

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Saprotan Utama Semarang

Lamhalahera Prabandiandra^{1*}, Noventia Karina Putri², Hawik Ervina Indiworo³

¹⁻³ Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

E-mail: lamhalaprabandiandra@gmail.com^{1*}, hawikervina@upgris.ac.id², noventiakarina@upgris.ac.id³

Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No. 24, Karangtempel,
Kec. Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah

*Penulis Korespondensi: lamhalaprabandiandra@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of occupational safety, occupational health, and work-life balance on the work productivity of employees of CV. Saprotan Utama Semarang. This study uses a quantitative method with a survey research type. Sampling was carried out using the probability sampling method with the number of respondents studied as many as 180 employees. The data collection process was carried out by distributing questionnaires directly to the performance of CV. Saprotan Utama Semarang employees. This study uses IBM SPSS 26 software with multiple regression tests as a hypothesis testing method. The results of the analysis and discussion show that the variables have a positive and significant influence between Occupational Safety, Occupational Health, and Work-life Balance on employee work productivity. The results of the analysis show that the Occupational Safety variable has a significant positive effect on employee work productivity with a significance value of 0.37, Occupational Health has a significant positive effect on employee work productivity with a significance value of 0.009, and Work-life Balance has a significant positive effect on employee work productivity with a significance value of 0.000.*

Keywords: *CV. Saprotan Employees; Occupational health; Occupational safety; Work life balance; work productivity,*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan *Work life balance* pada produktivitas kerja karyawan CV. Saprotan Utama Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan jumlah responden yang diteliti sebanyak 180 karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung pada karyawan CV. Saprotan Utama Semarang. Penelitian ini menggunakan software IBM SPSS 26 dengan uji regresi berganda sebagai metode pengujian hipotesis. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan *Work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja nilai signifikansi 0,37 berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Kesehatan kerja nilai signifikansi 0,009 berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *Work life balance* nilai signifikansi 0,000 berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Kata kunci: Karyawan CV. Saprotan Utama; Kesehatan kerja; Keselamatan kerja; Produktivitas kerja; *Work life balance*.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi keingingan bisnis. Teknologi yang berkembang pesat menuntut karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan seimbang untuk memaksimalkan produktivitas. Namun banyak dunia usaha, termasuk sektor agribisnis, masih menghadapi masalah seperti kecelakaan kerja yang dapat mengurangi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komponen seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Sinuhaji (2019), menyatakan bahwa ada pengaruh positif.

Sejak tahun 1980, CV. Saprotan Utama Semarang telah berkembang menjadi salah satu perusahaan agribisnis utama di Indonesia. Mereka mendistribusikan dan memproduksi pestisida, pupuk, benih padi, dan benih jagung. Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi penyedia sarana produksi pertanian yang memenuhi kebutuhan petani, pelanggan, karyawan, dan pemilik. Data internal menunjukkan bahwa ada peningkatan yang signifikan dalam kasus kecelakaan kerja naik dari 29 kasus pada tahun 2023 menjadi 32 kasus pada tahun 2024. Santosa dkk (2021) menyatakan fenomena ini mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan dan menyebabkan kerugian fisik dan psikologis bagi karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Rasio input dan output, yang mencakup efektivitas, efisiensi, dan motivasi, disebut produktivitas kerja (Busro, 2020; Mahawati et al., 2021). Faktor utama yang mempengaruhi termasuk Pendidikan ketrampilan, motivasi, gaji, kesehatan dan teknologi adalah penyebab utama (Sumual, 2020). Tingkat absensi, kualitas hasil dan perolehan output adalah indikatornya (Aljabar, 2020).

Keselamatan Kerja

Upaya untuk melindungi karyawan dan risiko, seperti penggunaan APD dan pencegahan kecelakaan, dikenal sebagai keselamatan kerja (Dewinta, 2023). Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk meningkatkan produktivitas, dengan indikator utama termasuk penggunaan APD, prosedur operasi standar (SOP), dan pelatihan rutin (Heidjrahman Ranupandojo, 2022). Untuk mengurangi kecelakaan dan meningkatkan kenyamanan kerja (Kasmir, 2019).

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah kondisi fisik, mental, dan sosial yang ideal bagi pekerja yang dicapai melalui pengurangan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan pekerjaan (undang-undang pokok kesehatan RI No. 9 Tahun 1960; Mangkunegara, 2019). Menurut Halajur (2019) itu adalah upaya untuk menjaga kesehatan mental dan fisik melalui pelatihan dan fasilitas yang memadai. Tujuan kesehatan kerja adalah menciptakan tenaga kerja produktif yang bebas risiko (Utami, 2020).

