



Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Cahaya Karya Bersama Mojokerto)

Voni Apriliasari^{1*}, Rini Armin², Kasnowo³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email: yoniaprilia05@email.com^{1*}

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

*Korespondensi penulis

Abstract. *This study aims to examine the influence of Occupational Health and Safety (OHS), workload, and compensation on employee productivity at PT Cahaya Karya Bersama. The background of this research lies in the importance of human resource management in enhancing company performance amid intense business competition. Despite the company's efforts in providing safety facilities and implementing OHS systems, issues still arise such as low employee awareness of safety procedures, unequal workload distribution, and dissatisfaction with compensation systems, particularly in relation to BPJS Health services. This study employs a quantitative approach by distributing questionnaires to 40 respondents via Google Form, with data analyzed using SPSS 25. The results indicate that partially, OHS, workload, and compensation variables have a significant effect on employee productivity. Furthermore, these three variables also jointly contribute significantly to productivity enhancement. Therefore, the company must further optimize OHS implementation, ensure workload alignment with employee capacity, and improve its compensation system to create a productive and sustainable work environment.*

Keywords: *Compensation; Occupational Health and Safety; Productivity; PT Cahaya Karya Bersama; Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahaya Karya Bersama. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas dan menerapkan sistem K3, masih ditemukan permasalahan seperti rendahnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja, beban kerja yang tidak merata, dan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, terutama terkait layanan BPJS Kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 40 responden melalui Google Form dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan, variabel K3, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih mengoptimalkan implementasi K3, menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan, serta memperbaiki sistem kompensasi demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kompensasi; Produktivitas; PT Cahaya Karya Bersama

1. LATAR BELAKANG

Globalisasi telah mendorong dinamika bisnis yang semakin kompetitif, sehingga perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing agar dapat bertahan. Salah satu aspek penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai elemen utama yang menentukan keberhasilan perusahaan

dalam mencapai tujuan organisasi (et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan dan pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci bagi pertumbuhan perusahaan.

Namun, dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi kendala terkait tenaga kerja. Permasalahan yang umum muncul adalah rendahnya kedisiplinan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan minimnya kesadaran terhadap keselamatan kerja. Kondisi tersebut dapat menghambat produktivitas serta menimbulkan risiko yang merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah melalui penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang optimal.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan serta menjaga kesehatan fisik, mental, dan sosial karyawan di tempat kerja (Rahmawati, 2016). K3 tidak hanya berfungsi sebagai bentuk perlindungan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas melalui terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian, penerapan K3 merupakan kebutuhan mendasar dalam menjaga keberlangsungan perusahaan.

Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan adalah Sistem Manajemen K3 (SMK3). Sistem ini merupakan kerangka kerja terorganisir yang mencakup penyusunan strategi, implementasi, evaluasi, hingga monitoring keselamatan kerja (Saragih, Alfanan, & Suwanto, 2022). Edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya K3 juga sangat diperlukan agar mereka memahami tujuan K3 dalam mencegah kecelakaan dan menjaga kesehatan di lingkungan kerja.

Selain faktor K3, beban kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar kinerja tetap optimal. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas (Nabila & Syarvina, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola distribusi pekerjaan secara adil agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kompensasi merupakan faktor lain yang sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat berbentuk finansial seperti gaji, insentif, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti fasilitas kerja dan lingkungan yang nyaman (Wisanggeni, Saputra, & Prasetyo, 2024). Dengan pemberian kompensasi yang layak, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong produktivitas kerja.

Kesejahteraan karyawan, termasuk akses terhadap layanan kesehatan, terbukti memiliki hubungan langsung dengan produktivitas perusahaan. Kompensasi yang memadai serta fasilitas K3 yang efektif berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan (Azis,

Eldianson, & Tampubolon, 2022). Oleh karena itu, aspek K3, beban kerja, dan kompensasi perlu dipandang sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan dalam mendukung produktivitas tenaga kerja.

Di PT. Cahaya Karya Bersama, masih terdapat beberapa permasalahan terkait hal tersebut. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mengakses layanan BPJS Kesehatan, masih rendahnya kepatuhan terhadap aturan K3, serta adanya distribusi beban kerja yang belum merata. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh K3, beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Karya Bersama.

2. KAJIAN TEORITIS

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menjamin kondisi kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja. K3 mencakup penerapan standar keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta pengendalian bahaya di tempat kerja (Ramli, 2019). Implementasi K3 yang baik tidak hanya melindungi tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan efisiensi perusahaan karena mengurangi risiko kehilangan jam kerja akibat kecelakaan (Suma'mur, 2020).

Prinsip dasar K3 melibatkan identifikasi potensi bahaya, penilaian risiko, serta penerapan kontrol yang sesuai seperti metode HIRADC (Hazard Identification, Risk Assessment and Determining Control). Pendekatan ini membantu perusahaan dalam mencegah insiden yang dapat menimbulkan kerugian material maupun non-material (Ameliawati, 2022).

