

# **ANALISIS PRODUKTIVITAS KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 MELALUI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN FAKTOR PSIKOLOGIS KARYAWAN**

Desy Prastyani, Indah Siti Muslimah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Indonesia  
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510  
[desy.prastyani@esaunggul.ac.id](mailto:desy.prastyani@esaunggul.ac.id)

## ***Abstract***

*Employee productivity is one of the most important parts of a company, especially during the COVID-19 pandemic. Restrictions on the attendance of WFH (work from home) and WFO (work from office) employees are a problem in the production department of a company, in addition to causing anxiety while working from the office, production results are also a problem when some employees work from home. This study aims to examine the effect of occupational health and safety, work environment and psychological factors on employee productivity during the pandemic. The population in this study were employees of the production division of PT Semen Indonesia Beton Jakarta, with a total sample of 245 respondents. Validity test using Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Measure of sampling adequacy (MSA) measurement scale, reliability test using Cronbach's Alpha and analysis tool using SEM. The results showed that Occupational Health and Safety had a positive effect on Employee Productivity, Occupational Health and Safety had a positive effect on Employee Psychology, Work Environment had a positive effect on Employee Productivity, Work Environment had a positive effect on Employee Psychology, and Employee Psychological Factors had a positive effect on Employee Productivity.*

*Keywords : employee productivity, occupational health and safety, psychological factors, work environment*

## **Abstrak**

Produktivitas karyawan merupakan salah satu bagian terpenting pada suatu perusahaan, terlebih lagi pada masa pandemic covid-19. Pembatasan kehadiran karyawan WFH (work from home)sertaWFO (work from office) menjadi permasalahan didalam bagian produksi sebuah perusahaan, selain menimbulkan kecemasan selama bekerja dari kantor, hasil produksipun menjadi sebuah permasalahan ketika karyawan sebagian bekerja dari rumah. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan faktor psikologis terhadap produktivitas karyawan dimasa pandemi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Semen Indonesia Beton Jakarta, dengan jumlah sample 245 responden. Uji validitas menggunakan skala pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of sampling adequacy* (MSA), uji reabilitas dengan Cronbach's Alpha dan alat analisis menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Psikologis Karyawan, Lingkungan Kerja

berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Psikologis Karyawan, dan Faktor Psikologis Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: *faktor psikologis, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, produktivitas karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Ditengah pandemi Covid-19 sumber daya manusia menjadi suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Hal ini memiliki tujuan agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, mampu berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi ditengah wabah kesehatan yang membahayakan setiap karyawannya. Penyebaran virus Covid-19 saat ini semakin mengkhawatirkan, bahkan penyebarannya telah berkembang pada area perkantoran. Hal tersebut sudah pasti memengaruhi produktivitas karyawan selama pemberlakuan pembatasan area perkantoran.

Produktivitas memainkan peranan penting bagaimana perusahaan mencapai tujuannya. Terutama pada bagian produksi, hal tersebut akan berpengaruh karena berhubungan dengan *output* barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut (Mathis & Jackson, 2002). Produktivitas karyawan dapat diukur, menurut Mangkunegara (2009), dengan melihat jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Umar (2008) bahwa produktivitas karyawan dapat dievaluasi dengan jumlah item yang dibuat.

Pembatasan kehadiran karyawan WFH (*work from home*) serta WFO (*work from office*) menjadi permasalahan didalam bagian produksi sebuah perusahaan, selain menimbulkan kecemasan selama bekerja dari kantor, hasil produksipun menjadi sebuah permasalahan ketika karyawan sebagian bekerja dari rumah (Mungkasa,

2020). Hal tersebut memicu perusahaan untuk memikirkan keselamatan kerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. Menciptakan aktivitas ekonomi yang berjalan produktif, aman, dan sehat, Pemerintah menghimbau pada seluruh pelaku usaha dan perusahaan wajib untuk dapat menerapkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan (K3) pada lingkungan area kerja masing-masing (Nira & Lala, 2021). Terlebih lagi dimasa pandemi Covid-19, pemerintah melakukan inspeksi mendadak terhadap perusahaan-perusahaan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Mungkasa, 2020).

