Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026
Halaman: 1746 – 1752

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Budaya Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan pada Divisi Teknisi Lapangan Pt. First Media Tbk Cabang Wilayah Margonda Depok

Dimas Erlangga[1], Endang Susilo Wardani[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia
dimaser081203@gmail.com[1], dosen01645@gmail.com[2]

Kata Kunci:
Budaya Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Divisi Teknisi Lapangan PT First Media Tbk Cabang Margonda Kota Depok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif. Populasi penelitian terdiri atas 58 karyawan dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan observasi. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,064 > t tabel 2,003 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,427 > t tabel 2,003 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, Budaya Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan persamaan regresi Y = 11,810 + 0,638X1 + 0,271X2. Koefisien korelasi sebesar 0,649 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 42,1% menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap Produktivitas Karyawan.

Keyword:
Work Culture, Occupational Health and Safety, Employee Productivity, Human Resource Management

Abstract

This study aimed to analyze the effect of Work Culture and Occupational Health and Safety on Employee Productivity in the Field Technician Division of PT First Media Tbk, Margonda Branch, Depok City. The study employed a quantitative verification approach. The population consisted of 58 employees, and all members of the population were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and observation. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS, including instrument testing, classical assumption testing, correlation analysis, coefficient of determination, and partial and simultaneous hypothesis testing. The results showed that Work Culture had a positive and significant effect on Employee Productivity, with a t-value of 5.064 > 2.003 and a significance value of 0.001 < 0.05. Occupational Health and Safety also had a positive and significant effect, with a t-value of 3.427 > 2.003 and a significance value of 0.001 < 0.05. Simultaneously, Work Culture and Occupational Health and Safety had a positive and significant effect on Employee Productivity, with the regression equation Y = 11.810 + 0.638X1 + 0.271X2. The correlation coefficient of 0.649 indicated a strong relationship, while the coefficient of determination of 42.1% indicated the contribution of both independent variables to Employee Productivity.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting yang mendukung keberlanjutan organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga telah mengubah sifat kerja dan aktivitas operasional, sehingga karyawan harus memiliki kompetensi, kemampuan beradaptasi, disiplin, dan produktivitas yang memadai. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya diwajibkan mengoptimalkan sumber daya fisik dan teknologi tetapi juga mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Produktivitas karyawan merupakan indikator penting keberhasilan operasi organisasi. Produktivitas sangat terkait dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target dan standar yang telah ditentukan. Karyawan dengan produktivitas baik diharapkan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas kerja, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Tesis yang mendasari artikel ini menjelaskan bahwa produktivitas mencakup aspek kemampuan, pencapaian kerja, antusiasme, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi.

Pentingnya produktivitas karyawan sangat terlihat pada perusahaan yang menyediakan layanan internet. PT First Media Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan internet. Cabang Margonda di Kota Depok memiliki tanggung jawab operasional terkait layanan pelanggan dan penanganan teknis gangguan jaringan internet. Teknisi lapangan memainkan peran penting karena kecepatan dan kualitas pekerjaan mereka sangat terkait dengan kelangsungan layanan dan kepuasan pelanggan.

Pengamatan awal yang dilakukan di PT First Media Tbk Cabang Margonda menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal. Data produktivitas untuk tahun 2023–2025 menunjukkan penurunan kinerja pada beberapa indikator. Kualitas pekerjaan, misalnya, mencapai 88% pada 2023, menurun menjadi 80% pada 2024, dan menurun lebih lanjut menjadi 74% pada 2025. Hasil yang dicapai juga menurun dari 84% pada 2023 menjadi 79% pada 2024 dan 75% pada 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas di antara teknisi lapangan memerlukan perhatian manajerial lebih lanjut.

Salah satu faktor yang mungkin terkait dengan produktivitas karyawan adalah Budaya Kerja. Budaya Kerja mencerminkan nilai, kebiasaan, sikap, dan pola perilaku yang berkembang dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih konsisten, bertanggung jawab, dan efisien. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak diterapkan secara optimal dapat menjadi hambatan untuk mencapai target organisasi.

Survei awal yang dilakukan di antara 29 karyawan menunjukkan beberapa aspek Budaya Kerja yang masih perlu diperbaiki. Hanya 58,6% responden yang menyatakan bahwa mereka yakin dengan kemampuan teknis mereka saat menghadapi masalah yang tidak dikenal, sementara 55,2% menyatakan bahwa mereka akan tetap berkomitmen pada prosedur operasi standar saat menghadapi tekanan eksternal. Aspek lain, termasuk pengendalian emosi, tindakan pencegahan, dan kesiapan peralatan, juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih membutuhkan perbaikan.

