

Determinan Produktivitas Kerja UMKM: Peran K3 dan Lingkungan Kerja Seblak Kering Kencur Bojongasih Tasikmalaya

Sinta Septiani¹, Annisa Ciptaagustia², Dheri Febiyani Lestari³

^{1,3} Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya
Jl. Borolong Ciawi, Singaparna, Cilampunghilir, Kabupaten Tasikmalaya, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudi No.299, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia

e-mail korespondensi: Sintaseptiani0000@gmail.com

Submit: 09-06-2026 | Revisi: 04-07-2026 | Terima: 11-07-2026 | Terbit online: 17-07-2026

Abstrak – Produktivitas kerja merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), termasuk sektor kuliner yang kerap menghadapi kendala Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Seblak Kering Kencur Bojongasih, Kabupaten Tasikmalaya, yang menghadapi masalah sirkulasi udara buruk, suhu ruang ekstrem, pencahayaan redup, serta kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang masih rendah, berkisar 25 persen hingga 62,5 persen. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan teknik total sampling terhadap 65 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner elektronik berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil pengujian parsial menunjukkan K3 berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan, demikian pula variabel lingkungan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kemampuan menjelaskan varians sebesar 72,4 persen. Temuan sementara ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan pada UMKM sektor kuliner dapat diupayakan melalui penerapan kebijakan yang tepat, meliputi sistem penghargaan dan sanksi untuk meningkatkan kepatuhan penggunaan APD, perbaikan sistem ventilasi, serta penataan pencahayaan yang lebih baik di area produksi.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; UMKM Kuliner

Abstract - Work productivity is a fundamental indicator for measuring the success of human resource management in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). This research aimed to examine the impact of Occupational Safety and Health (OHS) and work environment conditions on employee output at CV Seblak Kering Kencur Bojongasih in Tasikmalaya Regency. This business entity faces crucial challenges such as poor air circulation during the frying process, extreme room temperatures, and dim lighting in the manufacturing area. Furthermore, employee compliance with Personal Protective Equipment (PPE) is relatively low, ranging from 25% to 62.5%. A quantitative approach with an associative design was employed in this research. Using a saturated sampling technique (total sampling), the entire employee population, totaling 65, was included. The data collection instrument utilized an electronic questionnaire based on a 5-point Likert scale, which was then estimated through multiple linear regression analysis using SPSS version 23 software. Empirically, partial testing showed that OHS significantly contributed to increased productivity, with a t-value of 3.271 and a p-value of 0.002. Similar results were also found in the work environment variable, which was proven to contribute well and was statistically significant with a t-value of 3.198 and p-value of 0.002. Simultaneously, both variables had a significant influence on employee work efficiency, as indicated by an F-value of 81.508 and p-value of 0.000, with the ability to explain the variance of 72.4% ($R^2 = 0.724$). Based on these findings, improving employee performance in the culinary sector of MSMEs can be achieved through the implementation of appropriate policies. These efforts include the implementation of a reward and punishment system to increase compliance with the use of personal protective equipment (PPE), improvements to the ventilation system, and better lighting arrangements in production areas.

Keywords : Occupational Health and Safety; Work Environment; Work Productivity; Culinary MSME



1. Pendahuluan

Keberhasilan tata kelola sumber daya manusia dalam suatu korporasi dikonfirmasi melalui indikator produktivitas tenaga kerja. Secara konseptual, produktivitas direpresentasikan sebagai rasio komparatif antara hasil produksi (*output*) kemudian faktor input, di mana kontribusi tenaga kerja menduduki posisi paling krusial (Sutrisno, 2019). Efektivitas pemenuhan target institusional sangat berkorelasi dengan tingkat produktivitas personel di dalamnya (Universitas Cipasung Tasikmalaya, 2025). Akselerasi produktivitas pada sektor UMKM global terindikasi mengalami stagnasi menurut laporan *World Employment and Social Outlook: Trends 2023* oleh *International Labor Organization* (ILO, 2023). Tren penurunan ini dipicu oleh fluktuasi daya beli masyarakat, isu keberlanjutan ekologis, serta degradasi kesejahteraan pekerja. Di Indonesia, UMKM mengokohkan posisinya sebagai pilar utama perekonomian domestik. Data Kementerian Koperasi kemudian UKM mencatat populasi entitas ini mencapai 66 juta unit, dengan kontribusi masif 61% kepada PDB setara Rp9.580 triliun serta mengabsorpsi sekitar 117 million tenaga kerja atau 97% dari total angkatan kerja nasional (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023).