Perusahaan harus menanamkan protokol kesehatan yang lebih ketat dalam pelaksanaan kegiatan. Hal ini bertujuan agar adanya kondisi baru dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan saat ini, dimana kelengkapan kerja hingga aturan kerja yang dianjurkan pemerintah harus diterapkan pada kondisi pandemi saat ini (Muzakir, 2021). Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi salah satu rangkaian bisnis untuk menciptakan lingkungan yang aman dan terjamin dalam suasana kerja bagi karyawan (Suma'mur, 2009). Selain itu Kesehatan dan Keselamatan Kerja sangat berpengaruh pada psikologis karyawan, dimana karyawan merasa aman saat bekerja sehingga akan menumbuhkan motivasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Gibson, P. *et al.*, (2012) faktor yang bisa mempengaruhi kinerja meliputi faktor psikologis dan

faktor organisasi, dimana faktor psikologis seperti persepsi, sikap, nilai, kepuasan kerja dan kepribadian. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan sehingga perlu diamati saat adanya perubahan lingkungan saat ini.

Pada aturan pembatasan kehadiran karyawan di tempat kerja merupakan salah satu dampak perubahan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Schultz (2006) mengatakan, sikap dan perilaku karyawan dalam kaitannya dengan perubahan psikologis di tempat kerja akan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Pada saat ini perubahan lingkungan kerja dengan WFO (*work from office*) dan WFH (*work from home*) dengan protokol kesehatan mempengaruhi *output* pekerjaan yang dilakukan tentang bagaimana sikap dan hubungan antar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Adapun salah satu aturan yang harus diterapkan saat ini oleh perusahaan adalah dengan meminimalkan jumlah kapasitas karyawan yang bekerja sebesar 50% dari kapasitas (CNN, 2021). Hal tersebut membuat perusahaan terutama pada bagian produksi harus benar-benar mengatur sistem kelengkapan kerja yang ada dengan karyawan yang telah dioptimalkan. Sistem WFO yang berdampingan dengan Covid-19 membuat kecemasan bagi karyawan sehingga mengganggu produktivitas karyawan. Sehingga penelitian ini menggunakan Variabel Pengaruh Kesehatan, dan Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Faktor Psikologis Karyawan menjadi variabel independen, serta menggunakan variabel Produktivitas Karyawan menjadi variabel dependen dengan subjek penelitian pada Karyawan Produksi PT Semen Indonesia Beton di Jakarta. Sesuai dengan pertimbangan data efisiensi wilayah maka dilakukan di wilayah tempat penulis bekerja hingga saat ini.

Melihat dari latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan karena melihat adanya perubahan pada waktu dan tempat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan melihat apakah pandemi Covid-19 saat ini mempengaruhi *input* dan *ouput* perusahaan PT Semen Indonesia Beton Jakarta bagian Produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh Kesehatan, dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Saat Pandemi Covid-19, serta diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan gambaran kepada peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian Kesehatan, dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan pada Produktivitas Karyawan, dan juga diharapkan dapat bermanfaat pada persepsi perusahaan.

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja meliputi alat kerja, pondasi tempat kerja, mesin, prosedur pengolahan, dan lingkungan, serta tahapan cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 2009). Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebuah kegiatan yang akan menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman bagi karyawan, menghindari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan K3, mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan tugas dari karyawan, serta memberikan bantuan sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah dan perusahaan tempat mereka bekerja (Mathis & Jackson, 2002). Keselamatan pekerja dan tamu yang ada ditempat kerja dipengaruhi oleh kondisi dan faktor keselamatan kerja dilingkungan tersebut (*Occupational Health & Environment Safety*, 2017). Kusuma (2010), menyatakan bahwa Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja membawa pengaruh besar pada

