

Analysis Of Leadership Style, Occupational Safety And Health Training In Improving Employee Productivity Cv. Javatech Eka Sejahtera Karawang

Analisis Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Cv. Javatech Eka Sejahtera Karawang

Dicky Wahyu Effendi¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.dickyeffendi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Industrial competition is getting tighter for companies to survive. One thing that companies can do to survive in the face of tight competition is to increase workforce productivity. The purpose of this study is to analyze leadership style, occupational safety and health training in increasing employee productivity. This study uses a qualitative method with a descriptive approach to obtain the expected analysis results. The characteristics of informants in this study are supervisors, HR experts, and production employees. Data were obtained through interviews, direct observation, and documentation at the CV. Javatech Eka Sejahtera company located in Karawang which is the focus of this study. The data analysis method used was data triangulation technique where participants were informants. The results of the study showed that leadership style, implementation of occupational safety and health training, and communication provided changes in increasing employee safety and productivity. The implications given for the company can improve communication between superiors and employees to ensure that safety messages are conveyed properly, while encouraging discipline in the use of personal protective equipment.

Keywords: Leadership Style, Training (K3), Work Productivity

ABSTRAK

Persaingan industri semakin ketat untuk perusahaan bertahan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat adalah dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan, pelatihan keselamatan, dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mendapatkan hasil analisis yang diharapkan. Karakteristik informan pada penelitian ini yaitu supervisor, pakar MSDM, dan karyawan produksi. Data diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi pada perusahaan CV. Javatech Eka Sejahtera yang terletak di Karawang yang menjadi fokus penelitian ini. metode analisis data yang digunakan dengan teknik triangulasi data dimana partisipan sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelaksanaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, dan komunikasi memberikan perubahan dalam meningkatkan keselamatan dan produktivitas karyawan. Implikasi yang diberikan untuk perusahaan, dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan untuk memastikan pesan-pesan keselamatan tersampaikan dengan baik, sekaligus mendorong kedisiplinan dalam penggunaan alat pelindung diri.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan (K3), Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Di zaman globalisasi ini, persaingan di sektor industri menjadi lebih sengit, dan perusahaan diwajibkan untuk memaksimalkan semua sumber daya yang ada demi menyajikan layanan berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan. Tenaga kerja kini menjadi kebutuhan utama dunia usaha dan telah mengalami kemajuan besar. Hal ini terlihat dari upaya-upaya yang telah dan sedang dilakukan dalam pengembangannya. Salah satu cara untuk melindungi sumber daya manusia suatu perusahaan adalah dengan melakukan pengamanan

keselamatan dan kesehatan karyawan. Perusahaan harus menjaga kesehatan karyawannya kesehatan ini berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental. Ketersediaan tenaga kerja untuk memenuhi keperluan perusahaan baik dalam aspek kualitas maupun jumlah, yang berarti bahwa pegawai harus memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan maka penting untuk menerapkan cara pengembangan tenaga kerja. salah satu cara yang umum diterapkan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan Wanta, Aldyanto, et al., (2024). Program kesejahteraan perusahaan dapat dilaksanakan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang secara tidak langsung menjaga bahkan meningkatkan produktivitas karyawan. Program keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cedera, bahkan kematian akibat kelalaian di tempat kerja (Tajuddin & Nurnajamuddin, 2022).

Selain perkembangan yang ada, produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan sumber daya yang digunakan. Seorang karyawan dianggap efisien jika dia mampu menghasilkan produk atau layanan sesuai harapan dengan kelincahan dan akurasi tinggi. Tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan suatu keharusan yang wajib dipenuhi oleh seluruh staf. (Sinaga, 2020).



Gambar 1. Grafik Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2024

Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2024, diolah Pusdatik Kemnaker

Grafik yang disajikan menggambarkan produktivitas sektor-sektor lapangan usaha dalam perekonomian berdasarkan PDB. Sektor informasi dan komunikasi mencatatkan produktivitas tertinggi dengan nilai 846.00, yang menunjukkan dominasi sektor ini dalam perekonomian, berkat perkembangan pesat di bidang teknologi dan komunikasi. Sektor lainnya, seperti industri pengolahan juga menunjukkan produktivitas dengan nilai 130.87 yang menggambarkan peran vitalnya dalam industri pengolahan. Dengan demikian, grafik ini menunjukkan beragamnya kontribusi sektor-sektor ekonomi terhadap perekonomian, yang tercermin dalam variasi produktivitas antar sektor.

Untuk meraih tingkat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan, elemen yang paling mempengaruhi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Menurut Wanta, et al., (2024) sumber daya manusia merupakan aspek manajemen yang sangat krusial dan harus dikelola dengan baik untuk memperbaiki pengelolaan organisasi, yang dikenal dengan istilah "manajemen sumber daya manusia" (MSDM). Evaluasi kinerja adalah elemen penting untuk menilai performa pekerja dengan membandingkannya

terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan. Jika performa pekerja sama dengan atau lebih baik dari standar tersebut, maka kinerja pekerja dianggap baik. Sumber daya manusia bertindak sebagai mesin, pemikir, dan penggerak bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui kinerja yang profesional, efektif, efisien, serta kompeten.

