

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga

Nadila Herawati^{1*}, Hima Barima²

¹⁻²Program Studi Manajemen Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia

Email: nadilafernandes1@gmail.com^{1*}, himabarima@gmail.com²

Alamat: Jl. Letjen S Parman No.53, Kedung Menjangan, Kec. Purbalingga, Kabupaten, Purbalingga, Jawa Tengah, 53316

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This research is motivated by the declining level of work productivity of PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga employees, which is suspected to be caused by the suboptimal implementation of occupational safety and health (K3), low organizational commitment, and less than optimal utilization of work experience. The main focus of this study is to analyze the influence of occupational safety and health (K3), organizational commitment, and work experience on employee work productivity partially. This study applies a quantitative approach through the application of multiple linear regression techniques with the help of SPSS version 25 software. The number of research samples consisted of 57 respondents selected using a purposive sampling method, while the data was obtained through a questionnaire instrument. The data analysis process involved validity tests, reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests, t tests, F tests, and coefficients of determination (R-Square). The research findings show that occupational safety and health (K3) has a positive and significant effect on work productivity, organizational commitment has a positive but not significant effect, and work experience has a negative and not significant effect. The coefficient of determination of 0.308 indicates that 30.8% of the variation in work productivity can be explained by these variables, while the remaining 69.2% is influenced by other factors not identified in this study. In conclusion, the increase in employee work productivity is more influenced by the implementation of good OHS, while organizational commitment and work experience have not shown a significant contribution. Therefore, companies are advised to strengthen the occupational safety and health (OHS) system and evaluate HR development strategies so that organizational commitment and work experience can have a greater impact on productivity.*

Keywords: *Human Resource Management; OHS; Organizational Commitment; Work Experience; Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga, yang diduga disebabkan oleh belum optimalnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), rendahnya komitmen organisasi, dan kurang optimalnya pemanfaatan pengalaman kerja. Fokus utama dari penelitian ini menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komitmen organisasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui penerapan teknik regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Jumlah sampel penelitian terdiri dari 57 responden yang dipilih menggunakan metode purposive sampling, sedangkan data diperoleh melalui instrumen kuesioner. Proses analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R-Square). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh negatif serta tidak signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0,308 menandakan bahwa 30,8% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Kesimpulannya, bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh penerapan K3 yang baik, sedangkan komitmen organisasi dan pengalaman kerja belum menunjukkan kontribusi signifikan. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan mengevaluasi strategi pengembangan SDM agar komitmen organisasi dan pengalaman kerja dapat lebih berdampak terhadap produktivitas.

Kata kunci: K3; komitmen organisasi; Manajemen SDM; pengalaman kerja; produktivitas kerja.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia telah mengalami kemajuan industri yang pesat di berbagai daerah sebagai bentuk penyesuaian terhadap kondisi ekonomi. Pembangunan sektor industri bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, pemerataan pembangunan, dan memperluas kesempatan kerja. Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki kontribusi dalam pengentasan kemiskinan, termasuk dalam sektor industri produksi sapu rayung berbahan alami seperti rumput gelagah dan bambu yang menjadi mata pencaharian masyarakat di berbagai wilayah (Radius, 2023).

Produktivitas merupakan bentuk evaluasi terhadap performa kerja yang mempertimbangkan pemanfaatan seluruh sumber daya, termasuk tenaga manusia (Hernawaty, 2017). Efektivitas kerja kualitas pemanfaatan sumber daya tenaga kerja dalam menghasilkan produk dan layanan, serta cara mereka mengelola sumber daya yang tersedia. Penilaian dilakukan secara individu maupun tim (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan, mencakup aspek personal, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi. Menurut (Gusmita, 2018) indikator produktivitas kerja antara lain: kemampuan kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan kerja merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang memberikan perlindungan optimal bagi seluruh individu di area tersebut, baik pekerja maupun pihak yang lain yang berada disekitarnya (Prabowo & Widodo, 2018). Faktor dominan penyebab kecelakaan kerja adalah Tindakan berisiko dari tenaga kerja, seperti tidak mematuhi prosedur keselamatan, serta kondisi tempat kerja yang tidak mendukung keamanan, termasuk penggunaan alat yang tidak memenuhi standar (Hadiyanti & Setiawardani, 2017). (Dianti, 2019) mengemukakan bahwa indikator keselamatan kerja dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain: penempatan benda, perlindungan pekerja, penyediaan perlengkapan, penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan. Sedangkan indikator Kesehatan Kerja menurut (Dianti, 2019) : lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan

Salah satu variabel lain yang dapat berdampak pada produktivitas kerja adalah Komitmen organisasi, Komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan keterikatan individu yang didorong oleh kepercayaan, rasa memiliki dan tekad untuk mendukung pencapaian visi bersama (Hernawaty, 2017). Komitmen organisasi berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja, mempererat ikatan terhadap perusahaan, serta tekad untuk terus bergabung

menjadi bagian dari organisasi (Halimsetiono, 2014) . Indikator komitmen organisasi oleh (Ivantri, 2023) : komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif.

