Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 4173-4180
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Budaya Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang

Arli Melani, Kemas Vivi Andayani
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
melaniarli3@gmail.com, dosen01342@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai t hitung 7,579 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,000 < 0,05, serta kontribusi pengaruh sebesar 37,0%. K3 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial, dengan nilai t hitung 9,651 > t tabel 1,984 dan signifikansi 0,000 < 0,05, serta kontribusi pengaruh sebesar 48,7%. Secara simultan, Budaya Kerja dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai F hitung 46,113 > F tabel 4,83 dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan persamaan regresi Y = 13,662 + 0,017X1 + 0,623X2, dan kontribusi pengaruh gabungan sebesar 48,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan Budaya Kerja dan penerapan K3 yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia.

Kata kunci: Budaya Kerja, K3, Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, perusahaan manufaktur di Indonesia, termasuk PT. Victory Chingluh Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten, dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mempertahankan daya saing yang kompetitif di pasar internasional. Sebagai salah satu pemain utama dalam industri manufaktur sepatu, PT. Victory Chingluh Indonesia memproduksi berbagai jenis sepatu untuk ekspor, yang menjadikannya kontributor signifikan terhadap perekonomian daerah Tangerang dan nasional. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat produktivitas di perusahaan ini adalah budaya kerja yang kondusif serta penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kedua elemen tersebut saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan motivasi tinggi, semangat optimal, serta risiko cedera atau kelelahan yang minimal. Budaya kerja yang positif mendorong kolaborasi dan inovasi di lini produksi, sementara K3 memastikan bahwa proses manufaktur berjalan tanpa gangguan akibat kecelakaan atau masalah kesehatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan output secara berkelanjutan di tengah tuntutan produksi massal

Produktivitas kerja menjadi indikator utama yang menentukan daya saing PT. Victory Chingluh Indonesia sebagai perusahaan manufaktur, sekaligus kontribusi sektor industri terhadap pertumbuhan ekonomi daerah Kabupaten Tangerang dan nasional. Di Indonesia, peningkatan produktivitas telah menjadi prioritas utama dalam kebijakan publik maupun strategi bisnis, mengingat dampaknya yang langsung terhadap efisiensi produksi, penurunan biaya unit, serta kemampuan untuk menembus pasar global seperti Amerika Serikat dan Eropa. Perusahaan manufaktur seperti PT. Victory Chingluh Indonesia tidak hanya dituntut untuk meningkatkan volume output, tetapi juga menjaga kualitas produk, konsistensi proses produksi, dan ketahanan rantai pasok di tengah persaingan yang semakin ketat, termasuk fluktuasi harga bahan baku impor dan tuntutan regulasi lingkungan serta standar internasional seperti ISO 45001 untuk K3. Di Kabupaten Tangerang, yang merupakan pusat kawasan industri di Provinsi Banten, sektor manufaktur sepatu menyumbang sekitar 20-25% dari total ekspor daerah, menjadikan peningkatan produktivitas sebagai kunci untuk mendukung lapangan kerja bagi ribuan karyawan lokal dan mendorong pertumbuhan PDB regional.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Pendapat ini menyoroti bagaimana peningkatan produktivitas tidak hanya soal kuantitas, tetapi juga peningkatan kualitas proses dan kemampuan tenaga kerja, seperti pelatihan karyawan di lini perakitan sepatu untuk mengurangi waktu siklus produksi.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Budaya Kerja Karyawan PT Victory Chingluh Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya datang bekerja tepat waktu.	80	20
2	Saya selalu menaati SOP perusahaan.	78	22
3	Saya bekerja sama dengan rekan kerja.	90	10
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	87	13
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	83	17