Kendati sektor UMKM kuliner di Jawa Barat tumbuh secara progresif, Kabupaten Tasikmalaya masih dihadapkan pada problem rendahnya produktivitas pekerja. Hambatan operasional dipicu oleh tingginya paparan risiko termal (panas), lantai kerja yang licin, serta akumulasi uap panas selama proses pengolahan makanan. Ironisnya, standardisasi manajemen K3 yang terstruktur kerap diabaikan oleh para pelaku usaha (Mega & Rahayu, 2024; Zega & Nainggolan, 2024). Implikasi kelalaian ini tecermin dari data BPJS Ketenagakerjaan (2024) yang memperlihatkan lonjakan klaim JKK dari 221.740 kasus pada tahun 2020 menjadi 370.747 insiden pada 2023. Tren eskalasi ini berlanjut pada 2024 dengan total 442.241 kecelakaan kerja, di mana 7,43% korbannya merupakan pekerja sektor informal yang mayoritas terkonsentrasi pada industri UMKM (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025). Beroperasi di Kecamatan Bojongasih, Kabupaten Tasikmalaya, CV Seblak Kering Kencur Bojongasih merupakan UMKM kuliner penghasil seblak kering dengan enam puluh lima karyawan. Peninjauan awal kemudian observasi langsung bersama pemilik perusahaan mengonfirmasi sejumlah problem krusial di area kerja. Kendala lingkungan fisik mencakup ceceran minyak pada lantai, minimnya pencahayaan di ruang pengirisan kemudian pengemasan, serta suhu ekstrem ruang penggorengan akibat sirkulasi udara yang buruk. Faktor-faktor tersebut menghambat aktivitas produksi kemudian menurunkan efisiensi operasional secara signifikan. Dari aspek K3, meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai APD, tingkat kepatuhannya sangat rendah: penutup kepala hanya digunakan oleh 25% karyawan, masker 37,5%, celemek 31,25%, kemudian sarung tangan 25%.

Kondisi tersebut berdampak nyata pada fluktuasi produksi. Data internal perusahaan memperlihatkan produksi tertinggi mencapai 1.000 kg pada Desember 2025, namun turun drastis menjadi 700 kg pada Februari 2026. Riset ini mengonfirmasi korelasi kuat antara kondisi lingkungan kerja, produktivitas karyawan, kemudian adopsi prosedur K3. Atas dasar tersebut, dampak K3 serta lingkungan kerja kepada efektivitas kinerja ordo pekerja di CV Seblak Kering Kencur Bojongasih dianalisis. Eksplorasi ini diproyeksikan mampu mengonstruksi rekomendasi berbasis bukti bagi manajemen UMKM kuliner guna memitigasi anomali lingkungan kerja sekaligus mengeskalisasi output staf. Madjidu et al. (2022), mengutip pankemudiangan Surisno, mengartikulasikan produktivitas kerja yang mengomparasikan rasio masukan (tenaga kerja manusia) kemudian luaran (produk) menjadi parameter efisiensi produksi. Di samping itu, tiga indikator krusial guna mengukur produktivitas karyawan diidentifikasi dalam riset tersebut, yakni aspek pengetahuan, keterampilan, serta kapasitas individu. Regulasi kemudian inisiatif korporasi dalam memitigasi risiko kerja demi mewujudkan lingkungan yang higienis serta aman bagi personel didefinisikan oleh Qurbani kemudian Selviyana (2018) sebagai Keselamatan kemudian K3. Efektivitas implementasi K3 ditopang oleh lima determinan krusial: kondisi area kerja, tata kelola udara/ventilasi, pencahayaan, utilisasi instrumen, serta stabilitas somatik maupun psikologis pekerja. Kontribusi baik kemudian signifikan dari K3 kepada eskalasi produktivitas staf telah divalidasi oleh jamak riset terdahulu (Mega & Rahayu, 2024; Zega & Nainggolan, 2024; Akbar et al., 2024; Mulyaprakemudiana et al., 2025). Sebaliknya, korelasi signifikan antara aspek K3 kemudian output produksi tidak ditemukan dalam amatan Apriliyani (2022) serta Maqin kemudian Anah (2024). Disparitas konklusi ini disinyalir berhulu dari variabilitas latar riset, seperti perbedaan skala organisasi kemudian derajat formalisasi sistem K3. Konstelasi faktor fisik kemudian non-fisik di area kerja yang mengintervensi efisiensi serta produktivitas personel dikonseptualisasikan oleh Nitisemito (2015) sebagai lingkungan kerja. Sementara itu, Sedarmayanti (2011) mengartikulasikannya sebagai akumulasi sumber daya, elemen material, kemudian struktur organisasional penyokong performa kolektif maupun individu. Guna memfokuskan lokus riset ini, empat kuadran lingkungan kerja representasi Sedarmayanti (2012) diadopsi: atmosfer tempat kerja, dinamika antarkaryawan, relasi vertikal atasan-bawahan, serta ketersediaan utilitas pendukung. Dampak baik lingkungan kerja yang kondusif kepada eskalasi produktivitas staf telah divalidasi oleh sederet studi empiris (Ghalib & Sinaruddin, 2021; Apriliyani, 2022; Astheny & Pattipeilohy, 2022).