Pengalaman kerja menjadi elemen krusial yang berdampak pada produktivitas kerja, Pengalaman kerja diartikan sebagai cerminan dari durasi masa kerja yang dijalani seseorang, yang mencerminkan penguasaan terhadap tanggung jawab pekerjaan dan penyelesaiannya secara efektif (Nadiroh et al., 2025). Produktivitas kerja yang tinggi cenderung dicapai oleh individu yang memiliki latar kerja yang relevan, sementara kurangnya pengalaman dapat menjadi kendala dalam mencapai target (Puryandani, 2019). Indikator pengalaman kerja menurut (Salmida, 2018) : lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Perusahaan Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga adalah perusahaan manufaktur yang mengolah bahan mentah seperti glagah, jerami, sorgum, dan sekam padi menjadi barang jadi berupa sapu. Sebagai industri pengolahan, kegiatan utamanya adalah mentransformasi bahan baku menjadi barang fisik siap jual, dengan persediaan mencakup bahan mentah, produk setengah jadi, dan barang jadi. (Reschiwati, 2016).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dianggap sebagai komponen strategis yang memiliki peranan signifikan dalam memengaruhi produktivitas kerja. meskipun telah menjadi objek kajian yang luas, isu ini tetap relevan karena setiap organisasi memiliki ciri khas operasional yang berbeda (Wulandari et al., 2022). Studi ini melanjutkan penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara K3 dan produktivitas kerja, dengan menyoroti adanya celah penelitian atau *research gap* terkait sejauh mana pengaruh K3 terhadap produktivitas. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Kusuma, 2020), K3 terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas mekanik di Bengkel Honda Mitra Gresik. Namun, penelitian tersebut belum mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang memengaruhi hubungan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang diamati serta adanya celah penelitian atau *research gap* sebelumnya, studi ini tetap mempertahankan variabel K3 serta menambahkan dua variabel independen baru: komitmen organisasi dan pengalaman kerja. Penambahan ini didasarkan pada hasil wawancara dengan pihak PT Rayung Pelangi Nusantara. Komitmen organisasi dipilih merujuk pada temuan (Hernawaty, 2017), yang menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun pengalaman kerja ditambahkan sebagai variabel pendukung, mengacu pada hasil penelitian (Muhwan & Puryandani, 2019) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas. Maka peneliti tertarik untuk mengambil tema pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komitmen organisasi,

dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Atribusi

Teori atribusi berlandaskan pada gagasan psikologi awam yang diperkenalkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958, dimana individu dipandang sebagai ilmuwan amatir dalam kehidupan sehari-hari. Dalam upayanya memahami perilaku orang lain, individu secara alami membentuk penilaian atas sebab-sebab di balik tindakan yang diamati. Heider menyatakan bahwa manusia secara alami sulit melepaskan diri dari kecenderungan untuk mencari penyebab perilaku baik terhadap Tindakan sendiri maupun orang lain. Dalam proses menafsirkan penyebab suatu perilaku, dapat dibedakan antara faktor internal yang mencakup kepribadian dan kemampuan individu, serta faktor eksternal seperti situasi, kelompok, dan tekanan kelompok (Ramadhani, 2024).

Menurut Heider, faktor internal ini dikenal sebagai faktor disposisional sedangkan faktor eksternal disebut sebagai faktor situasional. Ia mengemukakan bahwa disposisi atau niat individu sulit diamati secara langsung karena berada dalam ranah personal yang tersembunyi. Oleh sebab itu, suatu tindakan hanya dapat dikategorikan sebagai hasil dari faktor disposisional apabila tidak terdapat indikasi pengaruh dari kondisi situasional.

Teori ini memiliki relevansi langsung dengan kajian yang sedang dilakukan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga dikaitkan melalui faktor situasional atau eksternal yang dapat berpotensi memengaruhi perilaku karyawan. Apabila K3 diterapkan secara optimal dan mampu menciptakan rasa aman, para karyawan cenderung mengaitkan peningkatan kenyamanan dan produktivitas kerja mereka dengan kualitas lingkungan kerja yang mendukung.