meningkatnya produktivitas karyawan. Dengan adanya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat membentuk perilaku pekerja, sehingga pekerja lebih siap untuk menyikapi kondisi pandemi saat ini (Christina *et al.*, 2012).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja digambarkan sebagai bidang kegiatan yang difokuskan untuk mengurangi kecelakaan akibat kerja, menurut *American Society of Safety Engineers* (ASSE) dalam Sugeng (2005). Menurut Mathis & Jackson (2002), keselamatan mengacu pada pengamanan kesejahteraan fisik seseorang dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh menjadi tujuan dari praktik manajemen kesehatan yang ada di perusahaan (Hutasoit, 2011).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja bisa membuat adanya pengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berada di sekitarnya. Seperti kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan yang memadai hingga metode dan kondisi lingkungan lain seperti kelembapan, penerangan, sirkulasi udara, dan kegaduhan (Afandi, 2018). Menurut Schultz (2006), lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja juga mencakup seluruh alat yang digunakan, serta bahan-bahan yang ditemui di lingkungan sekitar, teknik tenaga kerja, dan pengaturan kerja, baik secara kolektif maupun individual (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

### **Faktor Psikologis Karyawan**

Faktor psikologis adalah sesuatu yang harus diamati pimpinan pada karyawan karena apa yang terjadi di dalam diri karyawan dapat dengan mudah ditutupi sehingga dapat memberikan informasi yang berarti untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan (Gibson *et al.* 2012). Berhasilnya segala sesuatu hal akan ditentukan dari macam-macam tingkah laku dalam psikologi manusia khususnya perilaku kerja. Menurut Maarif (2015), faktor psikologis mencakup persepsi, perilaku, kepribadian, proses, pembelajaran, motivasi, kepuasan. Dimana fokus perusahaan berupaya untuk meningkatkan kesehatan karyawannya. Faktor psikologis memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas di berbagai bidang seperti pelatihan dan pengembangan, teknik pengawasan kerja, manajemen pekerjaan, dan motivasi. Sutrisno (2006) mendefinisikan variabel psikologis sebagai faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan, seperti keterampilan, sikap terhadap pekerjaan, kedamaian di tempat kerja, bakat, dan hobi. Pekerjaan seharusnya ditujukan untuk meningkatkan kondisi psikologis karyawan. Disisi lain Tama & Dewi (2017) menyatakan bahwa variabel yang berkaitan dengan psikologi karyawan antara lain adalah minat, sentimen, dan sikap kerja.

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas diartikan sebagai rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang dari tenaga kerja (Sutrisno, 2006). Salah satu aspek terpenting dari bisnis adalah produktivitas karyawan. Perusahaan selalu menginginkan pekerjanya bekerja keras dan semaksimal mungkin untuk memaksimalkan produktivitas karyawan (Mathis & Jackson, 2002). Produktivitas, menurut Siagian (2010), adalah kapasitas untuk mendapatkan hasil maksimal dari



sumber daya dan infrastruktur yang diberikan dengan menghasilkan output potensial terbaik, bahkan jika bisa produksi semaksimal mungkin.

Sementara Komarudin (2001) berpendapat bahwa produktivitas pada dasarnya menyangkut sikap yang seharusnya berpendapat bahwa teknik kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang mungkin dihasilkan besok harus lebih besar atau lebih dari hasil yang dicapai hari ini. Lingkungan kerja yang nyaman, kapasitas untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan, kemauan kerja yang tinggi, jaminan sosial yang cukup, dan hubungan kerja yang harmonis, serta pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal, merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Sinungan, 2005).

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

Pentingnya rasa aman disaat karyawan bekerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Wufron (2017) bahwa karyawan yang merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena perusahaan menjaga keselamatan kerja dan kesehatan juga dapat diindikasikan dengan disiplin dalam setiap aktivitas kerja. Jika hal ini dipertahankan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Diperkuat oleh Barry Ardiansyah,dkk (2019) yang menyatakan korelasi antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan cukup tinggi.

