

# PENGARUH KEPUASAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN EKSPEDISI J&T EKSPRESS

<sup>1</sup>Yoan Hendrawan Junpridan Saragih, <sup>2</sup>Sri Martina, <sup>3</sup>Pirma Simbolon

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

\*corresponding email: yoanhendrawan84@gmail.com

*Abstract: The purpose of this study is to determine how job satisfaction, occupational health and safety (OHS) affect the work productivity of field employees at J&T Express in Pematang Siantar City area. Previous studies have shown the relationship between these components and employee work productivity. Data obtained from empirical tests analyzed through the linear regression method can be collected and analyzed in this study using a quantitative descriptive research approach. Furthermore, statistical analysis can be conducted to examine the relationship between job satisfaction, occupational health and safety (OHS) and work productivity. The empirical test results show that the occupational health and safety variable ( $X_2$ ) has a significant significance with a value of  $0.00 \leq 0.05$  and  $t_{count} (6.242 \geq t_{table} (1.991))$ . This indicates that the job satisfaction variable ( $X_1$ ) has a significant influence on the work productivity variable ( $X_2$ ). However, the health and safety variable ( $X_2$ ) has a significant influence on the employee work productivity variable ( $Y$ ), with  $t$  count (5.403) greater than  $t$  table (1.991), indicating that there is a significant influence between the health and safety variable ( $X_2$ ) and the employee work productivity variable ( $Y$ ). It can be concluded that the work productivity of J&T Express expedition field employees in Pematang Siantar City is influenced by job satisfaction, health, and work safety (K3). Efforts need to be made to increase awareness of OHS, create a safe working environment, and increase job satisfaction through rewards, work-life balance, and a positive work culture.*

*Keywords: Job Satisfaction, Occupational Health and Safety, Employee Productivity*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memengaruhi produktivitas kerja karyawan lapangan di J&T Express di wilayah Kota Pematang Siantar. Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara komponen-komponen ini dan produktivitas kerja karyawan. Data yang diperoleh dari uji empiris yang dianalisis melalui metode regresi linier dapat dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Selanjutnya, analisis statistik dapat dilakukan untuk memeriksa hubungan antara kepuasan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) dan produktivitas kerja. Hasil uji empiris menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) memiliki signifikansi yang signifikan dengan nilai  $0,00 \leq 0,05$  dan  $t_{hitung} (6.242 \geq t_{tabel} (1.991))$ . Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja ( $X_2$ ). Namun, variabel kesehatan dan keselamatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), dengan  $t_{hitung} (5.403)$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1.991)$ , menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) dan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan lapangan ekspedisi J&T Ekspres di Kota Pematang Siantar dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja (K3). Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran akan K3, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan meningkatkan kepuasan kerja melalui penghargaan, keseimbangan kerja - kehidupan pribadi, dan budaya kerja yang positif.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan**



## PENDAHULUAN

Meningkatkan produktivitas pekerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi perhatian utama industri, terutama di negara - negara berkembang (Shikdar & Sawaqed, 2003). Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan di berbagai sektor, termasuk industri pengiriman dan logistik seperti Ekspedisi J&T Ekspres, dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perkembangan bisnis sekarang yang semakin pesat dan ketatnya persaingan antar kompetitor membuat perusahaan terus meningkatkan kemampuan usahanya (Putra, Landra, & Puspitawati, 2022). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Lestari, 2019). Terutama dalam era revolusi industri 4.0, perusahaan harus mampu menciptakan sebuah produk atau menjadikan jasa yang lebih unggul dari para pesaing (Asbari, Santoso, & Purwanto, 2019).