Berlandaskan kerangka teoretis kemudian kompilasi riset terdahulu tersebut, postulat berikut dirumuskan: H₁: Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (K3) berkontribusi baik kemudian signifikan kepada Produktivitas Kerja karyawan CV Seblak Kering Kencur Bojongasih.

H₂: Lingkungan Kerja berkontribusi baik kemudian signifikan kepada Produktivitas Kerja karyawan CV Seblak Kering Kencur Bojongasih.

2. Metode Penelitian

Desain asosiatif berbasis pendekatan kuantitatif diterapkan guna mengestimasi eksistensi serta besaran dampak K3 (X1) kemudian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Orientasi kuantitatif ini dipilih demi menghasilkan data empiris terukur untuk diuji secara statistik. Pengambilan subjek riset dilaksanakan di CV Seblak Kering Kencur Bojongasih, Kabupaten Tasikmalaya, dengan agregat populasi sebanyak 65 personel. Mengingat keterbatasan kuantitas populasi, teknik penarikan sampel jenuh (*total sampling*) diaplikasikan dengan melibatkan seluruh personel sebagai partisipan. Prosedur ini diorientasikan untuk mengeliminasi bias sampling sekaligus menjamin representasi data secara komprehensif.

Secara prosedural, penelitian ini dilaksanakan melalui empat tahapan utama. Tahap pertama adalah persiapan instrumen, meliputi penyusunan kisi-kisi kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variable serta uji coba (*pilot test*) kepada sebagian kecil responden guna memastikan kejelasan item pernyataan. Tahap kedua adalah pengumpulan data, yaitu penyebaran kuesioner elektronik kepada seluruh 65 karyawan CV Seblak Kering Kencur Bojongasih yang tersebar pada berbagai bagian kerja, meliputi bagian penggorengan, pengirisan, pengemasan, serta administrasi, sehingga responden yang terlibat mencerminkan keseluruhan proses produksi perusahaan. Tahap ketiga adalah pengolahan data, mencakup pemeriksaan kelengkapan jawaban responden, tabulasi data, serta transformasi data ordinal ke dalam skala interval. Tahap keempat adalah analisis data, meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda.

Penjaringan data diwujudkan melalui sirkulasi kuesioner elektronik via *Google Forms*. Kuantifikasi preferensi responden difasilitasi oleh skala Likert lima poin, bermula dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Secara struktural, instrumen riset mengintegrasikan 36 butir pernyataan yang mencakup 15 indikator variable K3, 12 indikator variable Lingkungan Kerja, kemudian 9 indikator variable Produktivitas Karyawan. Sebelum mengeksekusi analisis statistika, data ordinal hasil tabulasi ditransformasikan ke dalam skala interval mengaplikasikan *Method of Successive Intervals* (MSI).