Narpati et al., (2021) berpendapat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dengan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas dalam pekerjaan mencerminkan jumlah produk yang dihasilkan, kualitasnya, serta kecepatan dalam proses produksi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan adalah cara seseorang memimpin.

Fenomena yang terjadi di perusahaan CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang terdapat tantangan dalam menjaga kestabilan produktivitas tenaga kerjanya yang disebabkan oleh rotasi karyawan yang cukup tinggi sehingga berdampak pada ketidak konsistenan kualitas dan kecepatan produktivitas.

Gaya memimpin adalah elemen krusial bagi kelangsungan suatu perusahaan. Seorang pemimpin memiliki hak untuk mengelola serta memahami cara kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam perusahaan. Interaksi antara karyawan dan atasan akan berjalan dengan baik apabila pemimpin tersebut menerapkan metode kepemimpinan yang efektif (Paramitha, 2022).

Berdasarkan fenomena yang terlihat di CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang, terdapat sejumlah karyawan yang enggan untuk mengungkapkan permasalahan mereka secara langsung kepada pimpinan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan pimpinan dalam menanggapi keluhan karyawan dengan baik dan masalah dalam komunikasi yang terdapat antara pimpinan dan staf. Akibatnya karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Keselamatan serta kesehatan di tempat kerja (K3) adalah aspek penting dalam melindungi lingkungan kerja dan menjaga efisiensi serta keberlangsungan operasi. Kesehatan, keselamatan, dan kondisi lingkungan kerja adalah salah satu hak asasi yang dimiliki pekerja dan juga merupakan bagian dari hak asasi manusia (HAM). Sistem manajemen K3L dikembangkan untuk memastikan keselamatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan peningkatan *output* serta efisiensi demi melindungi keselamatan setiap individu di lokasi pekerjaan untuk tujuan tersebut (Abdurrahman Mustafa et al., 2024).

Maka fenomena yang timbul akibat kurangnya pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan terhadap karyawan adalah menurunnya produktivitas. Hal ini dikarenakan pelatihan K3 memberikan peran yang signifikan bagi karyawan, dan perusahaan terlihat tidak cukup mengutamakan aspek pelatihan tersebut. Perusahaan Cv. Javatech Eka Sejahtera Karawang ini, kurangnya pengaturan posisi barang seperti kabel mesin produksi serta peralatan lainnya yang tidak teratur bisa berpotensi dapat menyebabkan kecelakaan bagi karyawan yang bekerja.

CV. Javatech eka sejahtera karawang telah mengalami sejumlah insiden kecelakaan kerja ringan yang tidak berakibat pada cacat permanen yang berpengaruh terhadap produktivitas. Toleransi *reject ratio* dalam proses produksi mengacu pada batasan maksimum jumlah produk yang tidak memenuhi standar perusahaan. CV. Javatech menetapkan target *reject ratio* yang rendah 0,5% untuk memastikan kualitas produk yang tinggi dan efisiensi produksi yang optimal. Meskipun setiap tahun menunjukkan penurunan jumlah kecelakaan, setiap perusahaan tetap berambisi untuk mencapai nol kecelakaan. Dengan jumlah kecelakaan yang semakin menurun, produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan akan meningkat.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahara et al., (2024) ditemukan memiliki dampak yang cukup besar antara pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yona & Wulandari, (2020) ditemukan bahwa adanya peran positif antara peran gaya kepemimpinan dan pelatihan

keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Nurman, (2022) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mengenai dasar dari fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan dan pelatihan K3 mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Javatech Eka Sejahtera. Dengan memahami interaksi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan efektivitas pelatihan K3, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat. Maka dari itu, peneliti berminat mengambil judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang”.

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kombinasi antara gaya kepemimpinan, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang

Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merujuk pada proses pengembangan tenaga kerja yang bertujuan untuk merencanakan, menerapkan, merekrut, melatih, serta mengembangkan karir karyawan atau staf, sekaligus melaksanakan langkah-langkah untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi suatu perusahaan atau lembaga (Purwanto et al., 2024:1). Sedangkan menurut Marjuni, (2015:9) pengelolaan sumber daya manusia adalah proses yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, perawatan, serta pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan baik secara pribadi maupun kelompok. Selain itu menurut Sutrisno, (2017:6) pengelolaan sumber daya manusia adalah elemen dari manajemen yang mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan aspek lainnya. Adapun menurut Bukit et al., (2017:11). Pengelolaan sumber daya manusia berfokus pada individu yang siap dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi terhadap tujuan para pemangku kepentingan. Raharjo Setya, (2022:5) menyatakan Manajemen personalia adalah bagian dari fungsi manajemen yang terutama berkaitan dengan hubungan manusia dalam suatu organisasi.