Meningkatnya tren digitalisasi dalam bidang logistik menimbulkan tantangan manajerial yang signifikan, terutama dengan mengubah secara mendasar cara kerja tradisional dan manual dalam intralogistik (Winkelhaus, Grosse, & Glock, 2022). J&T Express adalah perusahaan ekspedisi yang memiliki berbagai jenis kurir, seperti kurir jemput barang, kurir sprinter, dan kurir ekspedisi. Setiap jenis kurir memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Sumber daya manusia berperan sebagai topik pelaksanaan kebijakan operasi operasional disuatu perusahaan menjadikan manusia sebagai aset utama mencapai tujuan perusahaan (Alfaizi, Puspita, & Armi, 2023). Kinerja karyawan lapangan di J&T Express sangat penting untuk menjaga kelancaran dan keberhasilan proses pengiriman. Karyawan lapangan bertanggung jawab untuk mengambil dan mengantarkan paket dengan tepat waktu dan dalam kondisi yang baik. Mereka juga harus menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan memastikan kepuasan pelanggan terpenuhi. Pada penelitian (Aini & Suhermin, 2020) mengatakan bahwa, semua perusahaan selalu menginginkan adanya pengakuan kepuasan bekerja dari seluruh karyawan, sebab dengan kepuasan kerja berarti seorang karyawan akan merasa terdorong untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam membantu mengejar target perusahaan yang maksimal, adapun halnya dengan terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan akan mewujudkan produksi secara maksimal sehingga berperan pada mutu sebuah perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Peneliti (Rejeki, 2021) dan (Syafaruddin & Amin, 2019) mengungkapkan bahwa produktivitas suatu negara selain keadaan demografi penduduk juga ditentukan oleh kegiatan K3-nya (kesehatan dan keselamatan kerja). Kesehatan dan keselamatan kerja ialah suatu praktik menjamin terciptanya kondisi kerja aman, mencegah gangguan fisik mental melalui pembinaan, pelatihan pengarahan pengendalian kinerja karyawan terhadap tugasnya, serta pemberian bantuan sesuai ketentuan berlaku, baik dari organisasi pemerintah dan bisnis tempat mereka bekerja (Putra et al., 2022). Tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja ialah memberikan rasa aman pada pekerja selama proses kerja sehingga kegiatan operasional karyawan dapat berjalan dalam keadaan tertentu (Denik, Al Musadieq, & Djudi, 2017). Ekspedisi J&T Ekspres perlu memastikan bahwa karyawan lapangan memiliki kondisi kesehatan yang baik dan terjaga. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Selain itu, implementasi program keselamatan kerja yang baik juga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan lapangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan yang nantinya akan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasinya demi tercapainya kinerja yang maksimal. Karyawan yang sehat dan bekerja dalam lingkungan yang aman cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat kehadiran yang lebih tinggi, dan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Dari penelitian (Hasibuan, Ardiani, & Putra, 2024), menjelaskan bahwa pernyataan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan semangat dan membuat mereka merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan mereka. Ini akan berdampak besar pada intensitas perusahaan, terutama dalam hal produktivitas. Selain itu, kesehatan dan keselamatan karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Menurut (Ramadhan & Panday, 2019) menjelaskan bahwa produktivitas ada dua yakni produktivitas kerja dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara



hasil yang ingin dicapai melalui keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan. Sedangkan, produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan adanya peran serta tenaga kerja melalui waktu yang diberikan dengan sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian (Purwaningtyas & Septyarini, 2021) menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan menurut (Rosento et al., 2021), perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya sehingga mereka dapat bersaing dengan perusahaan lain karena dapat memproduksi barang dan jasa secara efisien.

Faktor utama perkembangan perusahaan adalah produktivitas. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas seluruh organisasi merupakan cara untuk mengembangkan pertumbuhan ekonomi dengan pesat. Produktivitas kerja menjadi aktiva yang paling berpengaruh, dengan meningkatnya produktivitas kerja maka juga akan mempengaruhi perkembangan perusahaan itu sendiri (Harrisma & Witjaksono, 2013). Pada penelitian (Aprilyanti, 2017) produktivitas kerja merupakan berukuran yg menampakan pertimbangan antara input & hasil yang dimuntahkan perusahaan dan kiprah energy kerja yg dimiliki persatuan waktu. Pada penelitian (Rosento et al., 2021), mengatakan bahwa Produktivitas ialah indikator utama untuk peningkatan industri, sebab perkembangan produktivitas bisa meningkatkan secara pesat perekonomian industri. Industri harus bisa menjaga dan mendukung produktivitas karyawannya secara maksimal demi terbentuknya tujuan sebuah industri. Minimnya produktivitas kerja ialah suatu kondisi yang memerlukan perhatian lebih karena berisiko mempengaruhi kualitas dan kuantitas industri.

