JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research
E-ISSN: 2964-0954 P-ISSN: 2964-8033
Vol. 3 No. 2 October 2024

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan

Wenty Anggraini[1] Susi Hendriani[2] Nuryanti[3]
Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Riau, Provinsi Pekanbaru, Indonesia[1,2,3]
Email: wenty.anggraini2095@student.unri.ac.id[1] susi.hendriani@lecturer.unri.ac.id[2] nuryanti@lecturer.unri.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknisi yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan sebagai objek penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 42 responden. Metode analisa yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05. Adapun pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan di dalamnya. Sumber Daya Manusia adalah kunci, penggerak dan aset berharga yang harus ditingkatkan agar organisasi berkembang dengan baik. Menurut Adamy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memadai. Dalam hal ini sangat diperlukan adanya produktivitas kerja karyawan. PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan adalah Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) bergerak di bidang kontraktor listrik, perusahaan yang berspesialisasi dalam pembangkitan tenaga listrik, transmisi tenaga listrik, distribusi tenaga listrik dan instalasi pemanfaatan tenaga listrik. Didirikan pada Tahun 2016 dan beralamat di Jl. Baharudin Yusuf, No. 100, Kota Tembilahan, Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Visi dari perusahaan ini adalah "Menjalankan sistem mutu konstruksi kelistrikan secara konsisten serta melaksanakan peningkatan yang berkesinambungan pada setiap proses operasional dan aktivitas pendukungnya, sehingga mampu melaksanakan kegiatan konstruksi kelistrikan sesuai peraturan yang berlaku". Dalam mencapai visi ini, produktivitas kerja karyawan menjadi ukuran dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Menurut Riyanto dalam (Fadli Wibowo dan Prasetyo, 2022), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan wilayah. Menurut Umar dalam (Wijaya dan Manurung, 2021), menjelaskan produktivitas memiliki dua dimensi, yakni keefektifan dan efisiensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian sasaran yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Keefektifan merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh sasaran dapat dicapai. Dimensi kedua, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan peneliti telah melakukan wawancara singkat dengan pimpinan, maka diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi pada saat ini adalah terdapat beberapa karyawan bagian teknisi pada perusahaan ini masih kurang terlibat aktif dalam mengikuti program pengembangan diri yang diselenggarakan perusahaan, ada beberapa sesi pelatihan dan workshop yang telah dijadwalkan, namun hanya sedikit dari karyawan yang menghadirinya. Kemudian, semangat kerja karyawan bagian teknisi pada perusahaan ini baik. Pimpinan melihat karyawannya dengan antusiasme yang cukup tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satu di antaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Rivai dan Mulyadi dalam (Kamal et al., 2019). Menurut (Griffin dan Ebert, 2014), Kepemimpinan sebagai proses dan perilaku yang digunakan oleh seseorang, untuk memotivasi, menginspirasi, dan mempengaruhi perilaku orang lain.

Oleh karenanya dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan peran seorang pemimpin sebagai cara dari seseorang dalam memimpin, mengarahkan, maupun mengatur seluruh unsur-unsur yang ada di dalam kelompok atau organisasi tersebut guna mencapai tujuan organisasi yang ingin atau hendak dicapai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Aulia, 2017), (Kurnia et al., 2022), (Setyowati et al., 2017) dan (Novianti dan Suparmono, 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, pada penelitian lain yang diteliti oleh (Liza et al., 2022), menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Di antara beberapa penelitian tersebut menarik untuk dikaji kembali, berpengaruh atau tidaknya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja terutama pada perusahaan ini.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kepemimpinan di PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan peneliti telah melakukan wawancara dengan koordinator teknisi lapangan, maka diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi pada saat ini adalah pimpinan yang masih kurang terlibat aktif dalam hubungannya dengan karyawan seperti melakukan kerja sama dengan para karyawan dan pimpinan masih kurang memperhatikan keluhan karyawan seperti keterlambatan dalam memberikan respons yang memadai terhadap masalah yang terjadi pada perusahaan serta pimpinan masih kurang terbuka dalam menerima ide inovatif dari para karyawannya. Hal

tersebut mengindikasi bahwa kepemimpinan pada perusahaan ini perlu diperhatikan lagi agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan perusahaan.