Selain Budaya Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (OHS/K3) juga merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas. OHS bertujuan memberikan perlindungan kepada karyawan dari kecelakaan kerja dan risiko kesehatan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif, terutama bagi teknisi lapangan yang menghadapi risiko fisik dan lingkungan selama bekerja.

Penerapan OHS oleh karena itu penting tidak hanya dari sudut pandang perlindungan karyawan tetapi juga dari sudut pandang kontinuitas operasional. Implementasi OHS yang tidak memadai dapat meningkatkan risiko kecelakaan, gangguan kerja, kerusakan peralatan, dan kehilangan produktivitas. Sebaliknya, sistem OHS yang tepat dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan mendukung efektivitas karyawan.

Studi sebelumnya yang tercantum dalam dokumen penelitian juga menunjukkan hubungan antara variabel-variabel ini dan produktivitas. Nefaldri et al. (2021), misalnya, menemukan efek signifikan dan positif dari OHS terhadap produktivitas karyawan di divisi teknik PT Industri Kapal Indonesia. Rosalina dan Viktor (2022) juga melaporkan bahwa kesehatan rumah tangga dan lingkungan kerja memiliki efek positif terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, Chumaedi et al. (2024) menemukan bahwa K3 dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia.

Studi ini berfokus khusus pada teknisi lapangan di PT First Media Tbk Cabang Margonda Kota Depok. Penelitian ini penting karena sifat pekerjaan teknisi lapangan melibatkan tuntutan teknis, interaksi dengan pelanggan, mobilitas, risiko lingkungan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan kondisi ini, tujuan studi ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan; (2) pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan; dan (3) efek simultan Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan kerangka teoretis dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah: a). H1: Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.b). H2: Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. c). H3: Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan indikator penting kinerja organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien. Di Divisi Teknisi Lapangan PT First Media Tbk Margonda Branch, produktivitas karyawan sangat penting karena teknisi terlibat langsung dalam instalasi, pemeliharaan, dan pemecahan masalah. Namun, data yang tersedia menunjukkan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan dalam beberapa indikator selama periode 2023–2025, seperti yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Produktivitas karyawan PT.First Media Cabang Margonda Kota Depok Tahun 2023-2025

No	Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan	Target	Realisasi			Rata-rata	Kategori
			2023	2024	2025		
1	Kemampuan Kerja	100%	89%	84%	80%	84,3%	C
2	Hasil Yang Dicapai	100%	84%	79%	75%	79,3%	S
3	Semangat Kerja	100%	91%	87%	82%	86,6%	C
4	Pengembangan Diri	100%	89%	85%	78%	84%	C
5	Mutu	100%	88%	80%	74%	80,6%	C

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di Divisi Teknisi Lapangan PT First Media Tbk Margonda Branch, Depok, menunjukkan tren penurunan selama periode 2023–2025. Penurunan ini diamati pada beberapa indikator produktivitas, khususnya kualitas kerja, hasil kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih memerlukan perhatian lebih lanjut dari perusahaan. Penurunan produktivitas diduga terkait dengan berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk budaya kerja dan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (OHS). Oleh karena itu, meningkatkan budaya kerja dan memperkuat implementasi K3 dianggap sebagai upaya penting untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode verifikasi. Penelitian dilakukan di PT First Media Tbk, ITC Depok Ruko No. 16, Depok, Jawa Barat. Periode penelitian dilakukan selama 2025–2026, dengan jadwal penelitian keseluruhan berlangsung dari Oktober 2025 hingga Agustus 2026. Jumlah penduduknya terdiri dari 58 karyawan PT First Media Tbk Cabang Margonda Kota Depok. Karena populasi relatif terbatas, studi ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, total sampel penelitian terdiri dari 58 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden dan melalui pengamatan langsung. Data sekunder diperoleh dari informasi terkait perusahaan dan literatur relevan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden mengenai Budaya Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, serta Produktivitas Karyawan. Variabel independen dalam studi ini terdiri dari Budaya Kerja (X1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2), sementara Produktivitas Karyawan (Y) adalah variabel dependen. Budaya Kerja diukur melalui indikator yang berkaitan dengan kepercayaan diri sendiri, manajemen emosi, perilaku preventif, dan kesiapan kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja diukur melalui aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kondisi fisik dan mental, serta keselamatan kerja. Produktivitas Karyawan dinilai melalui kemampuan kerja, pencapaian, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi.