Ada ketidaksesuaian antara hasil kerja diprediksikan dengan kenyataan sebenarnya, mengharuskan peningkatan produktivitas (Laksmiari, 2019). Menurut (Hartatik, 2014) organisasi berusaha memungkinkan karyawannya berhasil memberikan tingkat produktivitas kerja. Setinggi - tingginya. semakin produktif personel perusahaan dalam bekerja produktivitas ialah perbandingan masukan terhadap keluaran dengan penekanan pada keluaran dihasilkan suatu proses campuran faktor dapat digunakan untuk menciptakan tingkat produksi tertentu (Panjaitan, 2018). Menurut penelitian (Pebrianti, 2023), menjelaskan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang baik maka manajemen perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki melalui faktor-faktor pendorong yang bisa meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dikarenakan tidak serta merta produktivitas timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Produktivitas kerja mewakili mutu dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan (Swastika, Wibowo, & Abidin, 2022). Indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu (Simamora, 2016)

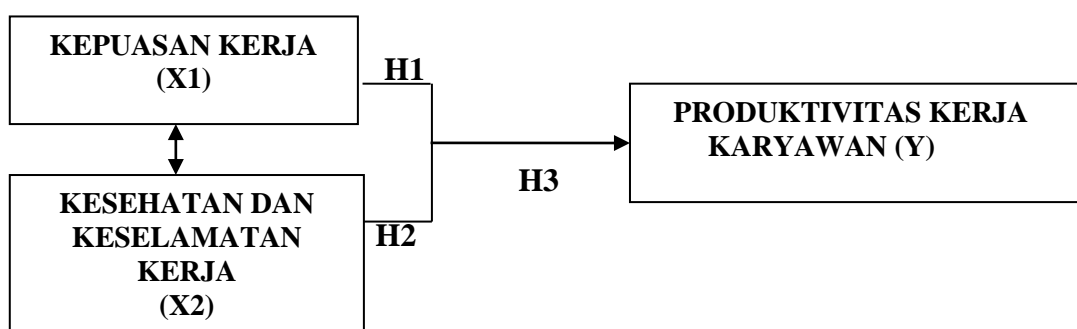
Program kesehatan kerja merupakan suatu hal penting yang wajib ada dan harus terus di kontrol oleh pihak perusahaan. Karena program kesehatan yang baik dapat membantu karyawan secara maksimal, membuat mereka bekerja lebih rajin dalam lingkungan kerja yang aman, dan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Menurut (Suriyanti, 2020) kesehatan adalah merujuk pada keadaan fisik, mental, dan emosi yang umumnya stabil. Namun, (Bucsuházy et al., 2020) menyatakan dalam studinya bahwa kesalahan manusia adalah penyebab utama kecelakaan. Salah satu strategi pendayagunaan perusahaan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan strategi ini sangat penting karena memiliki misi untuk mengembangkan program keselamatan dan kesatuan kerja, yang mencakup aspek manajemen, karyawan, situasi, dan lingkungan operasional untuk meminimalkan insiden. Menurut penelitian oleh (Hidayatullah & Tjahjawati, 2017), kemungkinan insiden dapat dicegah jika strategi keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan dengan benar. Ini akan memungkinkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat yang memungkinkan untuk mencapai target produktivitas. Faktor-faktor berikut dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan karyawan (Tannady et al., 2022) lingkungan tempat kerja, pengaturan pencahayaan, pemakaian peralatan kerja; dan kondisi fisik dan mental karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prayitno, Palupi, & Khoiron, 2015) yang menyimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, dan ada pengaruh yang signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ukhisia, Astuti, & Hidayat, 2013) keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kaligis et