Produktivitas kerja dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawannya, karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Keterkaitan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan oleh (Sunarsi dan Kusjono, 2019), (Sari et al., 2023), dan (Tri Pamungkas, 2017) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja non fisik pada PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan, berdasarkan hasil wawancara peneliti pada perusahaan ini permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja non fisiknya seperti terdapat beberapa karyawan yang masih belum sepenuhnya beradaptasi dengan karyawan lainnya, adanya perbedaan pandangan dan latar belakang pendidikan yang berbeda membuat hubungan antar rekan kerja yang kurang solid, sehingga masih cukup terjadi timbulnya konflik antar rekan kerja yang membuat kerja sama tim tidak berjalan lancar, perbedaan ini terjadi karena masing-masing dari individu memiliki kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Selanjutnya kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya produktivitas kerja karyawan. Dalam UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan memandang bahwa upaya kesehatan sangat penting untuk melindungi pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja. Hubungan yang dimaksud berlaku bagi semua orang selain pekerja yang berada di tempat kerja dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam (Imania Fitri dan Rully Moch. Ichsan, 2020). Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rezky Septiani Amin, 2019), menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan, menurut (International Labour Organization (ILO), 2013), Keselamatan Kesehatan Kerja atau Occupational Safety and Health merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari risiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Seorang karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat

menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Adapun hal-hal yang menyebabkan kecelakaan di lokasi kerja antara lain adalah buruknya sikap perusahaan maupun karyawan dalam menyikapi keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja yang mengabaikan standar keselamatan dan kesehatan kerja, kesalahan dan kelalaian oleh pekerja yang didasari oleh kurangnya kesadaran atau pemahaman tentang manual dan instruksi keselamatan dan kesehatan kerja, serta alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan tidak layak atau berada di bawah standar. Produktivitas kerja dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding karyawan dalam kondisi sehat. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Memberikan perlindungan kepada karyawan adalah tanggung jawab utama perusahaan. Perlindungan ini tidak hanya mencakup aspek keamanan fisik, tetapi juga melibatkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dilindungi cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen, dan lebih setia terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penanggung jawab pelaksana bagian K3 PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan diketahui bahwa, kondisi kecelakaan kerja ini dapat terjadi dikarenakan adanya kelalaian dari karyawan itu sendiri yang masih belum sepenuhnya mematuhi prosedur keselamatan, kurang efektif nya dalam melakukan pemeriksaan secara berkala dan memastikan fasilitas yang digunakan sesuai dengan standar keselamatan yang mendukung pekerjaan dapat menimbulkan risiko keselamatan dan kesehatan kerja, serta beberapa pekerja di perusahaan ini masih memaksakan diri untuk bekerja dalam kondisi kelelahan. Apabila perusahaan memperhatikan kondisi K3 pada perusahaannya maka, karyawan dapat bekerja dengan aman, tentram dan produktif dalam bekerja. Tujuan penerapan K3 pada dasarnya adalah untuk mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Dengan memperhatikan kondisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja. Berdasarkan fenomena serta data dan fakta yang tersaji di atas, maka dari itu penulis ingin mendalami permasalahan dengan melakukan penelitian, mengingat pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, serta kondisi kesehatan dan keselamatan kerja untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pada penelitian sebelumnya juga menyatakan hasil yang berbeda, berpengaruh dan tidak berpengaruh signifikan. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan''.

METODE PENELITIAN

Lokasi pada penelitian ini adalah di PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan yang terletak di Jl. Baharuddin Yusuf, Tembilahan, Kec. Tembilahan Hulu, Indragiri Hilir, Riau, 29212. Pengambilan data dilakukan pada hari kerja normal Kantor PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Indragiri Hilir, yakni pada hari Senin s.d Sabtu. Menurut Sugiyono (2018), mengatakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Bagian Teknisi yang berjumlah 42 orang. Semua populasi

