

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. TIRTAKENCANA

Muhammad Alfaizi<sup>1</sup>, Veny Puspita<sup>2\*</sup>, M Noor Armi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu

[Faixxxxx5@gmail.com](mailto:Faixxxxx5@gmail.com)<sup>1</sup>, [venypuspita2288@gmail.com](mailto:venypuspita2288@gmail.com)<sup>2\*</sup>, [muhammadnoorarmi@yahoo.co.id](mailto:muhammadnoorarmi@yahoo.co.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*study aims determine how much influence career development, work motivation and occupational health safety have on employee productivity PT. Tirtakencana. population study were 35 employees. sample research 35 permanent employees. In this study sampling technique used total sampling technique, the method of analysis of research was a quantitative method using multiple linear regression analysis tools, multiple correlation, determination, t test and f test which processed software, IBM SPSS 16 From research results can concluded partially, career development an effect employee productivity, work motivation has significant negative effect on employee productivity and occupational health safety has effect on employee productivity, simultaneously career development, work motivation and occupational health safety have an effect on employee productivity at PT, Tirtakencana.*

**Keywords:** *Career Development, Work Motivation, Occupational Health Safety, And Employee Productivity*

### PENDAHULUAN

Praktik mencapai tujuan perusahaan sambil memanfaatkan orang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. staf dikelola sedemikian rupa memastikan mereka memiliki kompetensi keterampilan diperlukan untuk mendukung tugas mereka. Sumber daya manusia berperan sebagai topik pelaksanaan kebijakan operasi operasional disuatu perusahaan menjadikan manusia sebagai aset utama mencapai tujuan perusahaan. aktivitas dalam manajemen perubahan berjalan dengan lancar, perusahaan harus mencapai karyawan yang mempunyai skill dan pengetahuan yang bagus agar tercapainya tujuan perusahaan.

Di Indonesia PT. Tirtakencana Tatawarna didirikan tahun 2001 menjual mendistribusikan materiasolusi arsitektural dan perdagangan barang melalui jalur perdagangan baik konvensional maupun kontemporer. PT. Tirtakencana ini bisa dilihat sumber daya manusia pada karyawan yang memiliki karir dalam bidang pemasaran produk cat maupun dalam bidang penetapan kemampuan karirnya dan selalu mempunyai motivasi dalam lingkungan internal maupun eksternal terhadap karyawannya. Peran karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan PT. Tirtakencana Bengkulu untuk melangsungkan roda kehidupan di dalam suatu perusahaan. Karyawan ialah sumber daya berperan aktif

dominan kegiatan perusahaan (Suwito, R., & Yolanda, 2018).

PT. Tirtakencana Bengkulu harus memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan agar bekerja baik. pengembangan karir motivasikan dan k3 karyawan. Faktor pengembangan karir yang muncul di dalam perusahaan di mana faktor tersebut yaitu pengembangan karya karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. (Bahri & Nisa, 2017) Kegiatan dilakukan oleh individu melaksanakan rencana karirnya, disponsori divisi sumber daya manusia, manajemen, atau pihak lain, disebut pengembangan karir. Tujuan utama pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM ialah membantu pekerja melakukan pekerjaannya lebih baik dan lebih efektif sehingga mereka dapat berkontribusi secara progresif untuk pencapaian tujuan organisasi. (Humaira et al., 2020). Menurut (Siagian, 2015) Berikut beberapa dimensi tanda harus diperhatikan saat mengembangkan karir: kepekaan terhadap atasan langsung, detail tentang beberapa peluang promosi, minat promosi, tingkat kepuasan.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga hal yang memengaruhi kinerja. Keinginan pendukung atau kebutuhan dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri & Nisa, 2017). Landasan motivasikan perusahaan baik pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiun, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pemberian bonus dan hadiah, promosi, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik. (Bahri & Nisa, 2017). Diambil kesimpulan motivasi ialah berbagai usaha dilakukan

oleh manusia memenuhi keinginan kebutuhannya. Menurut (Mangkunegara, 2017) Ada lima prinsip panduan motivasi kerja: konsep keterlibatan, komunikasi, mengakui kontribusi bawahan, distribusi kekuasaan, dan perhatian.