al., 2013) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja dengan produktivitas kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang individu atas perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan maupun sikap yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun kondisi dirinya (Turipan, 2017). Kepuasan kerja karyawan meliputi hubungan yang berbeda dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan fisik kerja, saran dan kritik dari rekan kerja, penyelesaian tugas dan tanggung jawab, emos di tengah - tengah keluarga, dan banyak lagi (Prayudi, 2021). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja menurut (Sudanang & Priyanto, 2021) mengatakan bahwa karyawan akan menyukai pekerjaan yang diberikan hasil yang sesuai dan diperlakukan secara adil. Demikian maka perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada karyawan melalui kepuasan pada karyawan, karena dengan melakukan hal tersebut akan memberikan keseimbangan dan meningkatkan produktivitas (Pebrianti, 2023). Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan (Itafia, Cipta, & Yudiaatmaja, 2014) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan industri tenun di Desa Kalianget.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### HIPOTESIS

- H<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan lapangan pada Ekspedisi J&T Ekspres wilayah kota Pematang Siantar.
- H<sub>2</sub> = Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan lapangan pada Ekspedisi J&T Ekspres wilayah kota Pematang Siantar.
- H<sub>3</sub> = Kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan lapangan pada Ekspedisi J&T ekspres wilayah kota Pematang Siantar.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif yang menekankan pengukuran variabel-variabel berupa angka, yang diperoleh melalui bantuan daftar pertanyaan, kemudian dilakukan analisis data dengan prosedur statistik (Riduwan, 2022). Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan. Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memenuhi kriteria dan syarat tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Responden dalam penelitian ini akan dipilih secara acak dari populasi karyawan lapangan di Ekspedisi J&T Ekspres wilayah kota Pematang Siantar. Jumlah responden yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini dapat ditentukan berdasarkan pertimbangan statistik, seperti menggunakan rumus Slovin jumlah sampel adalah sekitar 60 sampel yang diambil dari perwakilan populasi dengan tingkat kesalahan 5%.

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi (pengamatan), atau kombinasi dari ketiganya dilakukan dengan cara melalui survei menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat berisi pertanyaan-pertanyaan terkait kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut

menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan lapangan J&T Ekspress yang berada di wilayah kota Pematang Siantar dengan menggunakan angket dan *Google Form* yang disebarkan melalui antar karyawan untuk menggali persepsi dan pengalaman karyawan terkait variabel-variabel tersebut. Penelitian ini diukur menggunakan skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau bahkan sebuah kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017).

Analisis regresi linear berganda dapat dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan) dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil analisis ini akan digunakan untuk membuat kesimpulan dan membuat generalisasi seperti analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis untuk mengevaluasi hubungan antara variabel - variabel tersebut. Data yang dikumpulkan dari observasi dan kuesioner kemudian diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences 25* (SPSS 25).

**HASIL PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 60 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian lapangan Perusahaan Ekspedisi J&T Express Kota Pematang Siantar rata-rata adalah laki - laki.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, digunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.381	1.204	
	X <sub>1</sub>	.292	.033	.703
	X <sub>2</sub>	.157	.049	.258

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan berbagai parameter dalam regresi mengenai pengaruh kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. maka dapat diberikan sebagai berikut:

$$Y = 12,381 + 0,292(X_1) + 0,157 (X_2)$$

Koefisien produktivitas kerja karyawan lapangan memiliki nilai konstanta sebesar 12,381 yang positif. Ini berarti jika variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>2</sub>), tetap konstan, maka produktivitas kerja karyawan lapangan (Y) akan memiliki nilai 12,381.

Koefisien regresi kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,292, sedangkan koefisien regresi ketsehatan dan keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 0,157. Ini menunjukkan bahwa perubahan satu unit dalam kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) akan berkontribusi sebesar 0,292 dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lapangan (Y), sedangkan perubahan satu unit dalam kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) akan berkontribusi sebesar 0,157 dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lapangan (Y).