Work Life Balance

Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan mereka dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka dan keluarga mereka untuk mencapai kepuasan total dikenal sebagai *Work Life Balance* (Pangemanan et al., 2024 ; Hafid & Prasetyo, 2020). Waktu yang seimbang, keterlibatan yang seimbang, dan kepuasan yang seimbang adalah indikatornya (Pangemanan et al., 2020). Untuk organisasi meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover dan absensi dan meningkatkan komitmen karyawan (Lazer et al., 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, yang mengukur variabel penelitian melalui observasi dan kuesioner untuk mengumpulkan data numerik. Metode ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis secara statistik (Imron, 2019). Untuk memastikan reliabilitas dan validitas, semua data yang digunakan diperoleh secara langsung dari responden. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 325 karyawan. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) 5% diperoleh 180 sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara offline kepada responden, yang berisi pernyataan terkait indikator variabel penelitian.

Analisa data dilakukan menggunakan SPSS Versi 26 untuk mengolah data primer. Tahap yang pertama yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Nilai dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel dan probabilitas $< 0,05$, Nilai dianggap Reliabel jika nilai Alpha $> 0,60$ (Nuriman et al., 2021). Kemudian Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji Normalitas dengan menggunakan P-plot untuk memastikan data berdistribusi normal, Uji multikolaritas dengan melihat nilai VIF < 10 dan toleransi $> 0,10$ (Sihabudin, 2021), Uji Heteroskedastisitas menggunakan sccaterplot jika titik data menyebar secara acak tanpa pola maka heteroskedastisitas tidak terjadi, Analisa Regresi *Linier* Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir uji hipotesis yang terdiri dari uji T nilai

dikatakan signifikan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} < 0,05$. Uji R Square diambil dari nilai Adjusted R Square (Sujarweni, 2013). Uji F dikatakan signifikan jika $F \text{ Hitung} > F \text{ Tabel}$ atau $\text{sig.} < 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.839	.433		1.936	.054
	Keselamatan kerja (X1)	.204	.097	.154	2.101	.037
	Kesehatan kerja (X2)	.222	.084	.189	2.632	.009
	Work life balance(X3)	.372	.080	.338	4.643	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

a) Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja

Pengujian ada tidaknya pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja yang menghasilkan koefisien regresi sebesar nilai 204 t hitung sebesar 2.101 dan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai t hitung ($2.101 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.653$) dan nilai signifikansi ($0,037 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja diterima dan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

b) Pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja

Pengujian ada tidaknya pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja yang menghasilkan koefisien regresi sebesar nilai 222 t hitung sebesar 2.632 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai t hitung ($2.632 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.653$) dan nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja diterima dan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

c) Pengaruh variabel Work life balance terhadap produktivitas kerja

Pengujian ada tidaknya pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja yang menghasilkan koefisien regresi sebesar nilai 372 t hitung sebesar 4.643 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung ($4.643 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.653$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* diterima dan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

d) Pengaruh Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan *Work Life Balance* terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, *Work Life Balance* terhadap variabel dependen Produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ yang artinya uji F diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut penelitian yang dilakukan keselamatan kerja, kesehatan dan *Work life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara khusus, semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka produktivitas cenderung meningkat karena risiko kecelakaan dapat diminimalkan. Selain itu Kesehatan kerja yang optimal menjaga karyawan dalam kondisi fisik dan mental yang baik, juga cenderung meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan *Work life balance* dapat membantu karyawan menjadi lebih termotivasi dan lebih efisiensi dalam bekerja.

Karyawan CV. Saprotan utama Semarang disarankan untuk lebih aktif mengikuti prosedur keselamatan kerja yang aman, menggunakan alat perlindungan diri dengan benar, dan melaporkan potensi risiko ditempat kerja. Selain itu penting bagi pekerja untuk menjaga fisik dan mental mereka dengan pola makan sehat, istirahat yang cukup dan olahraga rutin. Mereka juga harus mengendalikan stres dan menemukan keseimbangan antara waktu yang mereka gunakan untuk pekerjaan dan waktu mereka sendiri. Oleh karena itu karyawan dapat mencapai peningkatan produktivitas sekaligus meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti selanjutnya untuk memperluas pemahaman mereka tentang komponen yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aljabar. (2020). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Dewinta. (2023). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Halajur, U. (2019). Promosi Kesehatan di tempat kerja. Wineka Media.

- Heidjrahman R. (2022). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SPBE UKURAN 3 KG PADA PT. CARPOTAMA ANUGERAH SEJATI JAMBI (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Ed. 1. Depok, Indonesia: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Lazar, F. L. (2018). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 15-27.
- Mangkunegara, N. (2019). Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50
- Pangemanan, S. Hidayah, T. Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Santosa, D. G. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Grab di Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 290–302.
- Sihabudin, DW, Mulyono, S., Kusuma, JW, Arofah, I., Ningsi, BA, Saputra, E., & Purwasih, R. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV Pena Persada, Banyumas , 1182-1188.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 11–15.
- Sumual. (2020). *Risk Based Behavioral Safety*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Handoko,
- Utami Handayani, N., Santoso, H., & Ichwal Pratama, A. (2021). Faktor -Faktor yang memengaruhi Peningkatan Daya Saing Klaster Mebel di Kabupaten Jepara. *Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 22–30. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol13.no1.22-30>