Produktivitas karyawan meningkat berbanding lurus dengan tingkat keselamatan kerja mereka. Karena seorang pekerja yang menderita penyakit akibat kerja menjadi lebih lambat dan lebih lemah, sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai (Katsuro *et al.*, 2010). Oleh

karena itu pada penelitian yang dikemukakan oleh Wufron (2017) yang menyatakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karena dianggap mampu untuk dapat menjelaskan setiap perubahan yang terjadi dalam produktivitas karyawannya.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif diantara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

### **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Faktor Psikologis Karyawan**

Kesehatan dan Keselamatan kerja dilihat bukan hanya dari faktor jasmani saja, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam keselamatan kerja salah satunya yaitu faktor rohani atau psikologis karyawan. Psikologis karyawan dianggap sebagai salah satu kebebasan dalam menunjukkan jati diri. Pada penelitian Xu *et al.*, (2020) dijelaskan bahwa keamanan psikologis merupakan fungsi interpersonal faktor-faktor seperti hubungan yang dapat dipercaya dan perilaku kepemimpinan yang dapat diprediksi. Dimana jika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan meningkat maka psikologis yang dimiliki karyawan juga akan meningkat. Sebagai contoh rasa ketidakamanan, ketidakjelasan aturan perusahaan dalam hal konsekuensi, sehingga membuat mereka takut akan bertindak. Keamanan psikologis sebagai sumber daya pribadi sangat penting bagi individu identitas dan merupakan kebutuhan untuk kesehatan karyawan di tempat kerja yang beragam secara demografis. Sehingga keamanan yang dijamin oleh perusahaan kepada karyawannya dalam penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap psikologis karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Mantiri (2020), bahwa terdapat hubungan antara faktor psikologis dengan penerapan manajemen Kesehatan

dan Keselamatan Kerja di perusahaan tempat mereka bekerja.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif diantara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Psikologis Karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Setiap organisasi, terlepas dari ukurannya, baik besar, menengah, atau kecil, akan berinteraksi dengan lingkungan di mana ia berada. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mengelilingi mereka di dalam wilayah organisasi, baik secara non fisik maupun fisik. Karena salah satu keunggulan lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas, seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018), bahwa produktivitas karyawan lebih baik ketika mereka berada di lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Salah satu elemen terpenting yang mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja adalah lingkungan kerja.

Dalam penelitiannya Hafee *et al.*, (2019) menemukan untuk meningkatkan kesehatan karyawan organisasi harus memelihara lingkungan fisik yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan keefektifan dan keefisienan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif untuk kesejahteraan tenaga kerja karena lingkungan kerja berperan vital dalam menghasilkan dan meningkatkan produktivitas pekerja yang sejalan dengan kemampuan dan sosial karyawan jaringan (Rasool *et al.*, 2019).

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif diantara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Faktor Psikologis Karyawan**

Lingkungan kerja setiap orang pasti memiliki pengaruh baik dan buruk terhadap kesehatan mental karyawannya. Tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan masyarakat. Tempat kerja tidak hanya menjadi sumber pendapatan, persaingan bisnis, dan tempat bekerja, tetapi juga merupakan sumber stres yang berdampak buruk bagi kesehatan mental setiap orang yang berinteraksi di sana (Mulyadi, 2017). Banyak variabel dapat berdampak pada hal ini, termasuk suasana, kesulitan membayar, dan karyawan yang terlibat setiap hari. Kesehatan mental dan psikologi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pekerjaan mereka (Halodoc, 2020). Hal tersebut juga didukung oleh Fridayanti, dkk (2019) adanya pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Faktor Psikologis Karyawan, semakin baik.