Dalam bekerja dibutuhkan juga Keselamatan kesehatan kerja (K3). Keselamatan kesehatan kerja (K3) 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 et al., 2017). Jelas bahwa kesehatan kerja mengacu pada keadaan di mana orang yang bekerja tidak mengalami rasa sakit fisik mental emosional selama pekerjaan mereka. Menurut (Mangkunegara, 2017). keselamatan kesehatan kerja termasuk kondisi tempat kerja kondisi udara dan pencahayaan, penggunaan peralatan kerja, dan kondisi fisik dan mental karyawan (K3).

Tentu saja, masalah seperti ini harus diperhitungkan manajemen untuk mempertahankan kelangsungan hidup bisnis dengan meningkatkan produktivitas pekerja. Ada ketidaksesuaian antara hasil kerja diprediksikan dengan kenyataan sebenarnya, mengharuskan peningkatan produktivitas (Putu, 2016). Menurut (Hartatik, 2014) organisasi berusaha memungkinkan karyawannya berhasil memberikan tingkat produktivitas kerja

setinggi-tingginya. semakin produktif personel perusahaan dalam bekerja. (Panjaitan, 2018). produktivitas ialah perbandingan masukan terhadap keluaran dengan penekanan pada keluaran dihasilkan suatu proses. campuran faktor dapat digunakan untuk menciptakan tingkat produksi tertentu. Diharapkan dengan adanya program pengembangan karir motivasi kerja keselamatan kesehatan kerja (K3) meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong untuk bersaing secara sehat, pada akhirnya mengangkat Produktivitas kerja PT Tirtakencana.

Berdasarkan latar belakang, hipotesis penelitian ini ;

- H<sub>1</sub> : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Tirtakencana Bengkulu.
- H<sub>2</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Tirtakencana Bengkulu.
- H<sub>3</sub> : Diduga keselamatan kerja/k3 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Tirtakencana Bengkulu.

H<sub>4</sub>: Diduga pengembangan karir, motivasi kerja dan K3 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Tirtakencana Bengkulu.

**METODE PENELITIAN**

Studi gunakan penelitian kuantitatif. Populasi seluruh karyawan di PT Tirtakencana. Sampel 35 orang karyawan PT. Tirtakencana. Teknik *purposivesampling* digunakan untuk pertimbangan pengambilan sampel karyawan PT. Tirtakencana. Teknik pengumpulan data ialah kuisioner. Pengukuran skala *likert* urutan skala 1-5. menggunakan alat analisis uji validitas realibilitas. Adapun uji asumsi klasik, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji hipotesis penelitian gunakan SPSS16.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas membandingkan r hitung > r tabel kondisi tersebut terpenuhi pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 1**

Uji Validitas Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.817	0.3246	Valid
X1.2	0.861	0.3246	Valid
X1.3	0.788	0.3246	Valid
X1.4	0.755	0.3246	Valid
X1.5	0.434	0.3246	Valid
X1.6	0.650	0.3246	Valid
X1.7	0.817	0.3246	Valid
X1.8	0.861	0.3246	Valid
X1.9	0.788	0.3246	Valid
X1.10	0.755	0.3246	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

**Tabel 2**

Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.924	0.3246	Valid

X2.2	0.788	0.3246	Valid
X2.3	0.768	0.3246	Valid
X2.4	0.876	0.3246	Valid
X2.5	0.805	0.3246	Valid
X2.6	0.768	0.3246	Valid
X2.7	0.876	0.3246	Valid
X2.8	0.805	0.3246	Valid
X2.9	0.805	0.3246	Valid
X2.10	0.924	0.3246	Valid

Sumber :Hasil PenelitianOutput SPSS, 2023

**Tabel 3**  
UjiValiditas Kesehatan KeselamatanKerja(X<sub>3</sub>)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.465	0.3246	Valid
X3.2	0.693	0.3246	Valid
X3.3	0.521	0.3246	Valid
X3.4	0.712	0.3246	Valid
X3.5	0.680	0.3246	Valid
X3.6	0.546	0.3246	Valid
X3.7	0.521	0.3246	Valid
X3.8	0.465	0.3246	Valid
X3.9	0.465	0.3246	Valid
X3.10	0.693	0.3246	Valid

Sumber :Hasil PenelitianOutput SPSS, 2023

**Tabel 4**  
UjiValiditas produktivitasKaryawan (Y)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.796	0.3246	Valid
Y.2	0.815	0.3246	Valid
Y.3	0.798	0.3246	Valid
Y.4	0.819	0.3246	Valid
Y.5	0.796	0.3246	Valid
Y.6	0.819	0.3246	Valid
Y.7	0.798	0.3246	Valid
Y.8	0.819	0.3246	Valid

Sumber :Hasil PenelitianOutput SPSS, 2023

Diketahui seluruh nilai analisis korelasi ( $R_{hitung}$ ) > nilai  $R_{tabel}$  = 0.3246 (pada signifikasi 0,05 atau 5%) menandakan instrumen valid tidak ada

satupun item instrumen memiliki nilai dibawah 0.3246 (nilai  $R_{tabel}$ ).