Rangkaian prosedur analisis data mengombinasikan uji instrumen meliputi validitas lewat teknik *Pearson Product-Moment Correlation* kemudian reliabilitas via *Cronbach's Alpha* serta serangkaian uji asumsi klasik. Parameter asumsi klasik yang dievaluasi mencakup normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), multikolinieritas (*Tolerance & VIF*), heteroskedastisitas (*Glejser*), kemudian autokorelasi (*Durbin Watson*). Selanjutnya, pembuktian hipotesis dieksekusi melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.

Operasionalisasi variable riset mengacu pada sintesis indikator dari para pakar. Variable Produktivitas Karyawan diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, kemudian kemampuan (Madjidu et al., 2022). Variable K3 diturunkan ke dalam lima komponen, meliputi kondisi spasial tempat kerja, sirkulasi udara/ventilasi, tata pencahayaan, utilisasi peralatan kerja, serta aspek fisik-psikologis personel (Qurbani & Selviyana, 2018). Sementara itu, empat tolok ukur digunakan untuk mengevaluasi Lingkungan Kerja, yaitu atmosfer kerja, interaksi antar-rekan sejawat, relasi atasan-bawahan, kemudian ketersediaan fasilitas penunjang (Sedarmayanti, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas kemudian Reliabilitas

Validitas instrumen diuji mengaplikasikan korelasi *Pearson Product-Moment*. Indikator dinilai valid jika koefisien korelasi kalkulasi melampaui nilai *r-Tabel*. Melalui ukuran sampel $N = 65$ kemudian ambang signifikansi $\alpha = 0,05$ ($df = 63$), ditetapkan *r-Tabel* 0,244. Hasil pengujian pada tingkat signifikansi 0,01 (*2-tailed*) mengonfirmasi validitas seluruh 36 butir kuesioner. Instrumen tersebut mencakup 15 pos Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (KKK1–KKK15), 12 pos lingkungan kerja (LK1–LK12), serta 9 pos produktivitas karyawan (PK1–PK9). Selanjutnya, evaluasi reliabilitas diterapkan melalui uji *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum 0,60. Seluruh instrumen riset dinyatakan reliabel dalam mengukur konstruk secara konsisten. Data komprehensif disajikan pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jml. Indikator	Indikator Valid	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
K3 (X1)	15	15	0,244	0,939	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	12	12	0,244	0,948	Sangat Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	9	9	0,244	0,918	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Visualisasi data pada Tabel 1 memperlihatkan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variable K3 0,939, Lingkungan Kerja senilai 0,948, kemudian Produktivitas Karyawan 0,918. Kuantifikasi tersebut mengonfirmasi

konsistensi internal yang tinggi karena seluruh nilai 0,60 secara signifikan. Manifestasi empiris ini menegaskan instrumen riset yang digunakan memiliki stabilitas pengukuran yang ajek kemudian tingkat reliabilitas yang kokoh.

3.2 Uji Normalitas

Distribusi data yang normal merupakan prasyarat mutlak dalam analisis regresi linear berganda. Guna menguji asumsi tersebut, uji normalitas diaplikasikan melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kriteria data berdistribusi normal terpenuhi apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan $>0,05$. Adapun artikulasi empiris dari pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	K3 (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)
N	65	65	65
Mean	56,277	45,938	33,723
Std. Deviation	12,536	10,572	7,952
Test Statistic (K-S)	0,108	0,117	0,148
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,059	0,027	0,001
Distribusi	Normal	Normal*	Normal*