Penerapan K3 terbukti berhubungan positif dengan produktivitas. Penelitian Simanjuntak et al. (2021) menunjukkan bahwa tingkat penerapan K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan) pada proyek konstruksi memengaruhi hasil kerja karyawan secara signifikan. Dengan kondisi kerja yang aman, karyawan lebih termotivasi dan merasa dihargai oleh perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, baik secara fisik maupun mental (Tarwaka, 2019). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu akan berdampak positif terhadap kinerja, sebaliknya beban berlebih menimbulkan kelelahan dan stres kerja (Sofiana et al., 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi tuntutan pekerjaan, waktu penyelesaian, kondisi lingkungan kerja, serta keterampilan karyawan. Distribusi beban kerja yang tidak proporsional berisiko menurunkan kualitas hasil kerja dan menyebabkan turnover karyawan (Putry & Hamsal, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Mulyeni dan Aningsih (2023) menemukan bahwa peningkatan beban kerja tanpa didukung fasilitas dan kompensasi memadai menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola baik dapat menjadi stimulus peningkatan produktivitas. Selain itu, beban kerja juga berinteraksi dengan faktor psikologis, seperti stres kerja. Saputriningsih et al. (2024) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja di CV. Kurnia Laut Biru meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan performa. Oleh karena itu, manajemen perlu menyeimbangkan target dengan kapasitas individu.

Secara praktis, manajemen beban kerja dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, penjadwalan kerja efektif, serta rotasi pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya dilihat sebagai beban, tetapi juga sebagai sarana optimalisasi potensi karyawan (Nabila & Syarvina, 2022).

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa finansial maupun non-finansial, atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Bentuk kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, penghargaan, hingga fasilitas kerja (Muizzuddin, 2023).

Kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai motivator utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Rivai dan Sagala (2020) menekankan bahwa kompensasi berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong loyalitas karyawan.

Penelitian empiris mendukung hubungan tersebut. Muaja et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi bersama faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go. Demikian pula, Setyawati (2020) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja.

Namun, kompensasi tidak selalu berbentuk materi. Faktor non-finansial, seperti pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif, juga merupakan bentuk kompensasi yang meningkatkan kepuasan karyawan (Azis et al., 2022).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengacu pada kemampuan tenaga kerja menghasilkan output optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien (Sinungan, 2019). Produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi dan keterampilan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kebijakan manajemen (Handoko, 2020).

Produktivitas menjadi indikator penting keberhasilan perusahaan. Lidwina et al. (2024) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Artinya, perusahaan yang mampu menjaga kesejahteraan pegawai akan memperoleh hasil kerja lebih tinggi.

Faktor motivasi dan disiplin kerja juga terbukti memengaruhi produktivitas. Penelitian Sukardi (2021) menegaskan bahwa kombinasi motivasi yang tinggi dan disiplin yang konsisten berkontribusi signifikan pada pencapaian target. Selain itu, aspek ergonomi turut berperan penting. Al Gahafiqi (2022) menemukan bahwa penerapan ergonomi di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan bekerja lebih nyaman dan minim risiko kesehatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Karya Bersama dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini memungkinkan data yang diperoleh dapat mewakili kondisi sebenarnya dari perusahaan terkait penerapan K3, beban kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Karya Bersama dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini memungkinkan data yang diperoleh dapat mewakili kondisi sebenarnya dari perusahaan terkait penerapan K3, beban kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

No Item	Hasil	r Tabel 5%	Keterangan
1	0,306	0.304	Valid
2	0,381	0.304	Valid
3	0,721	0.304	Valid
4	0,619	0.304	Valid
5	0,554	0.304	Valid
6	0,817	0.304	Valid
7	0,817	0.304	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

No Item	Hasil	r Tabel 5%	Keterangan
1	0,600	0.304	Valid
2	0,717	0.304	Valid
3	0,475	0.304	Valid
4	0,547	0.304	Valid
5	0,449	0.304	Valid
6	0,571	0.304	Valid
7	0,502	0.304	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X3

No Item	Hasil	r Tabel 5%	Keterangan
1	0,657	0.304	Valid
2	0,692	0.304	Valid
3	0,619	0.304	Valid
4	0,509	0.304	Valid
5	0,602	0.304	Valid
6	0,634	0.304	Valid
7	0,397	0.304	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

No Item	Hasil	r Tabel 5%	Keterangan
1	0,439	0.304	Valid
2	0,726	0.304	Valid
3	0,383	0.304	Valid
4	0,668	0.304	Valid
5	0,777	0.304	Valid
6	0,450	0.304	Valid
7	0,530	0.304	Valid