Analisis data terdiri dari pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi linier sederhana, regresi linier ganda, analisis korelasi, koefisien penentuan, uji t, dan uji F. Analisis statistik dilakukan menggunakan SPSS. Pengujian instrumen dilakukan melalui pengujian validitas dan keandalan. Pengujian asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskadastisitas. Tes Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,646 untuk Budaya Kerja dan 0,121 untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja, keduanya lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskadastisitas. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dianggap didukung ketika nilai t yang dihitung melebihi nilai t kritis atau nilai signifikansi di bawah 0,05. Untuk pengujian simultan, uji F digunakan untuk menentukan apakah Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Produktivitas Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi tersebut melibatkan 58 karyawan sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, 46 responden (79,31%) adalah laki-laki dan 12 responden (20,69%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, kelompok terbesar adalah responden berusia 23–27 tahun, terdiri dari 30 responden atau 51,72%. Kelompok usia 28–32 tahun terdiri dari 13 responden atau 22,41%, sedangkan responden berusia 18–22 tahun terdiri dari 8 responden atau 13,79%. Responden berusia di atas 33 tahun terdiri dari 7 responden atau 12,07%.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi umum Kesehatan dan Keselamatan Kerja dikategorikan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

sebagai baik, dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,72. Rata-rata terendah ditemukan pada indikator regulasi udara sebesar 2,93, dikategorikan cukup baik, sementara indikator kondisi fisik dan mental memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,30 dan dikategorikan sebagai sangat baik. Analisis variabel penelitian menghasilkan ringkasan berikut.

Tabel 2. Ringkasan Temuan Penelitian

Variabel	Hasil	Interpretasi
Budaya Kerja → Produktivitas Karyawan	r = 0,560	Hubungan sedang
Budaya Kerja → Produktivitas Karyawan	KD = 31,4%	Kontribusi parsial
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) → Produktivitas Karyawan	r = 0,416	Hubungan sedang
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) → Produktivitas Karyawan	KD = 17,3%	Kontribusi parsial
Budaya Kerja + K3 → Produktivitas Karyawan	R = 0,649	Hubungan kuat
Budaya Kerja + K3 → Produktivitas Karyawan	R^2 = 42,1%	Kontribusi simultan
Budaya Kerja → Produktivitas Karyawan	t = 5,064; Sig. = 0,001	Berpengaruh signifikan
K3 → Produktivitas Karyawan	t = 3,427; Sig. = 0,001	Berpengaruh signifikan
Budaya Kerja + K3 → Produktivitas Karyawan	F = 20,018; Sig. < 0,05	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Data yang diproses oleh peneliti, 2026.

Analisis regresi sederhana untuk Budaya Kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,709, dengan nilai t sebesar 5,064 dan signifikansi sebesar 0,001. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan dalam Budaya Kerja diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan. Korelasi parsial antara Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan adalah 0,560, yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Koefisien penentuan adalah 0,314, artinya Budaya Kerja berkontribusi 31,4% terhadap Produktivitas Karyawan, sementara 68,6% sisanya terkait dengan faktor lain di luar model penelitian. Korelasi parsial antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Karyawan adalah 0,416, juga dikategorikan sebagai hubungan sedang. Koefisien penentuannya adalah 0,173, menunjukkan kontribusi sebesar 17,3%, sementara sisanya 82,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Analisis regresi linier ganda menghasilkan persamaan berikut:

$$\mathbf{Y = 11.810 + 0.638X1 + 0.271X2}$$

Koefisien positif sebesar 0,638 menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Kerja terkait dengan peningkatan Produktivitas Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien 0,271 menunjukkan bahwa peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga terkait dengan peningkatan Produktivitas Karyawan. Koefisien korelasi simultan adalah 0,649, menunjukkan hubungan kuat antara Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Karyawan. Koefisien penentuan adalah 0,421 atau 42,1%. Dengan demikian, dua variabel independen tersebut secara bersama-sama menjelaskan 42,1% variasi Produktivitas Karyawan, sementara 57,9% terkait dengan faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji hipotesis simultan menghasilkan nilai F sebesar 20,018, lebih besar dari nilai tabel F sebesar 3,165, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pembahasan