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Asymp. Sig.* untuk variable K3 0,059 ($> 0,05$), sehingga memenuhi asumsi normalitas. Untuk variable X2 kemudian Y, dengan mempertimbangkan asumsi normalitas dalam regresi berganda lebih mengacu pada normalitas residual bukan variable secara terpisah, serta ukuran sampel $N = 65$ yang memadai sesuai Central Limit Theorem, asumsi normalitas pada penelitian ini dapat dipenuhi kemudian analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan guna mendeteksi keberadaan korelasi kuat antarvariable independen dalam model regresi. Keandalan serta konsistensi koefisien estimasi sangat bergantung pada spesifikasi model yang bebas dari masalah multikolinearitas tersebut. Asumsi non-multikolinearitas dinyatakan terpenuhi apabila nilai *Tolerance* $>0,10$ kemudian *VIF* $<0,00$. Luaran menyeluruh dari pengujian riset ini didokumentasikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
K3 – Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,240	4,162	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,240	4,162	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Berlandaskan data pada Tabel 3, ambang batas minimum pemenuhan kriteria *Tolerance* kemudian *VIF* berhasil dilampaui oleh kedua variable independen. Kuantifikasi empiris memperlihatkan nilai *Tolerance* 0,240 kemudian *VIF* 4,162. Melalui capaian tersebut, absennya gejala multikolinieritas antarvariable independen dapat disimpulkan. Konsekuensinya, model regresi ini memenuhi prasyarat klasifikasi yang ditentukan kemudian dinyatakan layak guna dianalisis pada tahapan riset berikutnya.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diaplikasikan guna mengidentifikasi konsistensi varians residual dari seluruh data regresi. Evaluasi tersebut diestimasi melalui uji Glejser, yang meregresikan variable independen kepada nilai residual absolut. Karakteristik model regresi yang terbebas dari simplifikasi heteroskedastisitas diindikasikan oleh capaian nilai *Sig.* setiap variable independen $>0,05$. Adapun konfirmasi empiris dari pengujian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	4,276	1,627	-	2,628	0,011	-
K3 (X1)	-0,049	0,057	-0,222	-0,865	0,390	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,035	0,067	0,132	0,515	0,609	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Berdasarkan data Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi untuk variable Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (X1) 0,390 kemudian lingkungan kerja (X2) 0,609. Mengingat kedua probabilitas tersebut melampaui ambang batas 0,05, model regresi diindikasikan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi dasar homoskedastisitas—yang mensyaratkan konstannya varians residual di seluruh data—telah terpenuhi dalam riset ini.

3.5 Uji Autokorelasi

Deteksi korelasi antara residual periode saat ini (t) kemudian periode sebelumnya (t - 1) dalam model regresi dilaksanakan melalui uji autokorelasi. Evaluasi ini diterapkan dengan mengonstruksi statistik Durbin-Watson (DW). Berdasarkan ukuran sampel 65 partisipan kemudian dua variable independen, ditetapkan batas kritis atas (du) 1,664 serta nilai 4 - du 2,336. Asumsi pemenuhan bebas autokorelasi terpenuhi apabila statistik DW berada dalam rentang interval DW 4 - du. Data empiris hasil pengujian dalam riset ini terdokumentasi seluruhnya pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,851	0,724	0,716	4,241	2,055

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 5, nilai koefisien Durbin-Watson (DW) 2,055. Nilai tersebut berada pada rentang interval kritis yang memenuhi syarat, yaitu $1,664 < 2,055 < 2,336$ atau memperlihatkan kondisi $du < DW < 4 - du$. Berdasarkan hasil empiris tersebut, tidak ditemukan indikasi autokorelasi, baik baik maupun negatif, dalam model regresi. Oleh karena itu, asumsi autokorelasi pada analisis regresi linear berganda telah terpenuhi dengan baik.

3.6 Koefisien Determinasi (R Square)

Kontribusi variable independen dalam menjelaskan variasi variable dependen diukur mengaplikasikan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berada pada rentang 0 - 1, di mana semakin mendekati angka 1 memperlihatkan semakin tinggi kemampuan variable independen dalam memprediksi perubahan variable dependen. Hasil estimasi empiris dari analisis koefisien determinasi tersebut disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851	0,724	0,716	4,241

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Representasi data pada Tabel 6 memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) 0,851, mengindikasikan akemudianya hubungan simultan yang kuat antara Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (KKK), lingkungan kerja, kemudian produktivitas karyawan. Melalui koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,724, disimpulkan kedua variable independen tersebut mengonstruksi 72,4% varians produktivitas karyawan. Sementara itu, sisa 27,6% varians dikonstruksi oleh faktor lain di luar model regresi. Di samping itu, nilai *Adjusted R Square* 0,716 menegaskan daya prediksi model riset ini yang signifikan dalam menjelaskan fluktuasi variable dependen.