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ukuran suatukestabilan konsistensi responden

menjawab konstruk pertanyaan dimensi variabel Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki  $\alpha > 0,60$ .

**Tabel 5**  
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Keterangan
X1	.913	0,6	Reliabel
X2	.946	0,6	Reliabel
X3	.771	0,6	Reliabel
Y	.922	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

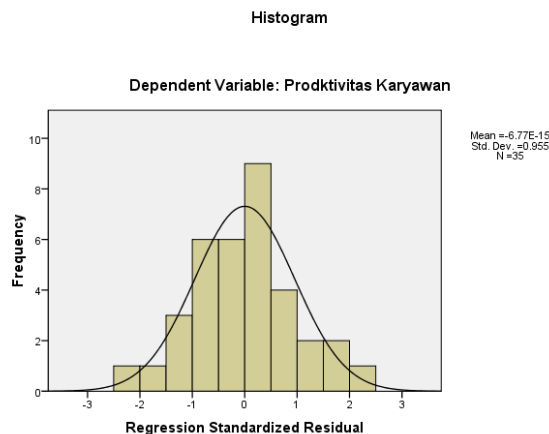
diketahui nilai  $\alpha > 0,6$  dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan membandingkan gariskurva (*histogram*) dan probabilitas (*ProbabilityPlot*) dengan taraf signifikan 0,05 garis data mengikuti garis diagonal.

**Gambar 1**  
Hasil Uji Normalitas  
Variabel Produktivitas Kayawan (Y)



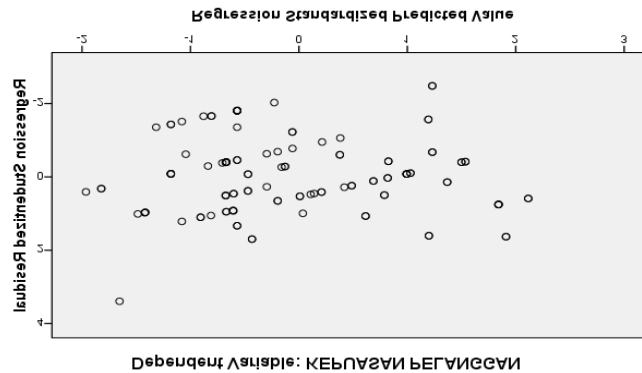
Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

Hasil grafik histogram diatas terdapat kurva terdistribusi normal berbentuk simetris, tidak melenceng kanan dan kekiri karna kurva berbentuk Normal berarti data diteliti model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

**Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedasitas digunakan menguji model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan pada pengamatan lain. Gunakans *catterplot*.

**Gambar 2**  
Uji heterokedasitas



Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

Dari gambar diatas dilihat titik-titik menyebar disimpulkan variabelin dependent bebas dari heterokedasitas. disimpulkan model regresi memenuhi asumsi heterokedasitas dan layak untuk dilakukan pada uji selanjutnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**  
Analisis regresi linier berganda bertujuan mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan DiPt Tirtakencana.

**Tabel 6**  
Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations				Collinearity Statistics
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	
1 (Constant)	-2.976	1.232		-2.415	.022					
Pengembangan Karir	.633	.048	.720	13.244	.000	.978	.922	.334	.215	4.653
Motivasi Kerja	-.197	.043	-.358	-4.543	.000	-.097	-.632	-.114	.102	9.801
Keselamatan Kesehatan Kerja	.433	.078	.479	5.574	.000	.503	.707	.140	.086	11.640

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

$$Y = -2,976 + 0,633 (X_1) + -0,197 (X_2) + 0,433 (X_3)$$

Angka tersebut masing- masing dijelaskan berikut :

1. Nilai konstanta = -2,976 bernilai negatif arti Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>),

Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Keselamatan Kerja (X<sub>3</sub>) menurun, maka Produktivitas Kerja Y mengalami penurunan = -2,976 satuan.