dijadikan sampel, dengan teknik yang digunakan adalah Total Sampling dan menggunakan metode sensus. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi. Menurut Sugiyono (2018), jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu 42 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2018) ada dua macam jenis data pada umumnya, yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang akan dijelaskan di bawah ini. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dikarenakan dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik. Data kualitatif merupakan data yang didapat dalam bentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif ini dapat dilakukan dengan metode wawancara. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Data Primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang didapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder pada penelitian ini berasal dari buku, jurnal, skripsi terdahulu dan berbagai sumber lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memerlukan pengujian untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain penjelasan, di mana tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Jenis sumber data penelitian adalah data primer yaitu data penelitian diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber aslinya (tanpa perantara). Sementara itu, jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden diperoleh sebagai sumber data utama. Penelitian ini memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui buku, jurnal, penelitian terdahulu internet, dan perangkat lain yang berhubungan dengan topik penelitian. Kuesioner penelitian ini disebar kepada responden. Teknik analisis yang diperlukan untuk menganalisis data adalah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Teknik Pengumpulan Data: Wawancara (Interview), adalah suatu pengumpulan data di mana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan objek penelitian. Kuesioner (Angket), adalah suatu metode pengumpulan data di mana dalam hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan dan nantinya akan diberikan kepada responden. Studi Pustaka, yang terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kesehatan dan keselamatan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Dari hasil analisis deskriptif, jawaban tertinggi responden pada indikator produktivitas adalah semangat kerja. Hal ini menunjukan karyawan bagian teknisi pada perusahaan ini telah memiliki motivasi, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Tentunya ini perlu untuk dipertahankan agar ke depannya akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang juga akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas belum maksimal ditandai pada indikator pengembangan diri dan indikator mutu (kualitas). Di mana pada indikator

pengembangan diri menunjukkan bahwa karyawan merasa belum sepenuhnya aktif dalam mengikuti program pengembangan diri yang dilaksanakan perusahaan. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pengembangan diri yang dapat mendorong mereka untuk lebih untuk lebih aktif dan berkomitmen dalam mengikuti program pengembangan diri dengan beberapa cara, yaitu melakukan wawancara dengan karyawan untuk memahami alasan di balik kurangnya partisipasi mereka, memastikan informasi tentang program pengembangan diri disampaikan dengan jelas dan mudah dimengerti, melibatkan karyawan yang telah berhasil mengikuti program pengembangan diri dalam kegiatan promosi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif mengikuti program pengembangan diri dan mengevaluasi efektivitas program pengembangan diri dan menerima umpan balik dari karyawan. Kemudian, pada indikator mutu (kualitas) menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini belum sepenuhnya telah mencapai hasil kerja sesuai target kualitas yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk meningkatkan hasil kerja karyawan agar sesuai dengan target kualitas yang diharapkan dengan beberapa cara, yaitu perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memastikan karyawan memiliki semua sumber daya dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melakukan evaluasi kinerja, dan memberikan penghargaan untuk karyawan yang mencapai target kualitas yang ditetapkan dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan output SPSS 23 keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek. Produktivitas mengacu pada tingkat efisiensi atau hasil yang dihasilkan dalam konteks waktu, usaha, atau sumber daya yang digunakan. Produktivitas bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik produktivitas yang ditunjukan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Penelitian ini sejalan dengan (Widowati, 2020), yang mendukung teori ini, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dan Wahyuni, 2018) juga mendukung teori ini, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga memberikan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Hal ini menunjukkan ketika karyawan memiliki seorang pimpinan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang diberikan mampu dikerjakan dan dikelola dengan baik sehingga akan berpengaruh baik terhadap produktivitas karyawan. Dalam analisis deskriptif didapatkan jawaban responden dengan nilai tertinggi pada indikator pemberian motivasi, di mana seorang pemimpin perlu memberikan motivasi kepada karyawannya ini merupakan salah satu peran penting seorang pemimpin dalam mengoptimalkan kinerja dan produktivitas tim. Hal ini menunjukkan apabila seorang pemimpin memberikan motivasi yang efektif dapat menyebabkan dampak positif yang signifikan pada karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Motivasi dapat menjadi

pendorong untuk mencapai target kerja dengan lebih baik. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin dapat memperkuat hubungan antara anggota tim. Kolaborasi dan komunikasi yang baik dapat meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan uji validitas, hasil pernyataan 3 yaitu pimpinan selalu berkomunikasi secara efektif kepada karyawan memiliki nilai tertinggi sedangkan berdasarkan hasil analisis deskriptif pernyataan 3 merupakan hasil yang terendah, hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan ini karena komunikasi yang baik adalah pondasi dari kepemimpinan yang sukses dan produktif. Oleh karena itu, perlu diambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kualitas komunikasi tersebut dengan beberapa cara, yaitu memahami perspektif karyawan menjadi dasar perbaikan, melakukan evaluasi diri terhadap gaya komunikasi, mengembangkan keterampilan komunikasi, dan memastikan bahwa karyawan merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan atau menyampaikan perbedaan pendapat. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa diinformasikan dan terlibat dalam komunikasi organisasi cenderung lebih termotivasi dan terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan ekspektasi cenderung lebih produktif. Komunikasi yang efektif membantu menghindari kebingungan dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan efisien.