Lingkungan kerja dapat diartikan semakin baik Faktor Psikologi karyawan. Karena lingkungan kerja yang toxic menciptakan dan mempercepat depresi kerja, stres, pekerjaan rendah keterlibatan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kinerja yang kurang, dan kehancuran kerja (Rasool *et al.*, 2019). Toksik lingkungan kerja meningkatkan tingkat kelelahan kerja seorang karyawan. Ketika seorang karyawan merasa negatif tentang organisasi, ia cenderung membahayakan tingkat produktivitas kinerjanya, yang bisa jadi juga meningkatkan tingkat stres seorang karyawan dikemukakan oleh Amna Anjum (2018).

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh positif diantara Lingkungan Kerja terhadap Psikologis Karyawan

### **Pengaruh Faktor Psikologis Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan**

Status kesehatan yang baik dapat menunjukkan peningkatan produktivitas.

Jika Kesehatan karyawan dilihat dari faktor psikologisnya meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat (Baharuddin, 2018). Hal ini didukung oleh pernyataan Amna Anjum (2018) dimana psikologis karyawan yang tidak baik akibat stress kerja akan menurunkan produktivitas karyawan yang ada. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Silvia Eka,dkk (2019) berbagai inisiatif perusahaan untuk meningkatkan produktivitas biasanya lebih mengutamakan pengkondisian lingkungan kerja. Hal ini dilakukan untuk menjangkau sisi psikologis agar dapat berfungsi lebih efisien.

H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh positif diantara Faktor Psikologis Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Desain pada penelitian ini bersifat asosiatif yang berguna untuk dapat menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan, serta menerapkan penelitian desain penelitian kausal, yang menjelaskan bahwa variabel independen (X) yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Faktor Psikologis Karyawan memiliki pengaruh pada variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas. Serta menggunakan jenis data kuantitatif dari hasil yang didapatkan dari responden melalui kuisioner yang disebarakan secara *online*, lalu data tersebut dikuantitatifkan, dan menggunakan data primer dari hasil kuisioner untuk proses selanjutnya.

### **Pengukuran**

Pada penelitian ini terdapat variabel eksogen yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Faktor Psikologis Karyawan serta variabel endogen yaitu Produktivitas Karyawan. Pengukuran variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja menggunakan indicator Mathis & Jackson (2002), yang

berisikan Pelatihan dan Komunikasi Keselamatan Kerja, Evaluasi terhadap usaha-usaha Keselamatan Kerja, Disiplin dan Kebijakan Keselamatan Kerja, serta Komitmen dan Tanggung Jawab Perusahaan. Pengukuran variabel Lingkungan Kerja menggunakan indikator Schultz (2006), yang berisikan Jam Kerja, Waktu Istirahat, Kebosanan, serta Pekerjaan yang monoton. Pengukuran variabel Faktor Psikologi menggunakan indikator Maarif (2015), yang berisikan Persepsi, Perilaku, Motivasi, Kepuasan Kerja. Dan pengukuran variabel Produktivitas Karyawan menggunakan indikator Gomes (2003), yang berisikan Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, dan Perilaku. Serta menggunakan metode pengukuran data berupa skala *likert* dengan interval skala satu sampai lima.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian yaitu karyawan PT Semen Indonesia Beton Jakarta Bagian Produksi, dengan jumlah sample sebanyak 245 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dimana sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi Karyawan PT Semen Indonesia Beton Jakarta Bagian Produksi yang memenuhi Kriteria Pegawai Tetap Bagian Produksi yang melakukan WFO (Work From Office) dan telah bekerja minimal satu tahun.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan media berupa *Google Form*. Oleh karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Pengukuran dilakukan dengan skala likert dengan skala 1 – 4 (1 = Sangat Tidak Setuju dan 4 = Sangat Setuju). Untuk Uji Validitas dan Reabilitas dengan

menggunakan Lisrel. Uji Validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of sampling adequacy (MSA). Nilai KMO dan MSA lebih dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Semakin nilai *Cronbach's Alpha* nya mendekati 1 maka semakin baik Hair *et al.*, (2014). *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan untuk menganalisis data dengan tingkat signifikan nilai  $t > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5%.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas seluruh variabel memiliki standar nilai KMO diatas 0,5. Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas diperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), dengan KMO pada Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja senilai 0,933, pada Variabel Lingkungan Kerja senilai 0,919, serta pada Variabel Faktor Psikologis Karyawan senilai 0,937, dan pada Variabel Produktifitas Kerja 0,923, yang dimana bernilai diatas 0,5. Sehingga penelitian ini dapat diterima dan digunakan.