**Uji Hipotesis**

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Adjusted R Square adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan. Nilai Adjusted R Square berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.655	.643	.385

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>





b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, digunakan Adjusted R Square untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 64,3% variasi dalam produktivitas kerja karyawan lapangan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_2$ ). Sisanya, sekitar 35,7% variasi dalam produktivitas kerja karyawan lapangan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

**Uji T**

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah setiap variabel independen dalam model regresi secara individu dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.381	1.204		10.286	.000
	X <sub>1</sub>	.292	.033	.703	8.739	.000
	X <sub>2</sub>	.157	.049	.258	3.206	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji empiris yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  (8,739)  $\geq t_{tabel}$  (1.672) dengan signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Selain itu, variabel kesehatan dan keselamatan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3.206)  $\geq t_{tabel}$  (1.672) dengan signifikan  $0,002 \geq 0,05$ .

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Model dikatakan fit jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  (Ghozali, 2016).

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.081	2	8.041	54.199	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.456	57	.148		
	Total	24.538	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai F sebesar  $54.199 \geq F_{tabel}$  (3.156), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen (kepuasan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan lapangan). Hal ini berdasarkan pengujian statistik Anova yang menunjukkan bahwa nilai F yang dihasilkan melebihi nilai F tabel yang ditentukan pada tingkat signifikansi 0,05.

**Pembahasan**

**Pengaruh kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji empiris yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Selain itu,



$t_{hitung} (8,739) \geq t_{tabel} (1.672)$ . yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat dibuat adalah bahwa kinerja karyawan dapat diinflueni oleh kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang ingin menciptakan kinerja yang optimal dapat memperbaiki kepuasan kerja karyawannya sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka perusahaan J&T Express di wilayah kota Pematang Siantar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka dengan memperbaiki kepuasan kerja mereka sejalan dengan penelitian (Sudanang & Priyanto, 2021), (Pebrianti, 2023). Hal ini dapat diperoleh dengan mengoptimalkan kondisi kerja, mengatur beban kerja yang sesuai, dan mengembangkan kemampuan karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Hasil uji empiris menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) memiliki signifikansi yang penting dengan nilai sebesar  $0,002 \geq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu,  $t_{hitung} (3.206) \geq t_{tabel} (1.672)$ , yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan dapat diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diinflueni oleh kesehatan dan keselamatan mereka, dan perusahaan yang ingin menciptakan kinerja yang optimal dapat memperbaiki kesehatan dan keselamatan karyawannya sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka sejalan dengan (Rejeki, 2021) dan (Syafaruddin & Amin, 2019). Hal ini dapat diperoleh seperti mengatur jadwal kerja yang sesuai, mengatur waktu kerja yang sesuai, dan mengatur beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan ekspedisi J&T Ekspres di Kota Pematang Siantar. Faktor - faktor seperti lingkungan kerja yang aman dan sehat serta kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran akan K3, memperhatikan lingkungan kerja yang aman, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penghargaan, keseimbangan kerja - kehidupan pribadi, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan melaksanakan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan lapangan ekspedisi J&T Ekspres di Kota Pematang Siantar dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan memuaskan.

Meskipun Indonesia telah membuat kemajuan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dari waktu ke waktu, masih ada ruang untuk pertumbuhan lebih lanjut. Kolaborasi, kemajuan teknologi, pengembangan pendidikan dan keterampilan, serta kebijakan pemerintah yang mendukung adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar global.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, Hesti Nur, & Suhermin, Suhermin. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Alfaizi, Muhammad, Puspita, Veny, & Armi, M.Noor. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan DI PT. Tirtakencana. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 488–498.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi



- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Aprilyanti, Selvia. (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Asbari, Masduki, Santoso, Priyono Budi, & Purwanto, Agus. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15.
- Bucsuházy, Kateřina, Matuchová, Eva, Zůvala, Robert, Moravcová, Pavlína, Kostíková, Martina, & Mikulec, Roman. (2020). Human factors contributing to the road traffic accident occurrence. *Transportation Research Procedia*, 45, 555–561.
- Denik, Kun, Al Musadieq, Mochammad, & Djudi, Mochammad. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS)). Brawijaya University.
- Harrisma, Okta Wisudawati, & Witjaksono, Andre Dwijanto. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana, 8(1).
- Hasibuan, Fira Alzira, Ardiani, Winda, & Putra, Rizky. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 854–868.
- Hidayatullah, Astiandini, & Tjahjawati, Sri Surjani. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 104–111.
- Itafia, Yanti, Cipta, Wayan, & Yudiaatmaja, Fridayana. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Kaligis, Raldo Septian Victor, Sompie, Bonny F., Tjakra, Jermias, & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Sipil Statik*, 1(3).
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Lestari, Amanda Wahyu. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56.
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190\
- Nartin, S. E., Faturrahman, S. E., Ak, M., Deni, H. A., MM, C., Santoso, Y. H., ... & Eliyah, S. K. (2024). Metode penelitian kualitatif. *Cendikia Mulia Mandiri*
- Panjaitan, Maludin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pebrianti, Wenny. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan. *Cakrawala Management Business Journal*, 6(1), 46–60.
- Prayitno, Hadi, Palupi, Ratna Arum, & Khoiron, Khoiron. (2015). The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember.
- Prayudi, Ahmad. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Purba, D. S., Saragih, L., & Tarigan, W. J. (2022). Analisis Pengaruh Keandalan dan Daya Tanggap





- Pegawai Tata Usaha SMK 2 GKPS Pematangsiantar Terhadap Kepuasan Siswa. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 121-131
- Purwaningtyas, Ersary, & Septyarini, Epsilandri. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226–231.
- Putra, A. A.Made Alit, Landra, Nengah, & Puspitawati, Ni Made Dwi. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540–551.
- Ramadhan, Bima Fatra, & Panday, Rorim. (2019). Analisa Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Karpet. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(1), 82–97.
- Rejeki, Sri. (2021). Sanitasi Hygiene dan K3 (Kesehatan & Keselamatan Kerja).
- Riduwan, M. B. A. (2022). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.
- Rosento, R. S. T., Yulistria, Resti, Handayani, Eka Putri, & Nursanty, Stefany. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155–166.
- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M., Tarigan, W. J., ... & S ST, M. M. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. CV Rey Media Grafika
- Shikdar, Ashraf A., & Sawaqed, Naseem M. (2003). Worker Productivity, And Occupational Health And Safety Issues In Selected Industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45(4), 563–572.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sudanang, Ertanta Ari, & Priyanto, Sabda Elisa. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suriyanti, Suriyanti. (2020). Implementation of Occupational Safety and Health on Employees Productivity of PT. Leighton Construction Indonesia Site Soroako. *Balance: Jurnal Ekonomi*, 16(1), 104–115.
- Swastika, Brilian, Wibowo, Pipid Ari, & Abidin, Zaenal. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 197–204.
- Syafaruddin, Syafaruddin, & Amin, Amelia Resky Septiani. (2019). Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Area Pengaturdistribusi Makassar. *COMPETITIVENESS*, 8(1), 46–56.
- Tannady, Hendy, Renwarin, Joseph M. J., Nuryana, Arief, Mudasetia, Mudasetia, Nawiyah, Nawiyah, Mustafa, Fahrina, Ilham, Ilham, & Palilingan, Richard Andreas. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Turipan, Turipan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9–21.
- Ukhisia, Bella Gloria, Astuti, Retno, & Hidayat, Arif. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 14(2), 95–104.
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Winkelhaus, Sven, Grosse, Eric H., & Glock, Christoph H. (2022). Job satisfaction: An Explorative



Study On Work Characteristics Changes Of Employees In Intralogistics 4.0. Journal of Business Logistics, 43(3), 343–367.