Komunikasi yang baik menciptakan reputasi positif bagi pemimpin dan organisasi. Kejelasan, keterbukaan, dan konsistensi dalam komunikasi membantu membangun kepercayaan dan reputasi yang baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti pimpinan selalu berkomunikasi secara efektif kepada karyawan dan pemimpin mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan (Aulia, 2017), (Kurnia et al., 2022), (Setyowati et al., 2017) dan (Novianti dan Suparmono, 2021) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, apabila kepemimpinan meningkat atau semakin baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat, begitu pun juga sebaliknya kepemimpinan tidak berjalan dengan baik maka produktivitas kerja akan rendah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Hal ini menunjukkan ketika karyawan berada pada lingkungan kerja non fisik yang baik, ini dapat berdampak positif pada berbagai aspek, termasuk produktivitas. Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang positif, perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan bersama. Dalam analisis deskriptif didapatkan jawaban responden dengan nilai tertinggi pada indikator hubungan sesama rekan kerja. Menciptakan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan positif. Rekan kerja yang memiliki hubungan yang baik dapat bekerja lebih efisien. Komunikasi yang lancar dan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat menciptakan lingkungan yang baik di mana pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. Berdasarkan uji validitas dan hasil analisis deskriptif, hasil pernyataan 1 yaitu hubungan kerja antara atasan dengan karyawan sangat kondusif memiliki nilai terendah, beberapa karyawan merasa hubungan antara atasan dengan bawahan belum berjalan dengan baik. Membangun kedekatan antara atasan dan bawahan sangat penting dengan beberapa cara, yaitu menyediakan saluran komunikasi terbuka agar pimpinan atau sesama karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan berbagi ide, masukan, atau dan umpan

balik, mengakui dan apresiasi karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka, menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung tanpa memandang latar belakang, identitas, atau perbedaan lainnya, dan menyelenggarakan acara sosial dan kegiatan perusahaan yang bertujuan menciptakan hubungan yang lebih akrab, meningkatkan kebersamaan dan semangat tim. Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti hubungan kerja antara atasan dengan karyawan sangat kondusif. Penelitian ini sejalan dengan (Sunarsi dan Kusjono, 2019), (Sari et al., 2023), dan (Tri Pamungkas, 2017) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, apabila lingkungan kerja non fisik meningkat atau semakin baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat, begitu pun juga sebaliknya lingkungan kerja non fisik tidak berjalan dengan baik maka produktivitas kerja akan rendah.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Hal ini menunjukkan ketika kondisi keselamatan dan kesehatan kerja baik dan telah memenuhi standar memiliki dampak positif yang signifikan, baik bagi individu karyawan, tim kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat cenderung lebih bahagia dan produktif. Kondisi K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan. Dengan memperhatikan standar K3 dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat, perusahaan dapat mengalami berbagai manfaat yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas.

Dalam analisis deskriptif didapatkan jawaban responden dengan nilai tertinggi pada indikator ruang kerja yang nyaman dan penciptaan ruang kerja yang sehat. Hal ini mengindikasi bahwa karyawan telah mendapatkan ruang kerja yang nyaman dan sehat yang tentunya memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja mereka cenderung lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berdasarkan uji validitas, hasil pernyataan 3 yaitu perusahaan memberikan arahan dan pengetahuan tentang penggunaan peralatan kerja memiliki nilai tertinggi sedangkan berdasarkan hasil analisis deskriptif pernyataan 3 merupakan hasil yang terendah, beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan arahan dan pengetahuan tentang penggunaan peralatan kerja. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dalam memberikan arahan dan pengetahuan yang memadai tentang penggunaan peralatan kerja sangat penting dalam konteks keselamatan, produktivitas optimal di tempat kerja. Instruksi yang tepat mengenai penggunaan peralatan dapat mencegah kecelakaan dan kerugian di tempat kerja. Petunjuk yang jelas tentang cara menggunakan peralatan dengan benar dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera. Memberikan arahan tentang penggunaan peralatan juga membantu perusahaan mematuhi regulasi dan standar keselamatan yang berlaku, karyawan yang mendapatkan pelatihan dan arahan yang baik dapat menggunakan peralatan dengan lebih efisien. Ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi waktu henti, dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti perusahaan menyediakan alat-