Variabel komitmen organisasi di PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga berkaitan dengan hirarki kebutuhan rasa aman perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Salah satu yang didapatkan dengan memberikan karyawan perlindungan serta keamanan dalam bekerja maka berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, variabel pengalaman kerja di PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga juga relevan dengan teori ini karena pengalaman kerja berperan dalam memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan bakat. Jika karyawan merasa pengalaman kerja mereka memuaskan, mereka akan merasa lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang bertujuan menguraikan pengaruh antar variabel secara sistematis. Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan mencakup seluruh karyawan PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga sebanyak 60 orang. Studi ini menerapkan teknik purposive sampling sebagai pendekatan pemilihan responden secara bertujuan. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada metode purposive sampling, yaitu penentuan responden secara sengaja sesuai kriteria yang ditetapkan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 25. Metode analisis data mencakup uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Kemampuan Kerja	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas agar cepat terselesaikan	0,766	0,2609	Valid
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Karyawan berusaha secara konsisten untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan sasaran perusahaan	0,733	0,2609	Valid
	Semangat kerja	Karyawan menunjukkan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,818	0,2609	Valid
	Pengembangan diri	Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pengembangan diri dalam meningkatkan kemampuan kerja	0,823	0,2609	Valid
	Mutu	Karyawan berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan	0,870	0,2609	Valid

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Efisiensi	dalam menyelesaikan pekerjaan Karyawan berusaha dalam bekerja dilakukan secara efisien agar target dapat dicapai lebih cepat.	0,765	0,2609	Valid
	Penempatan benda	Penataan peralatan dan material dilakukan dengan cara yang tidak menimbulkan risiko bagi keselamatan pekerja.	0,632	0,2609	Valid
	Perlindungan pekerja	Penyediaan alat pelindung diri oleh perusahaan bertujuan memastikan keamanan karyawan tetap terjamin	0,723	0,2609	Valid
	Penyediaan perlengkapan	Perusahaan menyediakan perlengkapan pelindung diri yang dapat digunakan karyawan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.	0,716	0,2609	Valid
	Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan	Sosialisasi tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah dilaksanakan oleh perusahaan	0,578	0,2609	Valid
	Lingkungan secara medis	Lingkungan Kerja yang nyaman dan sehat	0,678	0,2609	Valid
	Lingkungan kesehatan tenaga kerja	Penyediaan kamar mandi yang layak merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kesehatan karyawan.	0,845	0,2609	Valid
	Pemeliharaan kesehatan	Organisasi menjamin pemeliharaan karyawan disediakan oleh organisasi	0,814	0,2609	Valid

		sebagai bentuk dukungan.			
		Karyawan banyak terlibat dengan kegiatan yang ada pada perusahaan	0,637	0,2609	Valid
	Komitmen Afektif	Karyawan memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan	0,837	0,2609	Valid
		Karyawan sangat memegang komitmen terhadap perusahaan	0,748	0,2609	Valid
		Akan sangat berat bagi karyawan keluar dari perusahaan ini	0,709	0,2609	Valid
	Komitmen Kontinu	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya karena sudah banyak menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan	0,817	0,2609	Valid
		Karyawan sangat bangga bisa bekerja diperusahaan ini	0,787	0,2609	Valid
	Komitmen Normatif	Karyawan bekerja terus-menerus di perusahaan ini adalah kebutuhan yang sejalan dengan keinginan saya	0,818	0,2609	Valid
		Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,730	0,2609	Valid
		Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berkontribusi dalam penyelesaian tugas secara efisien	0,750	0,2609	Valid
		Pengalaman kerja yang dikuasai berperan dalam mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat karyawan menjalankan tugas.	0,765	0,2609	Valid
Pengalaman Kerja	Lama waktu/masa kerja	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu karyawan	0,728	0,2609	Valid

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	dalam melakukan pekerjaan				
	Karyawan selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja	0,707	0,2609	Valid	
	Keterampilan yang dimiliki berada pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya	0,743	0,2609	Valid	
	Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan oleh pimpinan	0,786	0,2609	Valid	
	Karyawan mampu menguasai tugas yang telah diberikan oleh PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga dengan baik	0,728	0,2609	Valid	
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja yang telah difasilitasi oleh PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga	0,735	0,2609	Valid	