Berdasarkan teori di atas, manajemen sumber daya manusia adalah studi dan praktik pengelolaan individu atau kelompok dalam kaitannya dengan proses memperoleh, memberi manfaat, mengembangkan, memelihara, dan memberikan kompensasi yang sesuai secara holistik (inklusif) (Wanta, Aldyanto, et al., 2024).

b. Produktivitas

Menurut Wijaya & Manurung, (2021:21) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai rasio antara *output* yang diperoleh dan total sumber daya yang digunakan. Hasil yang dimaksud dicapai melalui aktivitas aktif individu saat bekerja. Sedangkan menurut Mahawati et al., (2021:144) produktivitas karyawan adalah ukuran efektivitas seorang individu atau sekelompok individu dalam bekerja. Secara mendasar produktivitas adalah faktor yang berpengaruh

langsung terhadap laba perusahaan. Penilaian produktivitas dapat dilakukan berkaitan dengan hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun menurut Nurfitriyani, (2024:63) produktivitas adalah sebuah sikap mental yang mencerminkan semangat untuk melakukan perbaikan diri, contohnya melalui peningkatan keterampilan, disiplin, kerjasama dalam bekerja, pengetahuan, usaha pribadi, serta menjadikan pekerjaan lebih baik dengan manajemen dan etos kerja lebih tinggi dari sebelumnya. Produktivitas karyawan merupakan hasil dari syarat kerja yang wajib dipenuhi oleh masing-masing karyawan. Syarat tersebut mencakup komitmen karyawan bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab (Putri et al., 2023). Produktivitas kerja dikatakan optimal apabila hasil yang maksimal dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya yang minimal (Fadhli & Khusnia, 2021).

Berdasarkan pemahaman tersebut, produktivitas kerja adalah salah satu parameter krusial untuk menilai seberapa efisien dan efektif tenaga kerja dalam menciptakan hasil menggunakan sumber daya yang ada. Produktivitas kerja merupakan elemen penting yang perlu dipenuhi oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Hidayaty, et al., 2024). Produktivitas di tempat kerja dipengaruhi tidak hanya oleh keahlian teknis dan kemampuan pribadi tetapi juga oleh elemen motivasi, kondisi kerja, dan budaya perusahaan.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mendorong, dan membimbing anggota timnya agar berhasil mencapai sasaran organisasi. Menurut Rifai, (2024:244) gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengarahkan anggota tim agar tujuan organisasi dapat diraih. Menurut Utaminingsih, (2014:167) gaya kepemimpinan adalah metode yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mencerminkan sikap khusus yang menjadi identitas tertentu dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Wahyuningsih, (2021:135) gaya kepemimpinan merujuk pada cara dimana seorang pemimpin dapat memengaruhi tindakan para anggota tim, sehingga mereka bersedia untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara efektif untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan menurut Wijono, (2018:86) gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang dipakai oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi anggota timnya sehingga mereka bersedia melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan harapan, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas ditandai oleh hal-hal seperti pemimpin memberikan arahan langsung kepada anggota tim, pengawasan ketat yang dilakukan oleh pemimpin terhadap stafnya, pengharapan bahwa karyawan harus menyelesaikan tugas yang diminta oleh pemimpin, serta lebih mengutamakan pelaksanaan tugas dibandingkan pengembangan dan pelatihan karyawan (Hidayaty, Baidowi, et al., 2024). Ini mencerminkan bagaimana pemimpin membuat keputusan, berkomunikasi, dan menangani konflik dan masalah. Gaya kepemimpinan bersifat fleksibel, artinya dapat beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan individu dalam tim.

Berdasarkan teori di atas, Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan memotivasi anggotanya agar dapat mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan efektivitas tim dan pencapaian organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik, kelebihan, dan kekurangan tersendiri, serta relevansi yang berbeda sesuai situasi dan kebutuhan organisasi.