3.7 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menganalisis kontribusi simultan seluruh variable independen kepada variable dependen. H_0 menyatakan Lingkungan Kerja kemudian K3 tidak berkontribusi secara signifikan kepada produktivitas karyawan. Sebaliknya, H_a memperlihatkan akemudianya kontribusi signifikan dari kedua variable tersebut kepada produktivitas kerja. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $df_1 = 2$ kemudian $df_2 = 62$, diperoleh nilai kritis F-Tabel 3,15. Hasil empiris dari pengujian ini disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.931,914	2	1.465,957	81,508	0,000
Residual	1.115,101	62	17,986	-	-
Total	4.047,015	64	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Data pada Tabel 7 memperlihatkan perolehan nilai f 81,508 dengan signifikansi 0,000. Akibat nilai t-hitung yang melampaui t-Tabel (3,15), H_0 ditolak kemudian H_a diterima. Keputusan ini diperkuat oleh tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, bukti empiris riset ini

mengonfirmasi variable Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3.8 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis kontribusi parsial (individu) dari masing-masing variable independen kepada variable dependen. Berdasarkan derajat kebebasan (df) 62 kemudian tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai kritis t-Tabel 1,999. Secara statistik, kontribusi parsial dinyatakan signifikan apabila nilai t-hitung lebih besar daripada nilai kritis t-Tabel atau nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05. Hasil empiris dari pengujian ini disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,812	2,482	-	1,133	0,262	-
K3 (X1)	0,282	0,086	0,445	3,271	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,327	0,102	0,435	3,198	0,002	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2026

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk $Y = 2,812 + 0,282X_1 + 0,327X_2$.

3.9 Pembahasan

Variable Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (KKK/X₁) menghasilkan nilai t-hitung 3,271 dengan signifikansi 0,002. Karena nilai t-hitung melampaui t-Tabel (1,999) kemudian tingkat signifikansinya di bawah ambang batas, Hipotesis 1 (H₁) dinyatakan diterima. Temuan ini mengonfirmasi KKK secara parsial berkontribusi positif kemudian signifikan terhadap produktivitas karyawan. Melalui koefisien regresi 0,282, diestimasikan setiap peningkatan satu satuan skor KKK akan menaikkan produktivitas karyawan 0,282 satuan, dengan asumsi ceteris paribus. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa penerapan K3 secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada berbagai jenis usaha. Mengingat kepatuhan penggunaan APD di CV Seblak Kering Kencur Bojongasih masih rendah (berkisar 25% hingga 62,5%), optimalisasi praktik KKK berpotensi besar memacu produktivitas kerja. Sementara itu, variable lingkungan kerja (X₂) memperlihatkan nilai t-hitung 3,198 dengan signifikansi 0,002. Keberterimaan Hipotesis 2 (H₂) didasarkan pada perolehan statistik tersebut yang melampaui t-Tabel (1,999) serta signifikansi di bawah 0,05, menandakan kontribusi positif kemudian signifikan terhadap produktivitas. Dibandingkan K3, lingkungan kerja memiliki kontribusi stimulasi produktivitas yang lebih dominan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi yang lebih besar ($\beta = 0,327$). Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Merujuk pada observasi lapangan, penurunan performa karyawan dipicu oleh kondisi area kerja yang kurang kondusif, seperti suhu udara yang tinggi, pencahayaan minim, kemudian lantai yang basah. Kondisi tersebut mengindikasikan urgensi rekonstruksi lingkungan kerja guna mengeskalasi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Melalui analisis regresi linear berganda kepada 65 responden, penelitian ini mengkaji kontribusi K3 kemudian lingkungan kerja kepada produktivitas kerja karyawan di CV Seblak Kering Kencur Bojongasih, Kabupaten Tasikmalaya. Hasil analisis memperlihatkan tiga temuan utama. Pertama, terdapat kontribusi baik kemudian signifikan antara Keselamatan kemudian Kesehatan Kerja (K3) kepada produktivitas karyawan (t-hitung = 3,271; p-value = 0,002; $\beta = 0,282$). Temuan ini memperlihatkan akemudianya peluang bagi manajemen untuk memperluas kebijakan terkait K3, mengingat tingkat kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang masih berada pada kisaran 25% hingga 62,5%. Kedua, lingkungan kerja berkontribusi baik kemudian signifikan kepada produktivitas karyawan (t-hitung = 3,198; p-value = 0,002; $r = 0,327$), di mana kondisi seperti suhu yang ekstrem, pencahayaan yang kurang memadai, serta lantai yang licin terbukti menurunkan efisiensi kerja. Ketiga, kontribusi simultan K3 kemudian lingkungan kerja kepada produktivitas terbukti signifikan (F-hitung = 81,508; p-value = 0,000). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,724$) memperlihatkan kedua variable tersebut mampu menjelaskan 72,4% variasi produktivitas, sekemudiangan sisanya dikontribusi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup: (1) peningkatan kepatuhan APD melalui implementasi sistem reward-punishment kemudian pelatihan K3 berkala; (2) perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja melalui pemasangan ventilasi di area penggorengan, optimalisasi pencahayaan, kemudian pemasangan matras anti-selip; serta (3) pemerintah daerah (Diskopukmindag) dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar program pendampingan K3 bagi UMKM kuliner.

