelanggan (Sukanti dkk, 2021).

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan baiknya suatu perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawannya. Permasalahan K3 pada umumnya diidentikkan pada sebuah kecelakaan. Bahkan, sebuah perusahaan dapat di klaim buruk jika terjadi kecelakaan kerja di area kerjanya. Menjaga keselamatan kerja karyawan pada perusahaan sangat penting, khususnya pada masa pandemi Covid-19. Penerapan K3 dinilai dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Putra dkk, 2020). Hal ini karena dengan penerapan K3 yang disesuaikan dengan protokol kesehatan pada era pandemi, beberapa perusahaan masih dapat mempekerjakan karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan, didapatkan bahwa Desa Pramana Swan sudah menerapkan protokol kesehatan menggunakan masker, hand sanitizer dan pengecekan suhu tubuh bagi para tamu atau wisatawan yang menginap serta para karyawan. Namun, tetap saja terdapat beberapa tamu yang lolos dari pemeriksaan protokol kesehatan yang dapat membahayakan para tamu lain serta karyawan. Selain itu, Desa Pramana Swan juga tidak menyediakan masker kepada karyawan yang menyebabkan karyawan harus membeli sendiri. Hal ini menunjukkan belum maksimalnya tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di tengah pandemi Covid-19. Beberapa

sektor ekonomi di Indonesia khususnya Jasa Industri Pariwisata saat ini dan kedepan akan menjadi sumber utama pendapatan Nasional dan daerah serta penyumbang terbesar Devisa bagi Negara kita Indonesia, mengingat sumber penerimaan dari sektor primer dan sekunder terutama dari sumberdaya alam lambat laun akan berkurang dan habis, Suteja Dkk (2019).

Selain K3, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan dan karyawan. Dalam beberapa literatur istilah budaya perusahaan atau *corporate culture* sering diganti dengan budaya organisasi atau *organization culture* (Lilia dkk, 2020). Kedua istilah tersebut dianggap sama dan sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Nainggolan dan Intira (2019) bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh para organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan landasan dasar sebuah nilai dan asumsi bersama yang mengatur bagaimana seorang karyawan berperilaku di dalam sebuah organisasi (Ekhsan dan Mariyono, 2020). Budaya organisasi yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja, begitu sebaliknya apabila sebuah budaya organisasinya sudah lemah akan megakibatkan produktivitas kerja menurun.

Kesuksesan dalam suatu organisasi yang bersifat publik dalam tanggap tergantung sumberdaya manusia yang dimiliki, dimana dibutuhkan suatu koordinasi yang untuk menyampaikan tugas tugas, baik pekerja perseorangan maupun pekerja kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dari perusahaan tersebut, Herlambang Dkk (2021). Berdasarkan hasil observasi, masalah budaya yang sering terjadi di Desa Pramana Swan adalah para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam perusahaan tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan departemennya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan produktivitas kerja.

Selanjutnya lingkungan kerja juga salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas (Panjaitan, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak perlu menciptakan hal tersebut. Kepemimpinan adalah suatu ilmu pengetahuan yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana caranya memimpin, mempengaruhi dan mengawasi orang lain dalam bertugas untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah yang telah disusun oleh pimpinan di tempat kerja, Herlambang, 2021.

Baik K3, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan aspek-aspek yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan (Ekhsan dan Mariyono, 2020; Damayanti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh E. Sinuhaji (2019) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal senada disampaikan oleh Rahmawati, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suradi, dkk (2020) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya Wijaya (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi dan K3 bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian senada disampaikan oleh Buyongi, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menyebabkan produktivitas karyawan meningkat, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariasa, dkk (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi dan K3 bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian senada ditunjukkan oleh Ulum, dkk (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Astutik dan Dewa (2019) bahwa lingkungan kerja dan penerapan K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam sebuah judul “Pengaruh K3 Berbasis Protokol Kesehatan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Desa Pramana Swan”.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Susilo et al., 2013). Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada calon responden. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan Desa Pramana Swan yang berjumlah 145 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS sebagai alat analisis.

PEMBAHASAN

Merupakan wujud pengabdian masyarakat dalam Kuliah Aplikatif Terpadu Universitas Ngurah Rai Tahun Ajaran 2021 yang terdiri dari 22 orang mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu dan 2 orang dosen pembimbing. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS sebagai alat analisis. Dari hasil olah data yang dilakukan, tahap pertama yaitu Uji Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Instrumen

memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini ke empat variabel yaitu: K3 berbasis protokol kesehatan (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y).

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r- batas	Keterangan
K3 Berbasis Protokol Kesehatan (X1)	X1.1	0,909	0,30	Valid
	X1.2	0,885	0,30	Valid
	X1.3	0,887	0,30	Valid
	X1.4	0,798	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,768	0,30	Valid
	X2.2	0,775	0,30	Valid
	X2.3	0,857	0,30	Valid
	X2.4	0,856	0,30	Valid
	X2.5	0,859	0,30	Valid
	X2.6	0,723	0,30	Valid
	X2.7	0,743	0,30	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,758	0,30	Valid
	X3.2	0,871	0,30	Valid
	X3.3	0,854	0,30	Valid
	X3.4	0,807	0,30	Valid
	X3.5	0,715	0,30	Valid
	X3.6	0,769	0,30	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,718	0,30	Valid
	Y2	0,907	0,30	Valid
	Y3	0,741	0,30	Valid
	Y4	0,765	0,30	Valid
	Y5	0,913	0,30	Valid
	Y6	0,872	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 1 dapat dilihat semua nilai r hitung lebih dari r batas yakni 0,30. Maka dari itu semua indikator dalam setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	K3 Berbasis Protokol Kesehatan (X1)	0,891	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,903	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,881	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 2 merangkum hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel yang digunakan bernilai diatas 0,60. Maka seluruh variabel yang digunakan telah memenuhi syarat uji reliabilitas. Tahap kedua perlu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		ABS_RES1
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,34596023
Most Extreme Differences	Absolute	0,156
	Positive	0,087
	Negative	-0,156
Test Statistic		0,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,104 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,104 (0,104 > 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut

berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	K3 Berbasis Protokol Kesehatan	0,250	4,004
2	Budaya Organisasi	0,238	4,210
3	Lingkungan Kerja	0,248	4,028