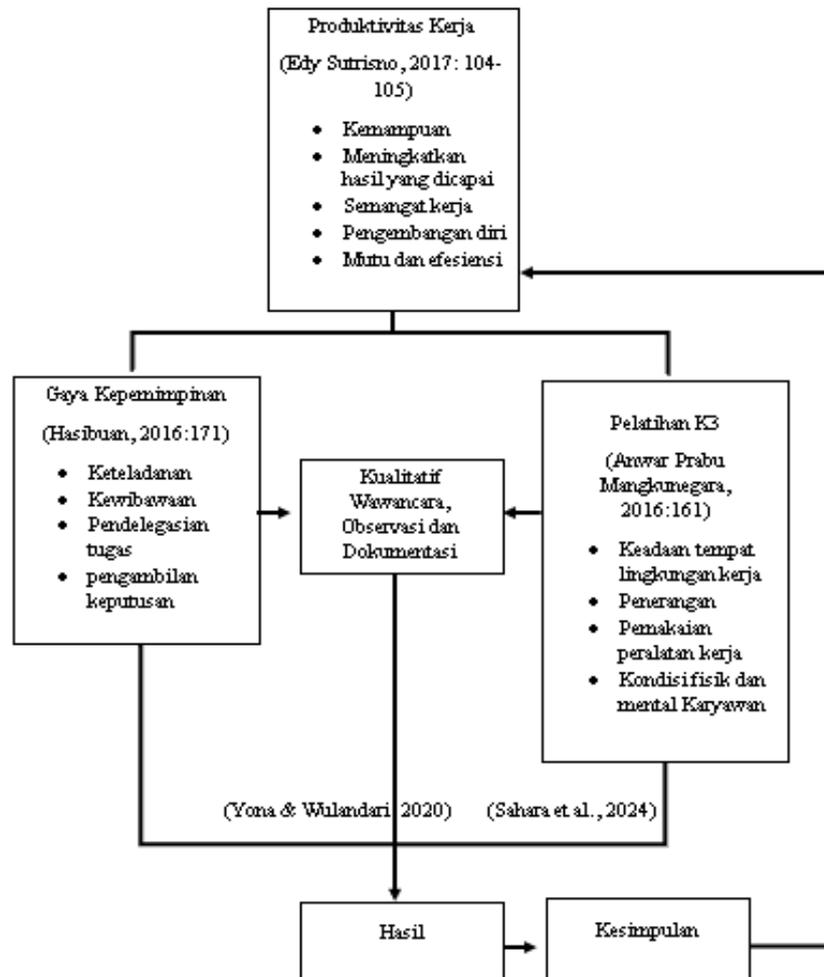
d. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bidang yang bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan penjelasan Widodo, (2021:45) (K3) mendefinisikan sebagai suatu upaya untuk memberikan perlindungan dan keamanan kepada para tenaga kerja. Sementara itu, menurut Rahayu et al., (2022:112) (K3) menggambarkan situasi ditempat kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja, pengusaha, serta masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang saling terkait dengan sebuah lembaga, organisasi, atau perusahaan yang beroperasi dalam konteks lingkungan tempat lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berbeda. Menurut Fassa, (2020:87) definisi K3 merujuk pada suatu inisiatif terkait kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan yang diterapkan di sebuah perusahaan atau lembaga yang memiliki sejumlah besar pekerja atau karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa para pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan aman dan selamat.

Berdasarkan teori tersebut, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah serangkaian upaya yang bertujuan untuk menjaga kesehatan para karyawan, pemilik usaha, lingkungan, serta masyarakat sekitar dari kemungkinan kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan. Prinsip-prinsip K3 menekankan pentingnya membangun lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kinerja perusahaan.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Menurut Syahputri et al., (2023) kerangka berpikir, atau yang dikenal sebagai kerangka konseptual, adalah suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan berbagai elemen yang telah diidentifikasi sebagai isu krusial. Kerangka ini juga menguraikan gejala yang menjadi fokus (objek) dari penelitian. Pola pemikiran yang berlandaskan teori-teori sebelumnya dan pengalaman empiris bertindak sebagai fondasi untuk menyusun kerangka berpikir yang bermanfaat dalam merumuskan sebuah hipotesis.



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber : Olah Peneliti, 2024

Proposisi Penelitian

Preposisi adalah asumsi awal dari suatu penelitian mengenai fenomena yang terjadi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki Preposisi sebagai berikut:

- 1) Ada dugaan Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam perusahaan berkontribusi positif dalam peningkatan produktivitas karyawan.
- 2) Ada dugaan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berkesinambungan berdampak positif dalam meningkatkan kesadaran keselamatan karyawan dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas mereka.
- 3) Ada dugaan Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang mendukung dan pelatihan K3 yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

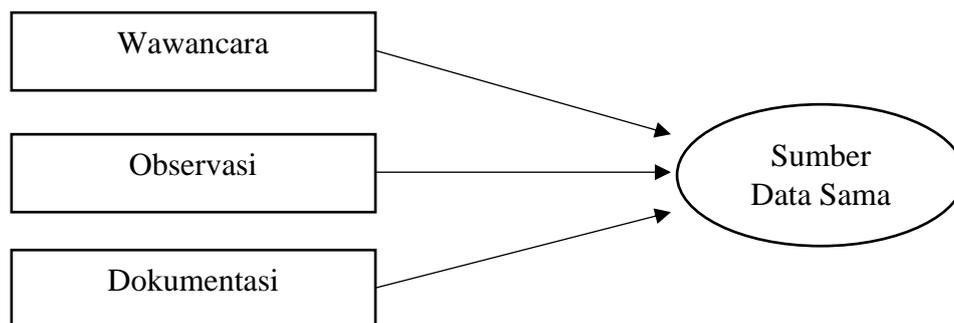
Menurut Pahleviannur et al., (2022) penelitian kualitatif diterapkan untuk menyelidiki keadaan objek yang alami, di mana peneliti merupakan instrumen kunci. Menurut Jamaludin, (2022) beranggapan bahwa penelitian kualitatif adalah bentuk penelitian yang mengamati individu dalam konteks mereka, berinteraksi secara langsung, dan berupaya memahami bahasa yang berkaitan dengan lingkungan di sekitarnya. Tipe data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan di CV. Javatech ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder.