Sumber: Hasil Pra Survei Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 100 karyawan diketahui bahwa masih terdapat beberapa indikator budaya kerja yang belum optimal. Pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu memperoleh jawaban "Ya" sebanyak 80 responden (80%), sedangkan 20 responden (20%) menjawab "Tidak". Selain itu, kepatuhan terhadap SOP juga masih rendah karena hanya 78 responden (78%) yang menjawab "Ya". Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja di perusahaan masih perlu ditingkatkan sehingga diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 merupakan rangkaian kebijakan, prosedur, fasilitas, dan pelatihan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan kerja serta melindungi kesehatan fisik dan mental pekerja. Implementasi K3 mencakup ketersediaan alat pelindung diri pengendalian bahaya program pelatihan sistem pelaporan insiden serta komite atau budaya keselamatan di tempat kerja. Dari perspektif produktivitas, K3 yang baik mengurangi frekuensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga menurunkan kehilangan jam kerja biaya medis dan gangguan produksi. Sebaliknya lemahnya penerapan K3 dapat menyebabkan kecelakaan klaim asuransi kerusakan peralatan serta menurunnya moral kerja yang pada akhirnya menekan output dan kualitas produksi. Penerapan K3 di perusahaan juga dipengaruhi oleh regulasi nasional pengawasan instansi terkait serta komitmen manajerial yang menentukan alokasi sumber daya untuk program keselamatan. Meski banyak perusahaan telah mengimplementasikan standar K3, perbedaan tingkat kepatuhan dan budaya keselamatan antar perusahaan masih menjadi tantangan untuk mencapai produktivitas optimal. Untuk itu penelitian ini akan mengukur dimensi K3 yang relevan pada PT Victory Chingluh Indonesia seperti kepatuhan SOP keselamatan frekuensi pelatihan dan catatan insiden kerja sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas.

Hubungan antara budaya kerja dan K3 bersifat saling melengkapi karena budaya keselamatan merupakan bagian integral dari kultur organisasi yang mempengaruhi perilaku kepatuhan karyawan. Budaya yang menempatkan keselamatan sebagai nilai inti akan memudahkan penerapan K3 meningkatkan partisipasi pekerja dalam program keselamatan dan mempercepat transformasi praktik kerja yang lebih produktif. Sebaliknya program K3 yang disosialisasikan tanpa dukungan budaya yang sesuai berisiko menjadi kegiatan formalitas yang tidak mengubah perilaku operasional di lapangan. Berbagai kajian menunjukkan bahwa efek K3 terhadap produktivitas lebih besar ketika didukung oleh kultur organisasi yang proaktif komunikatif dan berorientasi pada pembelajaran dari kejadian. Oleh karena itu analisis simultan diperlukan agar dapat menangkap efek langsung dan tidak langsung antara budaya kerja dan K3 terhadap produktivitas. Dalam konteks pengambilan keputusan manajerial memahami interaksi ini memungkinkan prioritisasi intervensi yang paling efisien misalnya memperkuat leadership dan komunikasi untuk meningkatkan penerapan K3. Studi ini akan menguji apakah budaya kerja memperkuat atau justru melemahkan pengaruh K3 terhadap produktivitas di lingkungan PT Victory Chingluh Indonesia. Pendekatan ini diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih holistik dan aplikatif untuk peningkatan kinerja perusahaan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 2. Pra Survei K3

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Menggunakan APD	83	17
2	Memahami SOP K3	90	10
3	Mengikuti pelatihan K3	86	14
4	Merasa lingkungan kerja aman	79	21
5	Mengetahui prosedur keadaan darurat	89	11

Sumber: Hasil Pra Survei Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 100 responden, diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah menggunakan APD 83 responden dan memahami SOP K3 90 responden. Namun, masih terdapat karyawan yang belum menggunakan APD, belum memahami SOP K3, serta belum mengetahui prosedur keadaan darurat.

Fenomena penurunan produktivitas pada beberapa pabrik manufaktur di kawasan industri menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan formal dan realisasi praktik di lapangan. Laporan umum sektor tenaga kerja dan pengalaman praktis perusahaan mengindikasikan bahwa kendala budaya kerja dan implementasi K3 menjadi dua faktor penyebab utama ketidakefisienan produksi. Kendala tersebut tercermin dalam tingginya frekuensi absensi variabilitas kualitas produk antar shift dan insiden kerja kecil yang berulang yang menimbulkan penurunan output efektif. Meskipun perusahaan biasanya memiliki standar operasional dan program keselamatan tertulis efektivitasnya seringkali bergantung pada konsistensi pelaksanaan dan pengawasan sehari hari. Keterbatasan pelatihan kepemimpinan shift yang lemah dan komunikasi internal yang kurang efektif dapat memperparah masalah tersebut sehingga mengurangi produktivitas marginal per pekerja. Di sisi lain bukti kasus perbaikan K3 terintegrasi dengan program budaya kerja menunjukkan penurunan absen dan peningkatan efisiensi operasional sehingga memberikan dasar praktis untuk intervensi. Permasalahan empiris ini mendorong kebutuhan untuk mengkuantifikasi kontribusi relatif budaya kerja dan K3 terhadap produktivitas di lingkungan PT Victory Chingluh Indonesia. Analisis yang dihasilkan akan membantu merumuskan rekomendasi prioritas investasi manajemen apakah pada penguatan budaya program K3 atau sinergi keduanya.