alat perlindungan kerja yang baik dan lengkap dan perusahaan memberikan arahan dan pengetahuan tentang penggunaan peralatan kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Swatika et al., 2022), (RST Rosento et al., 2021), (Arilaha et al., 2018), (Astutik dan Dewa, 2019), (Hidayat dan Wahyuni, 2018), (Lengkong dan Dotulong, 2017) dan (Lumenta et al., 2021) menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, apabila kesehatan dan keselamatan kerja meningkat atau semakin baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat, begitu pun juga sebaliknya apabila kesehatan dan keselamatan kerja tidak sesuai standar maka produktivitas kerja akan rendah.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Produktivitas kerja sudah baik, namun secara keseluruhan produktivitas kerja belum maksimal, terlihat dari perkembangan produktivitas kerja karyawan PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan yang masih belum bisa membuat perusahaan ini memenuhi target yang telah ditentukan dalam lima tahun terakhir terkecuali pada Tahun 2018. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan variabel kepemimpinan, jawaban terendah berada pada indikator komunikasi dan indikator hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik, jawaban terendah berada pada indikator hubungan dengan bawahan. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan. Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan variabel kesehatan dan keselamatan kerja, jawaban terendah berada pada indikator alat-alat perlindungan kerja dan indikator penggunaan peralatan kerja.

Saran: PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilahan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas belum maksimal ditandai pada indikator pengembangan diri dan indikator mutu (kualitas) dengan nilai skor rata-rata terendah. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan partisipasi karyawan dalam program pengembangan diri yang dapat mendorong mereka untuk lebih aktif dan berkomitmen dalam mengikuti program pengembangan diri dengan beberapa cara, yaitu dengan mengajak karyawan untuk memahami pentingnya program pengembangan diri tersebut, menjelaskan manfaat yang bisa mereka peroleh dari mengikuti program tersebut, baik secara pribadi maupun professional, melakukan wawancara dengan karyawan untuk memahami alasan di balik kurangnya partisipasi mereka, mungkin ada beberapa karyawan yang merasa kurang tertarik karena merasa program yang ada tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, memastikan informasi tentang program pengembangan diri disampaikan dengan jelas dan mudah dimengerti, melibatkan karyawan yang telah berhasil mengikuti program pengembangan diri dalam kegiatan promosi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif, mengevaluasi efektivitas program pengembangan diri, dan menerima umpan balik dari karyawan sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan program. Kemudian, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk meningkatkan hasil kerja karyawan agar sesuai dengan target kualitas yang diharapkan dengan beberapa cara, yaitu perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan

dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memastikan karyawan memiliki semua sumber daya dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melakukan evaluasi kinerja, dan memberikan penghargaan pada karyawan yang mencapai target kualitas yang ditetapkan dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan belum maksimal ditandai pada indikator komunikasi dan hubungan dengan bawahan memiliki nilai skor rata-rata terendah. Oleh karena itu, perlu diambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kualitas komunikasi tersebut dengan beberapa cara, yaitu mengikuti *training communication* dan *interpersonal skills* bertujuan agar anda dapat memahami dan melakukan komunikasi secara efektif, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehat dan terbuka, dapat memberikan kreativitas kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, memahami perspektif karyawan menjadi dasar perbaikan, menggunakan bahasa yang jelas dan sederhana, dan memastikan bahwa karyawan merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan atau menyampaikan perbedaan pendapat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik belum maksimal ditandai pada indikator hubungan dengan pimpinan memiliki nilai skor rata-rata terendah. Membangun kedekatan antara atasan dan bawahan sangat penting dengan beberapa cara, yaitu menyediakan saluran komunikasi terbuka agar pimpinan atau sesama karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan berbagi ide dan masukan, mengakui dan apresiasi karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka dengan ini dapat meningkatkan motivasi mereka dan memperkuat hubungan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana setiap individu merasa dihargai dan didukung tanpa memandang latar belakang, identitas, atau perbedaan lainnya, dan menyelenggarakan acara sosial dan kegiatan perusahaan yang bertujuan menciptakan hubungan yang lebih akrab, meningkatkan kebersamaan dan semangat tim. Hasil penelitian menunjukkan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan belum berjalan dengan maksimal ditandai pada indikator alat-alat perlindungan kerja dan indikator penggunaan peralatan kerja memiliki nilai skor rata-rata terendah, Hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kebutuhan perlindungan di tempat kerja dan memperhatikan dalam memberikan arahan dan pengetahuan yang memadai tentang penggunaan peralatan kerja sangat penting dalam konteks keselamatan, produktivitas optimal di tempat kerja.