Partisipan dalam penelitian ini adalah supervisor perusahaan yang ditunjuk pimpinan, pakar manajemen sumber daya manusia dan karyawan staff admin produksi yang juga sebagai informan dengan kualifikasi lama bekerja di atas 1 tahun. Karena, *turnover* di CV. Javatech sering terjadi setiap 6 bulan sekali dan dapat memberikan wawasan mendalam terkait gaya kepemimpinan, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 6 bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung ke CV. Javatech. Proses analisis data dan penyusunan laporan penelitian dilakukan pada bulan ketiga.

Lokasi penelitian dilaksanakan di perusahaan CV. Javatech Eka Sejahtera Karawang, CV. Javatech Eka Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang mechanical, electrical dan machining. Berdiri dari tahun 2004 CV. Javatech Eka Sejahtera merupakan perusahaan yang di pimpin oleh seorang owner bernama bapak Gunari yang berlokasi di Jl. Cibalado, Gintungkerta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371. Lokasi penelitian ini mencakup area kantor dan fasilitas produksi perusahaan

Metode triangulasi adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi apakah sebuah informasi dapat dianggap sah atau tidak berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian. Pendekatan ini berfungsi dalam pengumpulan data serta sumber yang sudah tersedia (Alfanyur & Mariyani, 2020). Kepastian data dalam penelitian ini diterapkan dengan metode triangulasi untuk memvalidasi informasi. Triangulasi adalah sebuah cara analisis data yang mengintegrasikan informan dari beragam sumber (D. Susanto et al., 2023).

Informasi dari sumber-sumber tersebut dijelaskan dan dikelompokkan berdasarkan pandangan yang serupa, pandangan yang berbeda, serta pandangan yang khusus untuk setiap sumber. Kesimpulan yang dibuat berasal dari data yang diteliti oleh peneliti, tetapi ini harus mendapatkan persetujuan dari sumber data.



Gambar 3. Model Analisis Triangulasi

Sumber : Olah Peneliti, 2024

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, wawancara telah dilakukan dengan tiga narasumber utama yaitu:

Tabel 1. Informan Penelitian

| No | Nama | Keterangan |
|----|------|---|
| 1. | Etry | Supervisor yang ditunjuk oleh pimpinan perusahaan |

| | | |
|----|----------------|-------------------------------------|
| 2. | Billah | Karyawan Staf Admin Produksi |
| 3. | Suroso SE., MM | Pakar Manajemen Sumber Daya Manusia |

Sumber : Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor, karyawan staf admin produksi dan pakar manajemen sumber daya manusia terlihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif. Keteladanan pemimpin menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, di mana pemimpin yang disiplin dan menyukai pekerjaannya dapat menjadi inspirasi bagi bawahannya. Selain itu, kewibawaan pemimpin berkontribusi terhadap tingkat kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan, namun tidak selalu harus bersifat dominan, melainkan cerdas dalam menyelesaikan masalah.

Pendelegasian tugas yang tepat, sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi tim. Pemimpin yang memantau dan memberi kepercayaan pada karyawan dapat menciptakan hasil yang lebih baik. Terakhir, gaya pengambilan keputusan pemimpin yang melibatkan karyawan dan bersikap objektif dalam keputusan-keputusan yang diambil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keteliban karyawan dalam perusahaan. Kepemimpinan merupakan perhatian dalam dunia manajemen pentingnya peran strategis seorang pemimpin dalam mencapai visi dan misi tujuan perusahaan (Wanta et al., 2023).

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor lingkungan kerja, seperti penyediaan alat pelindung diri yang lengkap dan kesadaran terhadap aturan K3, perlu diperhatikan untuk mengurangi risiko kecelakaan. Kualitas penerangan di area kerja juga sangat mempengaruhi keselamatan, di mana penerangan yang jelas dan sesuai standar dapat mencegah kecelakaan.

Pelatihan K3 memberikan dampak positif dalam pemakaian peralatan kerja yang aman sesuai standar perusahaan, meningkatkan pemahaman karyawan tentang cara penggunaan dan penyimpanan peralatan dengan benar. Selain itu, pelatihan K3 berkontribusi pada peningkatan kondisi fisik karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki keselamatan kerja dan produktivitas, karena karyawan menjadi lebih peduli terhadap keselamatan dan memahami pentingnya persiapan fisik sesuai dengan jenis pekerjaan.