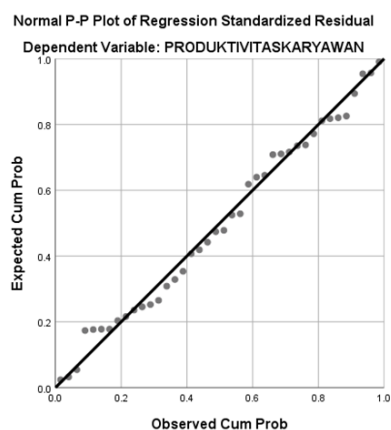
Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
K3 (X1)	7	0,684	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	7	0,608	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	7	0,667	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	7	0,602	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel K3, beban kerja, kompensasi, dan produktivitas menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

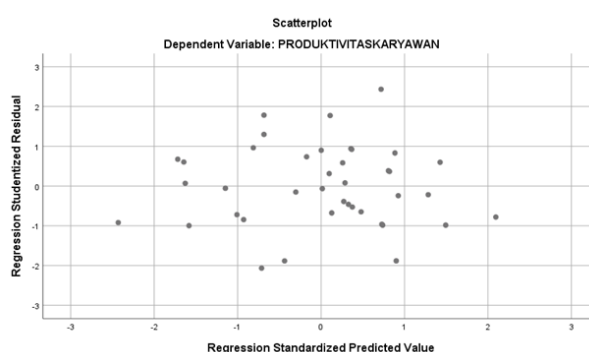
Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.200	Data berdistribusi normal



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plots

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
K3 (X1)	0.495	2.021	Tidak ada multikolonieritas
Beban Kerja (X2)	0.673	1.485	Tidak ada multikolonieritas
Kompensasi (X3)	0.578	1.731	Tidak ada multikolonieritas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis diagonal. Uji multikolonieritas memperlihatkan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolonieritas antar variabel. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta	2.078	0.599	0.553
K3 (X1)	0.307	0.132	0.026
Beban Kerja(X2)	0.316	0.135	0.025
Kompensasi(X3)	0.282	0.130	0.036

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y adalah produktivitas karyawan, X1 adalah K3, X2 adalah beban kerja, dan X3 adalah kompensasi. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji T atau Parsial

Variabel	t-hitung	Sig.
Konstanta	0.599	0.553
K3 (X1)	2.321	0.026
Beban Kerja(X2)	2.346	0.025
Kompensasi(X3)	2.174	0.036

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan K3, semakin tinggi tingkat produktivitas. Karyawan merasa lebih aman dan nyaman bekerja sehingga motivasi kerja meningkat.

Tabel 10 Hasil Uji F atau Simultan

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
19.074	2.389	0.000	Model regresi signifikan secara simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 19,074 > F_{tabel} = 2,389$ dengan tingkat signifikansi 0.000, maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti K3 (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT Cahaya Karya Bersama. dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa K3, beban kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
0.783	0.614	0.582	2.14671

Berdasarkan output pada tabel 11 dari hasil uji koefisien determinasi (R), diperoleh nilai R Square sebesar 0,614 atau setara dengan 61,4%. Ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari k3 (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama mampu

menjelaskan 61,4% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan

H1 : Temuan ini sejalan dengan penelitian Mubarok & Andini (2025) yang menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu terus memperhatikan penyediaan alat pelindung diri, SOP, serta pelatihan keselamatan kerja. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Distribusi tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendorong mereka bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental.

H2 : Hal ini konsisten dengan penelitian Sri Mulyeni dan Aningsih (2023) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika dikelola dengan baik. PT. Cahaya Karya Bersama perlu memperhatikan pembagian tugas agar tidak menimbulkan ketidakadilan antar karyawan.

H3 : Variabel kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas, mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rivai & Sagala (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor motivasi utama dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa diapresiasi akan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H4 : Secara simultan (uji F), ketiga variabel independen, yaitu K3, beban kerja, dan kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari ketiganya.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa K3, beban kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi cukup besar terhadap variasi produktivitas karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan budaya kerja.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa K3, beban kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi cukup besar terhadap variasi produktivitas karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan budaya kerja.