2. Nilai koefisien  $X_1$  bernilai positif = 0,633 artinya  $X_1$  ditingkatkan 1 satuan sedangkan  $X_2$  dan  $X_3$  tetap maka  $Y$  meningkat - 0,633 satuan.
3. Nilai koefisien  $X_2$  bernilai negatif = - 0,197 artinya  $X_2$  ditingkatkan 1 satuan sedangkan  $X_1$  dan  $X_3$  tetap  $Y$  menurun = -0,197 satuan.
4. Nilai koefisien  $X_3$  bernilai positif = 0,433 artinya  $X_3$  di tingkatkan 1

satuan  $X_2$  dan  $X_1$  tetap  $Y$  meningkat = 0.433.

**Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

Korelasi berganda ialah suatu korelasi bermaksud melihat hubungan antara 3 atau lebih Koefisien Determinasi digunakan mengetahui berapapersen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 7**  
Korelasi Berganda dan Koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	.980	.978	.531437

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

Nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,990. disimpulkan adanya hubungan kuat terhadap Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Tirtakencana. Hasil uji  $R^2$  digunakan mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan keselamatan kesehatan kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ) di PT. Tirtakencana sumbangan = 97,8 %

dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi variabel-variabel lain tidak diteliti.

**Uji T (Parsial)**

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable independen terhadap variable endependen asumsi variabel independen lain konstan Pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 8**  
Hasil Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations				Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.976	1.232		-2.415	.022					
Pengembangan Karir	.633	.048	.720	13.244	.000	.978	.922	.334	.215	4.653
Motivasi Kerja	-.197	.043	-.358	-4.543	.000	-.097	-.632	-.114	.102	9.801
Keselamatan Kesehatan Kerja	.433	.078	.479	5.574	.000	.503	.707	.140	.086	11.640

Sumber : Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent melihat nilai probabilitasnya..

1. Terdapat pengaruh X1 terhadap Y padaPT. Tirtakencana nilai  $t_{sig} = 0,000$  dan nilai t hitung  $13,244 > t$  tabel  $1,68957$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima (X1) berpengaruh terhadap (Y).
2. Terdapat pengaruh negatif signifikan X2 terhadap Y padaPT. Tirtakencana nilai  $t_{sig} = 0,000$  dan nilai t hitung  $-4,543 < t$  tabel  $1,68957$   $H_0$  diterima

dan  $H_a$  di tolak maka v (X2) tidak berpengaruh terhadap (Y).

3. Terdapat pengaruh X3 terhadap Y padaPT. Tirtakencana nilai  $t_{sig} = 0,000$  dan nilai t hitung  $5,574 > t$  tabel  $1,68957$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka (X3) berpengaruh terhadap (Y).

**Uji F**

Uji Simultan (Uji F) dilakukan gunakan SPSS 16 nilai a = 0,05 berikut hasil uji simultan.

**Tabel 9**  
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.988	3	145.329	514.575	.000 <sup>a</sup>
Residual	8.755	31	.282		
Total	444.743	34			

Sumber :Hasil Penelitian Output SPSS, 2023

f hitung= 514,575 dengan sig 0,000 < sig 0,05 nilai f hitung 514,575 > f tabel 3,07  $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima disimpulkan Pengembangan Karir (X1), motivasi kerja (X2) dan keselamatan kesehatan kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan(Y) memiliki pengaruh secara simultan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Pengembangan Karir berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT.Tirtakencana Nilai koefisienregresi *Pengembangan karir*= 0,633 berarti Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Produktivitas Karyawan mengalami peningkatan= 0,633 satuan.

Menurut Andrew J.Dubrin dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan pengembangan karir aktivitas kepegawaian membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai bersangkutan mengembangkan diri secara maksimal. Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir parakaryawan dimotivasi dapat melaksanagn tugasnya efektif efisien. Sebab semakin efektif efisiennya karyawan bekerjaakan kemungkinan organisasi perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal. Indikator dipertimbangkan pengembangan karir berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pertimbangan objektif