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena untuk nilai validitasnya lebih besar dari r tabel ($df = n-2$, $df = 57-2 = 55 = 0,2609$). Dengan demikian, seluruh indikator dapat digunakan secara layak sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Kerja	0,882	<i>Reliable</i>
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,834	<i>Reliable</i>
3	Komitmen Organisasi	0,894	<i>Reliable</i>
4	Pengalaman Kerja	0,880	<i>Reliable</i>

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komitmen organisasi, dan pengalaman kerja dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai validitas masing-masing item yang melebihi nilai r tabel ($df = n-2 = 57-2 = 55$, r tabel = 0,2609). Dengan demikian, seluruh indikator dianggap layak dan konsisten digunakan sebagai instrument pengukuran dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRODUKTIVITAS KERJA	57	18	30	26.42	2.952
K3	57	21	35	29.98	3.325
KOMITMEN ORGANISASI	57	21	40	32.79	4.399
PENGALAMAN KERJA	57	24	40	34.49	4.009
Valid N (listwise)	57				

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel penelitian menunjukkan kecenderungan nilai rata-rata yang tinggi, mencerminkan kondisi yang relatif positif di lingkungan kerja responden. Produktivitas kerja memiliki rata-rata 26.42 dari maksimum 30, menandakan tingkat kinerja yang cukup optimal dengan variasi yang rendah antar individu. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga dinilai baik, dengan rata-rata 29.98 dari 35, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja mereka aman dan sehat. Komitmen organisasi mencatat nilai rata-rata tertinggi (32.79 dari 40), mengindikasikan keterikatan dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Sementara itu, pengalaman kerja memiliki rata-rata 34.49 dari 40, yang dapat berkontribusi pada stabilitas dan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran awal yang memperkuat untuk kajian lanjutan terhadap keterikatan antar faktor dan implikasinya terhadap produktivitas kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.45503516
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.056
	Negative		-.090
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

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

Tabel *Kolmogorov-Smirnov Test* hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai 0,05 sehingga data dapat dikategorikan berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.155	1.795		1.200	.235
	K3	-.054	.080	-.131	-.671	.505
	KOMITMEN ORGANISASI	.081	.059	.263	1.377	.174
	PENGALAMAN KERJA	-.034	.064	-.102	-.538	.593

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel uji heteroskedastisitas menjelaskan bahwa temuan dalam analisis regresi menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas. Hal ini didukung oleh hasil uji glejser dimana nilai signifikan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (0,505), komitmen organisasi (0,174), dan pengalaman kerja (0,593) seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel independen yang mengalami heteroskedastisitas atau secara signifikan dapat mempengaruhi variabel dependen dengan nilai signifikannya yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.045	3.306		3.946	.000		
	K3	.531	.147	.599	3.620	.001	.478	2.094
	KOMITMEN ORGANISASI	.055	.109	.082	.509	.613	.498	2.010
	PENGALAMAN KERJA	-.127	.118	-.172	-1.074	.288	.508	1.969

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai tolerance sebesar $0,478 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $2,094 < 10$, variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,498 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,010 < 10$, sedangkan variabel pengalaman kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,508 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,969 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak mengalami gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.045	3.306		3.946	.000
	K3	.531	.147	.599	3.620	.001
	KOMITMEN ORGANISASI	.055	.109	.082	.509	.613
	PENGALAMAN KERJA	-.127	.118	-.172	-1.074	.288

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan data diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 13,045 + 0,599 X_1 + 0,082 X_2 + (-0,172 X_3) + \epsilon$$

Persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa: (1) Konstanta sebesar 13,045 satuan menunjukkan bahwa jika seluruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komitmen organisasi, dan pengalaman kerja bernilai 0, maka produktivitas kerja diperkirakan sebesar 13,045 satuan. (2) Koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) bernilai positif 0,599 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 akan terjadi peningkatan nilai terhadap variabel Y sebesar 0,599 satuan. (3) Koefisien komitmen organisasi (X_2) juga bernilai positif sebesar positif 0,082 satuan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_2 akan terjadi kenaikan nilai terhadap variabel Y sebesar

0,082 satuan. (4) Koefisien pengalaman kerja (X3) bernilai negatif sebesar -0,172 satuan. Artinya, kenaikan satu satuan pada variabel X3 akan terjadi penurunan nilai terhadap variabel Y sebesar -0,172 satuan.

Uji t

Tabel 7. Uji t.