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel K3 berbasis protokol kesehatan, budaya organisasi dan lingkungan kerja merangkum hasil uji multikoleniaritas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Seluruh nilai *tolerance* dari variabel yang digunakan bernilai diatas 0,1 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka seluruh variabel yang digunakan telah memenuhi syarat uji multikoleniaritas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,491	0,804		3,097	0,003
	K3 Berbasis Protokol Kesehatan	-0,001	0,079	-0,002	-0,007	0,995
	Budaya Organisasi	-0,043	0,056	-0,206	-0,770	0,445
	Lingkungan Kerja	-0,011	0,063	-0,044	-0,168	0,867

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel K3 berbasis protokol kesehatan, budaya organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*.

Tahap selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah masing-masing dari variabel bebas memiliki pengaruh positif ataupun negatif terhadap variabel terikat serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat bila nilai dari variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,771	1,297		-0,594	0,555
	K3 Berbasis Protokol Kesehatan	0,324	0,128	0,237	2,535	0,014
	Budaya Organisasi	0,205	0,090	0,217	2,266	0,027
	Lingkungan Kerja	0,576	0,101	0,535	5,709	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada Tabel 6, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0,771 + 0,324 X_1 + 0,205 X_2 + 0,576 X_3$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti mempunyai pengaruh yang searah pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan koefisien regresi yang bertanda negatif berarti mempunyai pengaruh yang tidak searah pada produktivitas kerja karyawan.

Tahap terakhir yakni melakukan Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan nilai *adjusted* R². Semakin kecil nilai dari *adjusted* R² menunjukkan semakin rendah kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat terbatas.

Tabel 7 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,938 ^a	0,880	0,873	1,382
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3 Berbasis Protokol Kesehatan, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2022

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*Adjusted R Square*) sebesar 0,873 mempunyai arti bahwa sebesar 87,3% variasi produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh varian K3 berbasis protokol kesehatan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) K3 berbasis protokol kesehatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin baik maka produktivitas kerja karyawan Desa Pramana Swan juga semakin meningkat.
- 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi semakin baik maka produktivitas kerja karyawan Desa Pramana Swan juga semakin meningkat.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas kerja karyawan Desa Pramana Swan juga semakin meningkat.

- 4) K3 berbasis protokol kesehatan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan jika K3, budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadi semakin baik maka produktivitas kerja karyawan Desa Pramana Swan akan semakin meningkat.

SARAN

Adapun saran yang diusulkan sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan ruangan kerja yang bersih dan rapi, serta menyediakan fasilitas pendukung kesehatan di dalam ruang kerja.
- 2) Meningkatkan budaya organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara menciptakan atmosfer yang positif baik sebagai individu maupun dalam tim sehingga karyawan merasa mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang lebih optimal.
- 3) Meningkatkan lingkungan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sistem keamanan yang ada di lingkungan kerja sehingga karyawan aman dan nyaman saat bekerja.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain atau memodifikasi hubungan antar variabel sehingga hasil yang diperoleh mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Wijaya, P. (2021). Pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di pt. tira austenite (Doctoral dissertation, Unsada).
- Ariasa, D. G. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Gaya kepemimpinan, kesehatan keselamatan kerja (k3) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lpd di kecamatan tampak siring. *values*, 3(1), 120-128.
- Aspiyah, Mufti dan S. Martono. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016).
- Astutik, M., & Dewa, R. C. K. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 1-8.
- Busro, Muhamad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Golontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 140-146.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63-72.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Intensif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Mahyuni, N. W. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 101-112.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Suryawa, T. G. A. W. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali Tahun 2020. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2).

- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertma, Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24-38.
- Nainggolan, H., & Intira, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri Di Balikpapan. *Jurnal ilmiah METHONOMI*, 5(1), 1-10.
- Rahmawati, D. F., Lasiyono, Y., & Prabowo, T. A. (2020). Pengaruh Penerapan K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alaskair Maspion Di Sidoarjo. *Journal of Sustainability Bussines Research (JSBR)*, 1(1), 347-361.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 11-15.
- Sutedja, I. D. M., Dewi, P. S. K., & Sukanti, N. K. (2019, October). Potensi pariwisata di desa kutuh kuta selatan badung. In *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)* (Vol. 2).
- Sukanti, N. K., Herlambang, P. G. D., & Geriadi, m. a. d. (2021). Pengaruh lokasi, harga, dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas konsumen ud sumber jaya motor denpasar bali. *jurnal ekonomi dan pariwisata*, 16(2).
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Suradi, S., andrie, A., Reskiadi, M. R., & Rafsanjani, R. (2020). Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelangi Sukses Indonesia. *ILTEK*, 15(01), 47-49.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).