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu, semangat kerja, kesempatan pengembangan diri, dan penerapan standar mutu di perusahaan. Kemampuan individu yang baik dapat meningkatkan produktivitas, namun pelatihan dan pengembangan aspek kerohanian juga penting untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, strategi pelatihan yang efektif dan pemenuhan kebutuhan material produksi menjadi kunci untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan juga berpengaruh besar terhadap produktivitas tim, di mana pemberian reward, bonus, dan promosi dapat meningkatkan motivasi kerja. Kesempatan untuk mengembangkan diri, baik melalui seminar atau pelatihan, memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Penerapan standar mutu yang jelas dan pelatihan yang sesuai dengan standar tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di perusahaan, terutama jika proses produksi disesuaikan dengan permintaan dan kualitas yang diinginkan.

b. Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak, yakni supervisor, karyawan staff admin produksi dan pakar manajemen sumber daya manusia, dianalisis dengan menggunakan teknik triangulasi data.

1) Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Hasil wawancara yang dianalisis menggunakan teknik triangulasi menunjukkan kesimpulan yang konsisten mengenai beberapa aspek penting dalam kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan wawancara dengan pakar manajemen sumber daya manusia, supervisor, dan karyawan operator produksi, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Keteladanan pemimpin berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Ketepatan waktu dan dedikasi dalam bekerja menjadi contoh yang diikuti oleh karyawan. Hal ini tercermin dalam pandangan pakar MSDM yang menekankan pentingnya pemimpin sebagai panutan, dan juga dijelaskan oleh supervisor dan karyawan yang merasa termotivasi dengan keteladanan pemimpin mereka.

Wibawa seorang pemimpin tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan atau otoritas, tetapi lebih kepada kemampuannya untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan melalui tindakan dan keputusan yang bijaksana. Hal ini didukung oleh kesepakatan antara pakar MSDM, supervisor, dan karyawan yang menekankan bahwa kewibawaan harus diimbangi dengan sikap bijaksana, bukan dominasi.

Delegasi tugas yang efektif melibatkan pemahaman terhadap kemampuan dan keinginan individu, serta kemampuan pemimpin untuk memantau efektivitas dan potensi karyawan. Pakar MSDM menekankan pentingnya pelatihan dan pemberdayaan karyawan, sementara supervisor menambahkan bahwa pemimpin harus mempertimbangkan jenis pekerjaan dan kesiapan individu dalam pendelegasian tugas. Karyawan juga merasa dihargai ketika diberi tugas sesuai kemampuan mereka.

Pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi melibatkan partisipasi karyawan, objektivitas dalam memilih solusi, dan fleksibilitas gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat pakar MSDM yang mengungkapkan pentingnya keputusan yang tidak hanya datang dari atas, tetapi juga melibatkan kontribusi dari karyawan. Supervisor juga mengungkapkan bahwa keputusan yang dibuat bersama tim dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai.

Hasil wawancara ini menggambarkan bahwa kepemimpinan yang baik ditandai oleh keteladanan, kewibawaan yang bijaksana, kemampuan dalam mendelegasikan tugas, serta pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan dan bersikap objektif. Triangulasi ini memperkuat pemahaman bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kepemimpinan tidak bisa dinilai dengan cara yang sama untuk semua orang dan harus disesuaikan dengan kondisi tertentu dari anggota tim yang dipimpin. Dengan demikian, pemimpin yang kompeten dan menjadi teladan dalam menjalankan tugasnya memerlukan komunikasi yang jelas dan efektif (Hidayaty, Akmal, et al., 2024).

2) Penerapan Pelatihan K3 dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pelatihan K3 memiliki pengaruh positif terhadap perubahan perilaku kerja karyawan. Pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk lebih berhati-hati dalam melakukan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Pakar MSDM menekankan bahwa pelatihan K3 tidak hanya mengajarkan prosedur keselamatan, tetapi juga memberikan karyawan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja dengan efisien dan aman. Supervisor dan karyawan juga merasakan manfaat dari pelatihan tersebut, yang mendorong mereka untuk lebih peduli terhadap keselamatan diri dan lingkungan kerja.

Kualitas penerangan di area kerja terbukti mempengaruhi akurasi kerja karyawan. Penerangan yang cukup dan sesuai standar sangat penting untuk mengurangi risiko kesalahan dan memastikan keselamatan kerja. Pakar MSDM menyarankan bahwa penerangan yang jelas sangat diperlukan, terutama saat mengoperasikan mesin, untuk meminimalkan kecelakaan. Supervisor juga menambahkan bahwa penerangan yang baik sangat diperlukan di tempat kerja

yang memerlukan ketelitian tinggi. Karyawan operator produksi sepakat bahwa pencahayaan yang cukup sangat penting untuk meningkatkan ketelitian dan efisiensi kerja.

Pemahaman yang baik tentang penggunaan peralatan dan pelatihan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan keselamatan dan efisiensi operasional. Hal ini sangat dihargai oleh karyawan, yang merasa lebih percaya diri dalam mengoperasikan peralatan setelah mendapatkan pelatihan. Supervisor mengonfirmasi bahwa dengan pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih terampil dalam menggunakan alat-alat produksi, yang akhirnya meningkatkan efisiensi kerja.