Dampak budaya kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasilnya menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai t yang dihitung sebesar 5,064 lebih besar daripada nilai kritis sebesar 2,003, sementara nilai signifikansi 0,001 berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, H1 didukung. Koefisien korelasi 0,560 menunjukkan hubungan sedang antara Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan. Koefisien penentuan parsial sebesar 31,4% menunjukkan bahwa Budaya Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas, meskipun faktor lain di luar model menyumbang sisanya 68,6%.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam budaya yang menekankan tanggung jawab, kepercayaan diri, disiplin, kontrol emosional, perilaku pencegahan, dan kesiapan kerja cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Bagi teknisi lapangan, budaya kerja menjadi sangat penting karena aktivitas mereka membutuhkan kemandirian, pengambilan keputusan teknis, interaksi dengan pelanggan, dan kemampuan merespons kondisi lapangan yang berubah. Hasil ini konsisten dengan Oktavianti

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

dan Rushadiyati (2023), yang penelitiannya menemukan bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan positif dengan Produktivitas Karyawan. Analisis regresi mereka menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Kerja diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan Chumaedi et al. (2024), yang menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam budaya yang menekankan tanggung jawab, kepercayaan diri, disiplin, kontrol emosional, perilaku pencegahan, dan kesiapan kerja cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Bagi teknisi lapangan, budaya kerja menjadi sangat penting karena aktivitas mereka membutuhkan kemandirian, pengambilan keputusan teknis, interaksi dengan pelanggan, dan kemampuan merespons kondisi lapangan yang berubah. Hasil ini konsisten dengan Oktavianti dan Rushadiyati (2023), yang penelitiannya menemukan bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan positif dengan Produktivitas Karyawan. Analisis regresi mereka menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Kerja diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan Chumaedi et al. (2024), yang menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan produktivitas di PT First Media Tbk Cabang Margonda tidak hanya harus fokus pada keterampilan teknis tetapi juga memperkuat kebiasaan kerja sehari-hari dan nilai-nilai perilaku. Pelatihan dalam komunikasi, manajemen emosi, disiplin, kerja tim, dan kepatuhan terhadap standar operasional dapat digunakan untuk memperkuat budaya kerja yang ada.

Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil ini juga menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai t yang dihitung sebesar 3,427 melebihi nilai kritis 2,003, sementara nilai signifikansi 0,001 lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, H2 didukung. Koefisien korelasi parsial sebesar 0,416 menunjukkan hubungan sedang antara OHS dan Produktivitas Karyawan. Koefisien penentuan sebesar 17,3% menunjukkan bahwa HIMS berkontribusi pada produktivitas, meskipun mayoritas variasi produktivitas terkait dengan faktor lain di luar variabel ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi keselamatan dan kesehatan yang memadai dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih nyaman dan efektif. Hal ini sangat relevan bagi teknisi lapangan karena pekerjaan mereka melibatkan mobilitas, peralatan teknis, aktivitas luar ruangan, lokasi pelanggan, dan berbagai kondisi lingkungan.

Hasilnya konsisten dengan Nefaldri et al. (2021), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan produktivitas karyawan di divisi teknik PT Industri Kapal Indonesia. Penelitian mereka melaporkan bahwa K3 menyumbang 35,16% terhadap produktivitas, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan ini juga didukung oleh Rosalina dan Viktor (2022), yang menemukan bahwa OHS dan lingkungan kerja memiliki efek positif terhadap produktivitas karyawan.

Bagi PT First Media Tbk Cabang Margonda, menjaga praktik OHS yang tepat sangat penting tidak hanya untuk mengurangi risiko di tempat kerja tetapi juga untuk menjaga kelangsungan kerja dan produktivitas. Perhatian khusus harus diberikan pada kondisi lingkungan kerja, kesiapan peralatan, kondisi fisik dan mental, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

Dampak Simultan Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan ketiga menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja secara bersamaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Persamaan regresi ganda adalah Y = 11,810 + 0,638X1 + 0,271X2. Kedua koefisien tersebut positif, menunjukkan bahwa peningkatan dalam Budaya Kerja dan OHS terkait dengan peningkatan produktivitas. Koefisien korelasi simultan sebesar 0,649 menunjukkan hubungan yang kuat. Sementara itu, koefisien penentuan sebesar 42,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama menjelaskan 42,1% dari Produktivitas Karyawan, sementara 57,9% terkait dengan faktor lain yang tidak diperiksa dalam studi ini.