rasional diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung  
Para Sebagian besar pekerja ingin atasan mereka terlibat perencanaan karir mereka sendiri. Memberikan umpan balik pada karyawan tentang seberapa baik mereka melaksanakan tanggung jawab masing-masing salah satu cara memberi tahu tentang masalahnya pun perlu diselesaikan. umpan balik memberikan informasi berharga pada pekerja tentang tindakan pertama harus mereka ambil untuk meningkatkan prospek promosi mereka.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi  
Para Mayoritas pekerja menganggap mereka akan memiliki akses ke informasi mengenai peluangpromosi, terutama jika prosedur seleksi internal kompetitif digunakan untuk mengisi posisi terbuka. Pekerja segera percaya konsep keadilan tidak berlaku jikaakses tersebut tidak ada.
4. Adanya minat untuk dipromosikan.  
Strategi fleksibel dan proaktif digunakan meningkatkan antusiasme karyawan pengembangan karir keinginan untuk mengejar panggilan sangat individual karyawan memperhitungkan termasuk usia jenis kelamin jenis sifat pekerjaan saat ini, tingkat pendidikan pelatihan dicapai jumlah tanggungan seseorang tertarik untuk memajukan karirnya mungkin tergantung pada sejumlah keadaan berbeda.
5. Tingkat kepuasan. Meskipun memang setiap orang ingin maju, apalagi dalam mencari pekerjaan, namun standar keberhasilannya ternyata berbeda-beda. Variasi ini dihasilkan dari tingkat kesenangan,

dan latar akhir tidak selalu memperhitungkannya.

Hasil penelitian sejalandengan (Supendy & Harsum, 2018) pengembangan karir statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor PT. Pos (Persero)Kendari.

### **Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Motivasi Kerja* berpengaruh negatif signifikan parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Tirtakecana. Nilai koefisien regresi *Motivasi Kerja* =-0,197 berarti *Motivasi Kerja* mengalami penurunan Produktivitas Karyawan akan semakin turun =-0,197 satuan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi ialah kekuatan mendorong seseorang melakukan suatu tindakan secara internal eksternal positif atau negatif motivasi kerja suatu menimbulkan dorongan kerja pendorong semangatkerja.

Motivasi ialah pokok menjadikan dorongan seseorang untuk bekerja Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan fasilitas penunjang didapat di tempat kerja, misal fasilitas penunjang mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. Kebutuhan rasa aman, diantaranya rasa aman fisik stailitas ketergantungan perlindungan kebebasan dari daya mengancam seperti takut cemas bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan harus dipenuhi kepentingan bersama kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-

sama, contohnya interaksi baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan. kebutuhan atas apa telah dicapai seseorang contohnya kebutuhan akan status kemuliaan perhatian reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan (Putu, 2016) dimana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Keselamatan Kesehatan Kerja* berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT.Tirtakencana. Nilai koefisien regresi *Keselamatan Kesehatan Kerja* = 0,433 berarti *Keselamatan Kesehatan Kerja* mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Produktivitas Karyawan mengalami peningkatan = 0,433 satuan.

Menurut (Abdillah, 2018) Kesehatan kerja ialah hal penting diperhatikan pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja baik menguntungkan karyawan secara material bekerja dengan fasilitas menyenangkan sehingga tidak langsung karyawan bekerja lebih lama.

Hasil penelitian sejalan dengan (Hidayatullah & Tjahjawati, 2017) Pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan direktorat produksi divisi detail partmanufacturing PT Dirgantara Indonesia.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan diPT. Tirtakencana**

Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas Karyawan di PT. Tirtakencana Nilai koefisien korelasi berganda = 0,990 Nilai koefisien determinasi berganda = 0,980 berarti Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Tirtakencana secara simultan Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan di PT.Tirtakencana = 97,8%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Tirtakencana. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karir semakin meningkat Produktivitas Karyawan diPT. Tirtakencana.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Tirtakencana.
3. Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diPT. Tirtakencana. Artinya semakin tinggi Keselamatan Kesehatan Kerja semakinmeningkat Produktivitas Karyawan di PT. Tirtakencana.
4. Terdapat pengaruh secara simultan Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan KeselamatanKerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diPT. Tirtakencana. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karir Motivasi Kerja Keselamatan Kerja maka semakin

meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) diPT. Tirtakencana.

#### REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Abdillah, W. (2018). *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi Pemodelan Teoritis, Pengukuran, dan Pengujian Statis. Yogyakarta: Penerbit Andi.*
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Denik, K., Musadieg, M. Al, & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS). *Administrasi Bisnis*, 50(5), 102–107. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2061>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Suka Buku.*
- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia*, 3(2), 104–111. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/938>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali .... *Values*, 3(2), 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/valu>  
[e/article/view/4918](https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/valu/article/view/4918)
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.*
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 62. <https://doi.org/10.32833/majem.v7i2.68>
- Suwito, R., & Yolanda, A. (2018). Analisis motivasi kerja karyawan pada pt. bank sumut kcp marelan medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2((2)), 1–10.