Penerapan K3 yang optimal akan sia-sia jika tidak didukung oleh distribusi beban kerja yang merata dan kompensasi yang adil. Misalnya, meskipun fasilitas keselamatan telah disediakan, kesadaran karyawan yang rendah dalam menggunakan alat pelindung tetap menjadi hambatan bagi peningkatan produktivitas. Selain itu, masalah administrasi kompensasi, seperti keterlambatan pembayaran iuran BPJS, dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperbaiki sistem kompensasi agar lebih transparan dan mudah diakses.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan nilai t hitung $2,321 > t$ tabel $1,688$ dan signifikansi $0,026$. Lingkungan kerja yang aman dan sehat meningkatkan fokus serta motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada produktivitas (Azis, Eldianson, & Tampubolon, 2022). Kondisi ini selaras dengan temuan Simanjuntak et al. (2021) bahwa penerapan sistem K3L pada proyek konstruksi berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Variabel beban kerja juga terbukti signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t hitung $2,346 > t$ tabel $1,688$ dan signifikansi $0,025$. Pengelolaan beban kerja yang proporsional membuat karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa tekanan berlebih. Mulyeni dan Aningsih (2023) menegaskan bahwa distribusi beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan kualitas kinerja, sedangkan beban berlebih menurunkan produktivitas. Dengan demikian, pembagian kerja yang jelas dan terstruktur menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi sebagai variabel ketiga juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $2,174 > t$ tabel $1,688$ dan signifikansi $0,036$. Kompensasi yang diberikan PT. Cahaya Karya Bersama dinilai karyawan adil dan memadai, baik berupa gaji pokok, tunjangan, maupun insentif tambahan. Temuan ini mendukung penelitian Muizzuddin (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai motivator utama dalam mendorong loyalitas dan produktivitas karyawan.

Secara simultan, K3, beban kerja, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai F hitung $19,074 > F$ tabel $2,389$ dan signifikansi $0,000$. Ketiga variabel ini saling melengkapi: penerapan K3 menjamin keamanan kerja, pengelolaan beban kerja menjaga keseimbangan tugas, dan kompensasi memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi optimal. Hasil ini konsisten dengan temuan Setyawati (2020) yang menekankan bahwa lingkungan kerja aman, distribusi tugas seimbang, dan kompensasi yang layak berkontribusi pada peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Karya Bersama. Semakin baik penerapan K3, distribusi beban kerja yang seimbang, serta kompensasi yang adil, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya K3 melalui pelatihan rutin, menyesuaikan beban kerja sesuai kapasitas individu agar tidak menimbulkan kelelahan, serta memperbaiki sistem kompensasi, termasuk transparansi dalam pengelolaan BPJS dan tunjangan lainnya, guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Al Gahafiqi, T. (2022). The effect of ergonomics on employee productivity. *Politeknik Negeri Bandung Journal*, 14.
- Alfidyani, K. S., Lestantyo, D., & Wahyuni, I. (2020). Hubungan pelatihan K3, penggunaan APD, pemasangan safety sign, dan penerapan SOP dengan risiko kecelakaan kerja (Studi pada industri garmen Kota Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(4), 478–484. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Ameliawati, R. (2022). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan metode HIRADC (Hazard Identification, Risk Assessment and Determining Control) di area plant-warehouse. *Rang Teknik: Jurnal*, 6(1), 51–64. <https://doi.org/10.20473/mgk.v1i1.2022.238-245>
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Bhagawati, B. (2015). Basics of occupational safety and health. *IOSR Journal of Environmental Science*, 9(8), 2319–2399. <https://doi.org/10.9790/2402-09819194>
- Firdaus, M. A., & Hasin, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada CV Agis Truss. *Seleksi Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 192–208. <https://journal.uji.ac.id/selma/index>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lidwina, S., Sunarta, K., & Indrawati, N. S. (2024). Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Doosan Jaya Sukabumi. *Namara: Jurnal Manajemen Pratama*, 1(1). <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index>

- Muaja, A., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 327. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40936>
- Muizzuddin, A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PG Djombang Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Arbitrase*, 5(3), 166–174. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v5i3.2154>
- Mulyeni, S., & Aningsih, A. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Semesta Industry. *Journal of Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 78–88. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i3.295>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Ningsih, W., & Ferijani, A. (2020). Deskripsi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan Panca Jaya. *JEMAP*, 2(2), 267. <https://doi.org/10.24167/jemap.v2i2.2458>
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Rahmawati, A. Y. (2016, May). *Keselamatan dan kesehatan kerja PT. Persero*.
- Saputriningsih, H. D., Hartono, H., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 85–96. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i3.2483>
- Saragih, P., Alfanan, A., & Suwanto, S. (2022). Kajian pengembangan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di laboratorium kesehatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah Kesmas Respati)*, 7(1), 14. <https://doi.org/10.35842/formil.v7i1.381>
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya sistem kompensasi yang bersifat adil serta layak dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123–130. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/article/view/1495>
- Simanjuntak, J. O., Lumbangaol, P., Simanjuntak, S., Pasaribu, H., & Simanungkalit, O. (2021). Tingkat penerapan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L) pada proyek konstruksi. *Jurnal Visi Eksakta*, 2(2), 255–270. <https://doi.org/10.51622/eksakta.v2i2.398>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta.

- Sukardi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta. *JEMATECH: Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Susilawati, S., Budiani, R. L., Paramita, I., & Puspitasiwi, P. (2023). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di Puskesmas Umbulharjo II Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 8(2), 112. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.72671>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Manajemen*, 3(4). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>