Selanjutnya uji Reliabilitas seluruh variabel bernilai koefisien *alpha cronbach* sebesar  $> 0,6$ , dengan nilai *Cronbach's alpha* pada Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) senilai 0.886, pada Variabel Lingkungan Kerja senilai 0.992, serta pada Variabel Faktor Biologis Karyawan senilai 0.933, dan pada Variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0.972. Sehgngadisimpulkan bahwa keseluruhan model dan variabel valid dan dapat diterima, dan model dalam penelitian ini memenuhi syarat. Pada uji kesesuaian model, hasil menunjukkan masih terdapat beberapa item yang tingkat kecocokannya *good fit* pada Chi Square, ECVI, AIC, CAIC dan RMSEA.

Pada hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ), didapatkan hasil analisis mendukung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan yang memiliki nilai sebesar 5.64 yang dapat diartikan bahwa semakin baik perusahaan menjaga K3 di tempat kerja maka produktivitas karyawan semakin baik. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikatakan baik jika perusahaan memberikan asuransi atau jaminan kesehatan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir dan tenang dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya perasaan takut jika terjadinya kecelakaan atau terganggunya kesehatan karyawan akibat dari pekerjaan tersebut.

Pada hasil pengujian hipotests kedua ( $H_2$ ), Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap psikologi karyawan yang memiliki nilai sebesar 7.20 yang dapat diartikan bahwa semakin baik perusahaan memperhatikan K3 di tempat kerja maka psikologis karyawan akan semakin baik.

Pada hasil pengujian hipotests ketiga ( $H_3$ ), lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 7.09 yang dapat diartikan jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang positif akan berdampak baik bagi produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Psikologis Karyawan sebesar 3.52 yang dapat diartikan lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi psikologis karyawan dan semakin baik perusahaan memperhatikan lingkungan kerja maka akan semakin baik untuk psikologis karyawan.

Pada hasil pengujian hipotests kelima ( $H_5$ ) Faktor Psikologis Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 6.13 yang dapat



diartikan bahwa semakin baik perusahaan memnjaga psikologis karyawan makan semakin baik juga untuk produktivitas karyawan. Jika karyawan memiliki psikologis yang baik, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

Pengujian hipotesis kompatibilitas (*goodness of fit*) merupakan uji kesesuaian atau kesesuaian antara hasil pengamatan tertentu (frekuensi pengamatan) dan frekuensi yang diprediksi olehnya (frekuensi teoretis). Dengan kata lain, kemampuan untuk mengidentifikasi apakah kumpulan frekuensi sama dengan frekuensi yang berasal dari distribusi diprediksi.

Temuan penelitian ini sependapat dengan (Ukhisia et al., 2013), yang menemukan bahwa ada hubungan kuat antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Artinya, ketika keselamatan kerja meningkat, maka kesehatan kerja juga meningkat, dan sebaliknya. Hal ini tentunya dengan adanya Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik, terutama Ketika dimana Pandemi Covid-19, diharapkan dapat mempengaruhi hasil produktifitas kinerja yang baik.

Kesejahteraan psikologis karyawan dapat dipengaruhi oleh pentingnya Kesehatan dan keselamatan kerja dan menyampaikan perlunya menjaga keselamatan di tempat kerja, serta dapat berperan aktif dalam menegur dan merawat keselamatan rekan kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Sari & Hardiansyah, 2001).