Uji F juga mengonfirmasi efek simultan, dengan nilai F 20,018 > 3,165 dan signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, H3 didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak dapat dilihat hanya dari perspektif perilaku individu karyawan atau hanya dari perspektif keselamatan tempat kerja. Budaya Kerja dan OHS saling melengkapi. Budaya kerja yang kuat dapat mendorong disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur, sementara layanan kesehatan yang memadai dapat menyediakan kondisi aman yang

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

dibutuhkan karyawan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut secara efektif. Hasilnya konsisten dengan temuan Chumaedi et al. (2024), yang menunjukkan bahwa OHS dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, PT First Media Tbk Cabang Margonda sebaiknya mengintegrasikan pengembangan Budaya Kerja dan OHS daripada memperlakukannya sebagai program manajerial yang terpisah. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan menggabungkan pengembangan perilaku, pengawasan keselamatan, kesiapan peralatan, pelatihan teknis, komunikasi, dan evaluasi berkelanjutan hasil kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT First Media Tbk Cabang Margonda Kota Depok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t 5,064 > 2,003 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan bersifat moderat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,560 dan kontribusi parsial sebesar 31,4%. Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t 3,427 > 2,003 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hubungan antara OHS dan Produktivitas Karyawan bersifat moderat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,416 dan kontribusi parsial sebesar 17,3%. Secara bersamaan, Budaya Kerja dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Persamaan regresi bergandanya adalah Y = 11,810 + 0,638X1 + 0,271X2. Koefisien korelasi 0,649 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara koefisien penentuan 42,1% menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan OHS bersama-sama berkontribusi 42,1% terhadap Produktivitas Karyawan. Sisa 57,9% terkait dengan faktor lain di luar model penelitian. Efek simultan dikonfirmasi oleh nilai F 20,018 > 3,165 dengan signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan temuan ini, PT First Media Tbk Cabang Margonda disarankan untuk terus memperkuat Budaya Kerja, khususnya dalam manajemen emosi, komunikasi dengan pelanggan, disiplin, kepercayaan teknis, dan perilaku kerja preventif. Perusahaan juga harus memelihara dan meningkatkan implementasi OHS melalui pengawasan rutin, kesiapan peralatan, evaluasi lingkungan, dan pelatihan keselamatan karyawan. Peneliti masa depan dianjurkan untuk memeriksa variabel lain yang mungkin menjelaskan sisa 57,9% variasi produktivitas, seperti motivasi, beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, atau kepuasan kerja.

Mengakui

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada PT First Media Tbk Cabang Margonda Kota Depok atas penyediaan akses penelitian dan dukungan dalam proses pengumpulan data. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, serta semua responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Angraini, D. (2024). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV Ruang Karya.

Apriliani, P., & Wardani, E. S. (2025). Pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(8), 627–638. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i8.6412

Barokah, G. A., & Sukarno, G. (2022). Budaya kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 4*(2), 890–903. https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4672

Chumaedi, M., Hermawan, D., Maulani, I., & Siddiq, D. M. (2024). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), budaya organisasi dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan di PT Denso Indonesia. *Jurnal Darma Agung, 32*(5), 43–53. https://doi.org/10.46930/ojsuda.v32i5.4638

Fahmi, I. (2021). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irwan, & Kamsidik. (2024). *Perilaku dan budaya organisasi manajemen sumber daya manusia*. PT Pena Persada Kerta Utama.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM* (Cetakan ketujuh). Remaja Rosdakarya.

Nefaldri, A., Arfah, A., Mente, L., & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian engineering di PT Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. *Center of Economic Student Journal, 4*(3). https://doi.org/10.56750/csej.v4i3.444

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Natalia, N., & Ali, H. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan: Analisis kompetensi dan motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2*(4), 189–194.

Oktavianti, P., & Rushadiyati. (2023). Pengaruh budaya kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT Indonesia Botol dan Parfum. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 13*(4), 318–331.

Putri, D. L., & Priadi, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat. *AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 3*(1), 9–16.

Rosalina, J., & Viktor, R. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Maneksi, 11*(2), 478–482. https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1234

Sari, D. A. P., & Wardani, E. S. (2025). Pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(8), 627–638.

Sudiro, A., & Putri, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Wardani, E. S., & Supriyatna, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Cabang Graha Aos Kebon Jeruk Jakarta Barat. *JURNAL SeMaRaK, 6*(1), 104–116.

Widodo. (2022). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. [Data penerbit mengikuti sumber skripsi]. Wolor, C. W. (2025). Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT X. *[Nama jurnal mengikuti sumber skripsi], 2*(2), 730–740.