Pelatihan K3 memiliki peran besar dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja dan menumbuhkan rasa peduli terhadap keselamatan diri sendiri dan rekan kerja. Semua sumber yang diwawancarai setuju bahwa pelatihan K3 membantu karyawan untuk lebih memahami pentingnya keselamatan dan bagaimana mengurangi potensi kecelakaan di tempat kerja. Pakar MSDM menekankan bahwa pelatihan ini tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun budaya keselamatan yang lebih baik dalam organisasi. Supervisor dan karyawan operator produksi menambahkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, mereka merasa lebih peduli terhadap keselamatan dan lebih disiplin dalam menjalankan prosedur K3.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pelatihan K3 memiliki dampak positif yang luas terhadap keselamatan kerja dan produktivitas karyawan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran yang lebih tinggi akan pentingnya keselamatan, yang berdampak pada peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan risiko kecelakaan di tempat kerja. Dengan demikian pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sahara et al., (2024) bahwa pelatihan K3 memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan.

3) Integrasi Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan K3 dalam meningkatkan Produktivitas

Ketiga sumber setuju bahwa kemampuan individu karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Kemampuan tersebut dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang komprehensif, termasuk pelatihan K3. Pakar MSDM menekankan bahwa pelatihan yang menyeluruh memberikan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan lebih efisien dan aman. Supervisor juga menambahkan bahwa karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih produktif dan dapat menjalankan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Karyawan operator produksi merasa bahwa keterampilan yang diperoleh dari pelatihan K3 meningkatkan rasa percaya diri mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas.

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berhubungan. Ketersediaan material yang tepat, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dan pemahaman yang baik terhadap visi dan misi perusahaan merupakan faktor utama. Pakar MSDM menekankan pentingnya pemahaman terhadap visi perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan tujuan yang jelas. Supervisor menambahkan bahwa memastikan ketersediaan material yang cukup adalah kunci untuk mencegah hambatan dalam produksi, sementara karyawan operator produksi menyatakan bahwa keterampilan yang berkembang membuat mereka lebih efisien dalam menjalankan pekerjaan.

Dari analisis ketiga informan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas, semangat kerja, dan disiplin karyawan merupakan variabel penting yang berkontribusi terhadap produktivitas organisasi. Pakar MSDM menjelaskan bahwa karyawan yang loyal dan bersemangat akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Supervisor menekankan bahwa pemberian insentif dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, sementara karyawan operator produksi merasa bahwa disiplin dalam bekerja adalah faktor penting untuk menjaga kelancaran proses produksi.

Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara insentif material, lingkungan kerja yang positif, dan kesejahteraan psikologis. Pakar MSDM menekankan bahwa insentif material yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi karyawan. Supervisor menambahkan bahwa pemberian bonus dan kesempatan untuk promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja. Karyawan operator produksi merasa bahwa ketika mereka diberikan penghargaan atas kinerja yang baik, mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Penerapan standar mutu merupakan elemen penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pakar MSDM menekankan bahwa standar mutu yang jelas dan pelatihan yang konsisten memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan cara yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Supervisor menjelaskan bahwa di perusahaan mereka, standar mutu diuji melalui sampel sebelum produksi dimulai, dan proses ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi. Karyawan operator produksi menambahkan bahwa semakin baik standar mutu yang diterapkan, semakin efisien mereka dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menunjukkan bahwa triangulasi ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang baik, pelatihan yang tepat, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan adalah faktor-faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara dengan pakar manajemen sumber daya manusia, supervisor, dan operator di CV. Javatech Eka Sejahtera menunjukkan bahwa diantaranya:

1. Adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap produktivitas. Pemimpin yang menginspirasi dan memberikan visi yang jelas mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan inovatif.
2. Program pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai pentingnya keselamatan di tempat kerja, mengurangi kecelakaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas karena karyawan merasa lebih aman dan nyaman saat bekerja.
3. Kombinasi gaya kepemimpinan, pelaksanaan pelatihan K3, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Supervisor mengadopsi pendekatan kekeluargaan yang tegas untuk membangun kedisiplinan dan kepercayaan dalam tim, sementara operator merasa gaya kepemimpinan yang teliti dan suportif sangat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Pelatihan K3 yang dilakukan secara rutin telah meningkatkan kesadaran keselamatan, meskipun tantangan dalam penerapan, seperti kelalaian penggunaan APD, masih menjadi perhatian.

Implikasi

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, dengan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan, untuk memastikan para pemimpin mampu memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Implementasi pelatihan K3 yang efektif akan mengurangi kecelakaan kerja, meningkatkan rasa aman di kalangan karyawan, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan K3 dengan standar yang lebih tinggi untuk memastikan keselamatan kerja terjaga.