Tabel 3. Pra Survei Produktivitas Kerja

No	**Pernyataan**	**Ya (%)**	**Tidak (%)**	**Jumlah Karyawan**	**Target (%)**
1	Saya mampu mencapai target kerja	88	12	100	100
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	93	7	100	100
3	Saya jarang melakukan kesalahan kerja	80	20	100	100
4	Saya mampu bekerja secara efisien	85	15	100	100
5	Saya mampu mempertahankan kualitas kerja	79	21	100	100

Sumber: Hasil Pra Survei Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 100 responden, diketahui bahwa sebagian besar karyawan mampu mempertahankan kualitas kerja (79 responden) dan jarang melakukan kesalahan kerja (80 responden). Namun, masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target kerja (88 responden), belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (93 responden), dan belum bekerja secara efisien (85 responden).

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini dirancang untuk secara sistematis menguji pengaruh budaya kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang. Penelitian akan mengidentifikasi dimensi budaya kerja dan elemen K3 yang paling determinan serta mengukur kontribusi relatif keduanya terhadap variabilitas produktivitas. Secara operasional variabel budaya kerja dan K3 akan diukur melalui kuesioner terstandar data absensi catatan insiden dan indikator produksi yang relevan seperti output per shift atau efisiensi waktu kerja. Analisis data akan mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen analisis deskriptif serta regresi berganda untuk mendapatkan estimasi efek parsial dan gabungan. Dengan pendekatan empiris ini penelitian bertujuan menghasilkan temuan yang dapat langsung diterapkan sebagai dasar rekomendasi manajerial untuk meningkatkan produktivitas dan keselamatan kerja. Kontribusi kebijakan yang diharapkan meliputi prioritas investasi pelatihan perbaikan SOP K3 penguatan leadership di tingkat shift dan program pembentukan budaya keselamatan yang berkelanjutan. Akhirnya penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi studi lanjutan maupun bagi pembuat kebijakan daerah dalam merancang program peningkatan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kapasitas industri berbasis bukti. Dengan demikian penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan budaya kerja dan K3 untuk mencapai produktivitas kerja yang berkelanjutan di sektor manufaktur.

2. Metode Penelitian

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah – langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sugiyono, 2016:1)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisonal, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2016:13) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti melakukan penelitian pada PT.VICTORY CHINGLUH INDONESIA, yang beralamat di Jl. Otonom Pasar Kemis No. 48/49 Rt. 003/004 kecamatan Pasar Kemis, kabupaten Tangerang, Banten 15560

Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Victory Chingluh Indonesia yang berjumlah 13.000 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,1. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah sampel
N= Jumlah populasi
e= Tingkat kesalahan (error tolerance)

Diketahui:

Jumlah populasi (N) = 13.000 karyawan
Tingkat kesalahan (e) = 10% = 0,1

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Maka perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{13000}{1 + 13000(0.01)}$$