Pentingnya bagi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, penetapan jadwal inspeksi dan pemeliharaan secara rutin untuk semua alat perlindungan kerja agar dapat memastikan alat-alat tersebut dapat berfungsi dengan baik dan dalam kondisi yang aman untuk digunakan, dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan perlindungan kerja di tempat kerja untuk mengurangi risiko cedera atau bahaya. Instruksi yang tepat mengenai penggunaan peralatan dapat mencegah kecelakaan dan kerugian di tempat kerja. Petunjuk yang jelas tentang cara menggunakan peralatan dengan benar dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera. Memberikan arahan tentang penggunaan peralatan juga membantu perusahaan mematuhi regulasi dan standar keselamatan yang berlaku, karyawan yang mendapatkan pelatihan dan arahan yang baik dapat menggunakan peralatan dengan lebih efisien. Ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi waktu henti, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Peneliti Selanjutnya, Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks dengan mencari variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja, diharapkan untuk dapat dihasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik Penelitian, Unimal Press, Aceh.

Akbar R. (2020), ''Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)''.

Almaruf, M.D., Abbas, B. And Yuana, I. (2022), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana", Journal Of Economic And Business , Vol. 5 No. 2, Pp. 1–14.

Ansar dan Wahira. (2021), "Kepemimpinan Demokratis".

Apriliyani, R., Irian Jaya No, J., Diwek, K. dan Jombang, K. (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, Vol. 4.

Arilaha, M.A., Ruslan A dan Pratiwi, T.E. (2018), "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate", Jurnal Manajemen Sinergi, Vol. 5 No. 2, P. 196.

Arimbi. (2017), "Dampak Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", Jurnal Ilmu Ekonomi.

Astutik, M. dan Dewa, R.C.K. (2019), "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", Management And Business Review, University Of Kanjuruhan Malang, Vol. 3 No. 1, Pp. 1–8,

Aulia, F. (2017), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda", Vol. 5 No. 2, Pp. 593–604.

Ayu Er Meytha Gayatri, I. (2017), ''Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. UOB Indonesia Cabang Bengkulu''.

Azharuddin, Rakka Adittya, Djudi M dan Yudha P. (2019). ''Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan'' (Studi Pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 72, No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009.

Enny, M. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama., UBHARA Manajemen Press, Surabaya.

Ghozali, I. (2016), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23, BPUD, Semarang.

Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi. Sembilan.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusmita, E. (2018), "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh", Jurnal Administrasi nusantara, No. 2.

Hidayat, A.I. dan Wahyuni, D.U. (2018), "Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Miwon Indonesia", Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Surabaya, Pp. 1–17.

Ilo Office In Jakarta. (2013), Kesinambungan Daya Saing dan Tanggung Jawab Perusahaan (Score). Modul 2, Kualitas : Peningkatan Kualitas Berkesinambungan, Ilo.

Imania Fitri dan Rully Moch. Ichsan. (2020), "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi".

Janie, D.N.A. (2012), Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan Spss, Edited By Ika Ardiani, Semarang University Press, Semarang.

Kamal, F., Winarso, W. dan Sulistio, E. (2019), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)", Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam), Vol. 15 No. 2.

Kevin, O., Samahati, R., Manajemen, J., Ekonomi, F. dan Bisnis, D. (2020), "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) Up3 Manado", Jurnal Emba, Vol. 8 No. 1, Pp. 351–360.

Kurnia, R., Purba, K., Ekonomi, F., Ilmu, D., Uin, S. Riau, S. (2022), ''Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai'', Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (Jeis), Vol. 01.