3. yang dapat diberikan untuk perusahaan, dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan untuk memastikan pesan-pesan keselamatan tersampaikan dengan baik, sekaligus mendorong kedisiplinan dalam penggunaan APD. Selain itu, pelatihan K3 dapat dilengkapi dengan pendekatan praktis yang lebih menekankan pada penggunaan APD secara konsisten. Kepemimpinan yang berwibawa, disiplin, dan mendukung terus dijaga untuk memastikan seluruh karyawan merasa didukung dan termotivasi. Terakhir, kolaborasi antar karyawan dalam mematuhi aturan K3 perlu diperkuat untuk menciptakan budaya kerja yang aman, nyaman, dan produktif.

Daftar Pustaka

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Arypena (ed.); 1st ed.). Zahir Publishing.
- Fassa, F. (2020). Pengantar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kontruksi. Podomoro University Press.
- Marjuni, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (S. Haerani (ed.); Pertama). CV. SAH MEDIA.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Puji Rahayu, P., Fani, T., Puspita Sari, A., Astuti Setijaningsih, R., Fitriyatnur, Q., Popy Sesilia, A., Mayasari, I., Kusuma Dewi, I., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Nurfitriyani. (2024). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (U. Hidayati (ed.); 1st ed.). IAIN Parepare Nusantara Pers.
- Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Nur Anisa, N., Udaya Mnarfa, L. O. M. R. A., Gunawan, E., Sulthony, R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (S. Yona Sari (ed.); Pertama). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Raharjo Setya, D. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (E. Zusrony (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu, E. P., Ratnasari, A. V, Wardani, R. W. K., Pratiwi, A. I., Ernawati, L., Lestari, S., & Prasetyo, E. (2022). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M. A. Susanto (ed.)). Pradina Pustaka.
- Rifai, M. D. K. (2024). Gaya Kepemimpinan Masa Kini (B. Wijayama (ed.)). Cahya Ghani Recorvery.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jeffry (ed.); Pertama). KENCANA.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi (T. UB Press (ed.)). Universitas Brawijaya Press.
- Wahyuningsih, S. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (M. Nasrudin (ed.)). Penerbit NEM
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja (R. Hidayat (ed.); Pertama). KENCANA.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (Y. Rendy (ed.)). Prenadamedia Group.
- Widodo, I. D. S. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja (Afrita (ed.)). Sibuku.
- Abdurrahman Mustafa, Lola Malihah, Haya Zabidi, & Mukhlis Kaspul Anwar. (2024). Peran Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Mencegah Kecelakaan Kerja. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.62207/h9a45905>
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2), 146–150.
- E Nuraliasari & Nandang (2024). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. XYZ - Karawang. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024.

- <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11663/7217>
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *manajemen sumber daya manusia* (Guepedia (ed.)). Guepedia.
- Hidayaty, D. E., Akmal, M., & Faiz, R. (2024). *the influence of leadership roles and organizational culture on employee performance pt bpr nbp 32 karawang Lembaga Hasil Capaian NPL tahun berdampak pada kinerja karyawan . 7*, 1617–1628.
- Hidayaty, D. E., Baidowi, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *Performance Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi. 5(2)*, 5661–5672.
- Hidayaty, D. E., Rosid, M. C., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). *pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pt. yangtze optical fibre indonesia. 7*, 7158–7170.
- Jamaludin, A. (2022). *Equilibrium : Jurnal Ilmu Manajemen Analisis Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Zain. 2(1)*, 30–38.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Paramitha, P. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Mie Gacoan Pekalongan). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4*, 4(September), 1–11.
- Putri, R. A., Lisnawati, L., & ... (2023). Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Martabak. *Nanggroe: Jurnal ...*, 2(3), 105–109. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/NJPC/article/view/239>
- Sahara, N. K., Oktavianty, H., & Ngatirah. (2024). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Pendekatan Metode Job Safety Analysis di PT . XYZ. *Agroforetech*, 2(2), 778–791.
- Sari, A. H. P., & Nurman, M. I. W. H. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Skincare Scarlet. *Pinisi*, 2(6), 53–62.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tajuddin, K., & Nurnajamuddin, M. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. 5(3)*, 218–231. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- W. Yudiantmaja, et., al. (2021). The Journal of Behavioral Science (TJBS). *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 85–100.
- Wanta, Aldyanto, A. S., Darajatul Romli, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5397–5406. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wanta, Mustika, A., & Darajatul Romli, A. (2023). The role of spiritual leadership in improving employee performance. *Priviet Social Sciences Journal*, 3(11), 1–9. <https://doi.org/10.55942/pssj.v3i11.256>
- Wanta, W., Putri, G. S., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8094–8103. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>
- Yona, M., & Wulandari, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Ersyah Sejati. *Bening*, 7, 31–42.
- E Nuraliasari & Nandang (2024). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. XYZ - Karawang. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11663/7217>