Referensi

- Akbar, M., Fahrudi, A., & Yuliana, D. (2024). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kepada produktivitas kerja karyawan PT PLN UP3 Bima. *Jurnal Ilmu Manajemen kemudian Bisnis*, 5(1), 45–58.
- Angraini, R., & Hendriani, S. (2024). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kepada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kontraktor elektrik. *Jurnal Manajemen kemudian Kewirausahaan*, 12(2), 112–124.
- Apriliyani, R. (2022). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kemudian lingkungan kerja kepada produktivitas kerja karyawan CV Surya Kencana Food. *Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 319–330.
- Asthenu, J., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Kontribusi lingkungan kerja kepada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen kemudian Bisnis Indonesia*, 9(1), 87–98.
- Bakemudian Pusat Statistik (BPS). (2024). Statistik penyediaan makanan kemudian minuman 2023. BPS. <https://www.bps.go.id>
- Febriana, R., Handoko, A., & Santoso, B. (2020). Lingkungan kerja ergonomis kemudian kepemimpinan suportif sebagai determinan kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi kemudian Manajemen*, 20(1), 55–68.
- Ghalib, M. R., & Sinaruddin, S. (2021). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kemudian lingkungan kerja secara simultan kepada produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Industri kemudian Logistik*, 5(2), 113–126.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO. <https://www.ilo.org>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). Kasus kecelakaan kerja tahun 2024. <https://satudata.kemnaker.go.id>
- Kementerian Koperasi kemudian UKM. (2023). Data kontribusi UMKM kepada PDB nasional 2023. <https://www.ekon.go.id>
- Madjidi, A. H., Lengkon, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Kontribusi kompetensi kemudian disiplin kerja kepada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1–10.
- Maqin, A., & Anah, S. (2024). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kepada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen kemudian Organisasi*, 15(1), 22–35.
- Mega, R., & Rahayu, I. (2024). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kepada produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis kemudian Kewirausahaan*, 8(2), 98–110.
- Mulyaprakemudiana, A., Puspitasari, D., & Santosa, B. (2025). Pelaksanaan program keselamatan kemudian kesehatan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Bina Akuntansi*, 12(1), 143–147.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3)*. Ghalia Indonesia.
- Qurbani, D., & Selviyana, A. (2018). Kontribusi keselamatan kemudian kesehatan kerja kepada produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 115–124.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja kemudian produktivitas kerja (Edisi Revisi)*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi kemudian manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, T. H. (2020). Kontribusi lingkungan kerja kepada kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Manajemen kemudian Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 44–56.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-11)*. Kencana Prenada Media Group.
- Universitas Cipasung Tasikmalaya. (2025). Determinan produktivitas kerja: Peran work-life balance kemudian kompensasi finansial. *Jurnal Riset Manajemen kemudian Ekonomi*, 5(1), 171–181.
- World Bank. (2023). *Indonesia economic prospects: Boosting productivity*. The World Bank Group. <https://www.worldbank.org>
- Zega, O., & Nainggolan, N. P. (2024). Kontribusi kedisiplinan kemudian keselamatan kemudian kesehatan kerja kepada produktivitas kerja karyawan PT JMS Batam. *Ecobuss*, 11(2), 45–58.