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.045	3.306		3.946	.000
	K3	.531	.147	.599	3.620	.001
	KOMITMEN ORGANISASI	.055	.109	.082	.509	.613
	PENGALAMAN KERJA	-.127	.118	-.172	-1.074	.288

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana $df = n - k - 1$ ($df = 57 - 4 - 1 = 52$) maka diperoleh t tabel = 2,006.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,620 dengan nilai signifikan t sebesar 0,001. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($3,620 > 2,006$) kemudian nilai signifikansi $t <$ dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 0,509 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,613. Kemudian nilai signifikansi $t >$ dari 0,05 ($0,613 > 0,05$). Dengan demikian nilai t hitung $<$ t tabel ($0,509 < 2,006$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja memiliki t hitung sebesar (-1,074) dengan nilai signifikan t sebesar 0,288. Kemudian nilai signifikansi $t >$ dari 0,05 ($0,288 > 0,05$). Dengan demikian nilai t hitung $<$ t tabel ($-1,074 < 2,006$). Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Tabel 8. Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.372	3	50.124	7.871	.000 ^b
	Residual	337.523	53	6.368		
	Total	487.895	56			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, K3

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f hitung sebesar 7,871 sedangkan nilai f tabel diperoleh $df = n - k - 1$ ($df = 57 - 4 - 1 = 52$) 3,175 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut $< 0,05$. Maka dari analisis uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), komitmen organisasi (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.269	2.524

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, K3

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,308. Artinya sebesar 30,8% produktivitas kerja karyawan PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komitmen organisasi, serta pengalaman kerja, sedangkan sisanya yaitu 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan: (a) Keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga. (b) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja PT Rayung Pelangi

Nusantara Purbalingga. (c) Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga

Berdasarkan hasil kesimpulan diperoleh beberapa saran yaitu: (a) PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga sebaiknya secara konsisten melakukan evaluasi dan penguatan implementasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna membentuk suasana kerja yang bebas dan kondusif. Evaluasi berkala atas efektivitas kebijakan K3 serta peningkatannya kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja diharapkan dapat mendukung produktivitas secara menyeluruh. (b) Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik, guna mendapatkan pengetahuan yang lebih komprehensif terhadap komponen yang berdampak pada produktivitas kerja. (c) Komitmen organisasi perlu dijadikan dasar evaluasi oleh PT Rayung Pelangi Nusantara Purbalingga, hal ini mengindikasikan perlunya peninjauan ulang terhadap efektivitas strategi peningkatan komitmen dan sistem retensi karyawan, agar komitmen yang dibangun benar berdampak pada stabilitas tenaga kerja. (d) Pengalaman kerja menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pemanfaatan pengalaman sebagai aset organisasi. Pengalaman kerja sebaiknya tidak hanya diukur dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari kualitas pembelajaran dan relevansi tugas. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem pelatihan dan penempatan yang mampu mengoptimalkan pengalaman kerja agar berdampak nyata pada produktivitas. (e) Penambahan variabel lain yang relevan juga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, mengingat hasil analisis menunjukkan bahwa variabel yang dianalisis hanya menjelaskan sebesar 60,85 dari total pengaruh terhadap produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

- Dianti, R. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing. *Management and Business Review*, 3(1). <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4617>
- Gusmita, E. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(1), 75–82.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 1–10. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.941>
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 339–344. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>

- Hernawaty. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya terhadap produktivitas karyawan pada PT Home Center Medan. *Jurnal SMART*, 1(1), 1–10.
- Ivantri, P. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rodateknindo Purajaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Nadiroh, N., Roifah, T. N., & Kartikawati, Y. (2025). Peran UMKM dalam meningkatkan pendapatan ibu rumah tangga di Desa Tamansari Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo melalui kerajinan besek bambu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)*, 5(1), 22–33. <https://doi.org/10.56013/jebi.v5i1.3854>
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>
- Puryandani, S. (2019). Pengaruh disiplin, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan area layanan mikro di PT Bank Jateng Cabang Pemalang. *Magisma*, 7(2), 34–45.
- Ramadhani, S. (2024). *Psikologi sosial dalam fokus: Teori, metode, dan aplikasi*. UMSU Press.
- Reschiwati. (2016). *Buku akuntansi manufaktur*. IN MEDIA.
- Salmida. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 77–88.
- Sugiarto, R. (2023). Peran ekonomi kreatif dalam pemberdayaan industri kerajinan bambu Desa Talang Berugo Lembah Masurai Jambi. *DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan dan Sosial*, 3(2), 101–115. <https://doi.org/10.53299/diksi.v3i2.195>
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331–342. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.5550>
- Wulandari, M., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Strategi diversifikasi produk pada UMKM kerajinan bambu di Desa Gintangan, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 15(1), 12–20.