Lengkong, V.P.K. dan Dotulong, L.O.H. (2017), "The Effects Of Work Safety, Work Health, Work Environment On The Employee Productivity In PT. Air Manado", Pengaruh… 4145 Jurnal Emba, Vol. 5 No. 3, Pp. 4145–4154.

Liza, E.M., Fikri, K. dan Kinasih, D.D. (2022), ''Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Home Center Indonesia Kota Pekanbaru'', Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka Emba, Vol. 1.

Lumenta, K.G., Pio, R.J. dan Sambul, S.A.P. (2021), "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas", Vol. 2 No. 2.

Luturmas, J.R. (2017), "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon".

Mahfudhoh, A. (2018), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara", Jurnal Ilmiah, Pp. 1–12.

Martono, S. (2016), "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja", Management Analysis Journal, Vol. 5 No. 4.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2017). Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Munardi, H.T., Djuhartono, T. dan Sodik, N. (2021), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance", Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol. 1 No. 2, Pp. 336–346.

Novianti, S. dan Suparmono. (2021), ''The Influence Of Motivation, Work Environment, and Leadership On Employee Work Productivity At PT. Pos Indonesia Persero''

Nurjaya, Mukhtar, A. dan A. Nur Achsanuddin UA. (2020), ''Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai'', Januari-Juni, Vol. 2.

Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S.A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., et al. (2014a), ''Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)'', Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|, Vol. 8.

Rezky Septiani Amin, A. (2019), ''Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi Makassar'', Vol. 8.

Riadi, Farid. (2019), "Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 6, Pp. 62–72.

Riksi, E., Eko, W. dan Deviyanti Sri. (2022), "Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Tual", Jurnal Ilmiah, Vol. 21 No. 1, Pp. 1–7.

Rohman, A. (2017), Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Pertama., Intelegensia Media, Malang.
RST Rosento, Yulistria Resti, Handayani Putri Eka dan Nursanty Stefany. (2021), "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan".
Sari, I.P., Sinarti, T., Nur Arriyanto, M. dan Suhada. (2023), "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan", Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 20 No. 3, Pp. 460–473.
Sazly, S. And Ardiani, Y. (2019), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat", Vol. 17 No. 2.
Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung. PT Refika Aditama.
Setyowati, R., Lambey, L. And Rumokoy, F.S. (2017), "The Effect Of Leadership, Work Environment, And Discipline On Employees' Productivity At PT. Amri Margatama Capital", The Effect Of Leadership… 4515 Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 3, Pp. 4515–4524.
Silalahi, B. (1995). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jakarta: Bina Rupa Aksara.
Sugiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
Sugiyono. (2013), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods), Alfabeta, Bandung.
Sugiyono. (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.
Sugiyono. (2018), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods), Alfabeta, Bandung.
Sunarsi, D. dan Kusjono, G. (2019), "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan", Jurnal Ekonomi Efektif , Vol. 1 No. 3.
Sutrisno, E. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima., Prenada Media, Yogyakarta.
Swatika, B., Wibowo, P.A. dan Abidin, Z. (2022), "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju - STIKIM, Vol. 11 No. 02, Pp. 197–204,
Tri Pamungkas, D. (2017), "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi-Ford Mitra Semarang)", Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 1.
Triguna, A. (2016), ''Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djagung Prima Malang)''.
Tsetim, J. T., Asue, T. T., & Asenge, E. L. (2019). ''Effect of Supervision on Employee Productivity in the Transport Industry in Benue State, Nigeria''. Saudi Journal of Business and Management Studies, 04(12), 912–918.
Ulinnuha, M. (2016), "Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Segara Timber Di Samarinda", Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 4 No. 2, Pp. 506–520.
Wahyuningsih, S. (2018), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja".
Wakhida Yusro, F., Eko Pujianto, W. dam Solikhah, A. (2022), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan", Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (SOSEBI) , Vol. 169 No. 2, Pp. 2808–7089, Doi: 10.21274.

Widowati. (2020), "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa", JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA), Vol. 3 No. 3, Pp. 296–303.

Wijaya, C. dan Manurung, O. (2021), Buku Produktivitas Kerja, Edited By Hidayat, R., Edisi Pertama., Kencana, Jakarta.

Zulfah, S. (2015), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung", Jurnal Paradigma, Vol. 12 No. 2, Pp. 146–167.