$$n = \frac{13000}{1 + 130}$$

$$n = \frac{13000}{131}$$

$$n = 99.23$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebesar 99,23 responden. Karena jumlah sampel harus berupa bilangan bulat, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi **100 responden**.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, yaitu metode analisis yang menyajikan data dalam bentuk angka sehingga dapat diukur, dihitung, dan dianalisis secara statistik. Untuk mendukung analisis data, penulis mengklasifikasikan nilai dari setiap jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden pada masing-masing variabel penelitian berdasarkan skala pengukuran yang telah ditetapkan. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program **Statistical Product and Service Solutions (SPSS)** melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis penelitian, serta menarik kesimpulan mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Budaya kerja yang ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, penerapan program K3 yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mampu meminimalkan risiko kecelakaan kerja, mengurangi tingkat absensi, serta meningkatkan semangat dan fokus kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dan penerapan K3 yang optimal merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, PT. Victory Chingluh Indonesia perlu terus memperkuat budaya kerja organisasi serta meningkatkan implementasi program K3 secara berkelanjutan agar produktivitas karyawan semakin optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Budaya Kerja, diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif terhadap budaya kerja yang diterapkan di PT Victory Chingluh Indonesia. Dari keseluruhan jawaban responden pada 10 butir pernyataan, sebanyak 319 jawaban atau 31,9% berada pada kategori Sangat Setuju, 604 jawaban atau 60,4% berada pada kategori Setuju, 46 jawaban atau 4,6% berada pada kategori Kurang Setuju, 10 jawaban atau 1,0% berada pada kategori Tidak Setuju, dan 21 jawaban atau 2,1% berada pada kategori Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di perusahaan telah dipersepsikan baik oleh karyawan.

Nilai rata-rata keseluruhan variabel Budaya Kerja berada pada kategori baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab, yaitu pernyataan “Perusahaan menanamkan rasa tanggung jawab kepada setiap karyawan dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 4,33. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

membangun kesadaran tanggung jawab kerja pada karyawan. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "Perusahaan memberikan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan" dengan nilai rata-rata 4,07. Meskipun masih termasuk kategori baik, hasil ini menunjukkan bahwa pembagian tugas masih perlu diperhatikan agar lebih sesuai dengan peran, kemampuan, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dengan demikian, budaya kerja yang baik, terutama dalam aspek tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan saling menghargai, dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan K3 di perusahaan. Dari keseluruhan jawaban responden pada 10 butir pernyataan, sebanyak 336 jawaban atau 33,6% berada pada kategori Sangat Setuju, 605 jawaban atau 60,5% berada pada kategori Setuju, 37 jawaban atau 3,7% berada pada kategori Kurang Setuju, 7 jawaban atau 0,7% berada pada kategori Tidak Setuju, dan 15 jawaban atau 1,5% berada pada kategori Sangat Tidak Setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan K3 di perusahaan secara umum telah berjalan dengan baik dan dirasakan oleh karyawan.

Penerapan K3 yang baik terlihat dari adanya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, penggunaan alat pelindung diri, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, pelatihan K3, serta perhatian terhadap kesehatan karyawan. Dalam lingkungan kerja manufaktur alas kaki, K3 memiliki peran penting karena karyawan berhadapan langsung dengan mesin, alat produksi, bahan baku, serta proses kerja yang membutuhkan ketelitian dan keamanan. Apabila perusahaan mampu menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan, maka karyawan dapat bekerja dengan lebih aman, nyaman, dan fokus. Kondisi tersebut dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, menekan kesalahan kerja, serta meningkatkan kelancaran proses produksi. Oleh karena itu, K3 bukan hanya berfungsi sebagai kewajiban perusahaan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif terhadap produktivitas kerja mereka. Dari keseluruhan jawaban responden pada 10 butir pernyataan, sebanyak 225 jawaban atau 22,5% berada pada kategori Sangat Setuju, 673 jawaban atau 67,3% berada pada kategori Setuju, 72 jawaban atau 7,2% berada pada kategori Kurang Setuju, 15 jawaban atau 1,5% berada pada kategori Tidak Setuju, dan 15 jawaban atau 1,5% berada pada kategori Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan secara umum berada dalam kategori baik.

Produktivitas kerja yang baik terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, bekerja sesuai target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menggunakan fasilitas kerja secara optimal. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak dan meminimalkan kesalahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun produktivitas karyawan sudah baik, perusahaan tetap perlu meningkatkan dukungan melalui pelatihan, pembagian beban kerja yang sesuai, pengawasan kerja, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 18,162 + 0,540X1, nilai koefisien korelasi sebesar 0,608 yang artinya hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,370 atau 37,0%, sedangkan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,579 > 1,988) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramlah, Arfah & Arif (2023) dalam jurnal *Remik* menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh K3 (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 13,732 + 0,638X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 yang menunjukkan hubungan antara K3 dan Produktivitas Kerja berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,487 atau 48,7%, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,651 > 1,988) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara K3 terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang.

Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan K3 (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) dan K3 (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan diperoleh persamaan regresi Y = 13,662 + 0,017X1 + 0,623X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,487 atau 48,7%, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,113 > 3,09) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi budaya kerja yang baik dan penerapan K3 yang optimal mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia di Kabupaten Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,370 menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37,0% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin kuat budaya kerja yang ditanamkan dalam perusahaan—mulai dari aspek disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerja sama tim, hingga tanggung jawab—maka produktivitas kerja karyawan pun akan semakin meningkat. 2). K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,651 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 menunjukkan bahwa K3 secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,7% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini mempertegas bahwa ketika perusahaan berhasil menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat—melalui penggunaan alat pelindung diri yang memadai, kepatuhan terhadap prosedur K3, serta program pelatihan yang berkesinambungan—maka karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan produktif. 3). Budaya Kerja (X1) dan K3 (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 46,113 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,83, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang terbentuk, yaitu Y = 13,662 + 0,017X1 + 0,623X2, dapat diketahui bahwa kedua variabel bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 48,7% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dari hasil tersebut juga terlihat bahwa K3 merupakan variabel yang lebih dominan pengaruhnya dibandingkan Budaya Kerja, sebagaimana tercermin dari koefisien regresi K3 yang lebih besar (0,623) dibandingkan Budaya Kerja (0,017) dalam model regresi berganda.

Reference

1. Arifin, A. Z., & Harianto, F. (2020). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Surabaya. Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil, 5(1), 19. https://doi.org/10.53712/rjrs.v5i1.856
2. Barokah, G. A., & Sukarno, G. (2022). *Budaya Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Business (JOMB), 4(2). DOI:10.31539/jomb.v4i2.4672 Bela, M. S., & Rahman, A. S. (2024). *Pengaruh*

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, 4(3), 530–541. DOI:10.32493/jism.v4i3.43339

3. Fatin, A., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). *Pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.* Volatilitas: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.. https://doi.org/10.37729/volatilitas.v5i5.3804
4. Irawan, S., & Mukminin, A. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bima*. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 4(2). DOI: https://doi.org/10.37479/jimb.v4i2.11589
5. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT RajaGrafindo Persada.
6. *Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kertas daur ulang CV Kridasana (Survey pada bagian produksi). Manajemen dan Pariwisata, 2(1), 89–103. DOI: https://doi.org/10.32659/jmp.v2i1.259*
7. Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(2), 172–184. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086
8. Nurwildani, M. F., Luthfianto, T., Hartono, B., & Sugiono, M. C. (2025). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Public Health and Safety International Journal (PHASIJ), 5(1). https://doi.org/10.55642/phasij.v5i01.1106
9. Ramadhan, V., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, *3*(3), 87–92. https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.670
10. Rarindo, H. (2018). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Suatu analisis studi kasus kecelakaan kerja di pabrik, kebijakan hukum dan peraturannya. *Jurnal Teknologi*, *1*(1), 40–49. https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/jurnal_teknologi/index
11. Rosento, R., Handayani, E. P., Yulistria, R., & Nursanty, S. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Restu Prima Mandiri Bekasi*. Swabumi, 9(2). https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11015
12. Selvinaningrum, D. (2020). PENGARUH PROGRAM KESEHATAN dan KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERA (STUDI pada PT WIJAYA KARYA PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL BALIKPAPAN-SAMARINDA SECTION 4). Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul, 8(4), 352. https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4541
13. *Sinaga, E., Ambarita, R., & Hasibuan, N. A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Pos Badan SAR Nasional (BASARNAS) Sibolga/Tapanuli Tengah. Jurnal Mahasiswa, 5(1).*
14. https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v5i1.519
15. Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Liquide*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 11(2). DOI:10.33221/jikm.v11i02.1220
16. Wardhani, M. O. (2017). Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Tesis, 1–182. https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/447
17. Wibisono, A. I., Wibowo, M. A., & Musyafa, A. (2024). *Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja.* Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik, 3(3), 10–27. https://doi.org/10.55606/juprit.v4i3
18. Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi 6). Jakarta: Rajawali Pers.
19. Wicaksono, D. H., & Turangan, J. A. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.* Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32736
20. Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(2), 262–269. https://doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8746

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13194
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)