Lingkungan kerja di PT Semen Indonesia Beton Jakarta sudah baik, karena karyawan PT Semen Indonesia Beton Jakarta sudah memiliki tempat yang nyaman dan menyenangkan untuk bersantai, peralatan dan fasilitas kerja yang diberikan, suhu udara, sirkulasi udara, penerangan, dan lingkungan kerja yang aman, dan karyawan membentuk hubungan yang kuat dengan rekan kerja

mereka khususnya dimasa Pandemi Covid-19 saat ini.

Salah satu variabel yang mempengaruhi Psikologis Karyawan adalah suasana dan lingkungan kerja. Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja mereka, baik dari segi keamanan pribadi maupun kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Temuan penelitian ini serupa dengan temuan (Hafid & Hasanah, 2016), yang menemukan bahwa lingkungan kerja psikologis memiliki dampak yang signifikan terhadap keadaan karyawan di tempat kerja, dengan lingkungan kerja psikologis yang buruk menyebabkan berbagai masalah psikologis di lingkungan kerja. individu, seperti kurangnya motivasi kerja.

Dalam penelitian ini di dapat hasil bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan yang membuktikan bahwa menjaga protokol kesehatan, tata tertib dan mengikuti prosedur yang berlaku sebagai karyawan di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu kesehatan dan keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap psikologis karyawan, dimana karyawan merasa aman saat bekerja sehingga akan menumbuhkan motivasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Perusahaan harus selalu menanamkan protokoler kesehatan di lingkungan kerja yang lebih ketat dalam pelaksanaan kegiatan apapun di lingkungan kerja. Hal ini bertujuan agar lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktifitas karyawan. Selain itu penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja dapat menarik psikologis karyawan yang baik.

Faktor psikologis merupakan kebutuhan untuk membuktikan bahwa para Pegawai secara individual mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, untuk saat ini lebih penting untuk memfokuskan pada kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih akan

mempengaruhi kinerja karyawan. Pada kondisi saat ini, protokol kesehatan adalah yang nomor satu. Semua karyawan khawatir dengan adanya Covid-19 mengingat banyaknya kasus yang sudah terjadi di Indonesia. Faktor psikologi dapat mempengaruhi secara individu dikarenakan jika karyawan tersebut merasa tidak aman atau tidak adanya jaminan kesehatan dan keselamatan dari pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan dapat menurun. Sehingga produktivitas dari karyawan tidak dapat meningkat, dan akan mempengaruhi kinerja ke depannya jika perusahaan tidak dapat menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dalam kondisi saat ini.

## **Kesimpulan**

Dengan demikian dapat disimpulkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah program yang dikembangkan oleh pekerja dan pengusaha untuk menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kecelakaan dan penyakit, serta langkah-langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan dan penyakit. Setelah melakukan penelitian ini, didapatkan hasil dan kesimpulan yang akan diuraikan setelah melakukan penelitian tersebut yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan faktor psikologis karyawan terhadap produktivitas karyawan saat pandemi Covid-19 yaitu pertama, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan merasa aman dan merasa tenang saat bekerja sehingga akan menumbuhkan pengaruh baik untuk produktivitas karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dengan cara membandingkan kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja dalam

satuan waktu untuk mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Pada pandemi Covid-19 saat ini PT Semen Indonesia Beton Jakarta sudah baik dalam menunjang K3 yang harus di penuhi, sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir jika ingin datang ke kantor.

Dan untuk lingkungan kerja juga sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Baik rekan kerja maupun pengunjung wajib selalu diterapkan tentang kesehatan dan keselamatan kerja sehingga terciptalah kebiasaan yang baik di lingkungan kerja. Tertib nya protokol kesehatan yang dilakukan pada saat kerja di lingkungan kerja dan disiplin nya karyawan menjadi satu hal yang bisa membangun kepribadian karyawan yang baik. Serta faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi sikap terhadap kerja, ketentraman dalam kerja, minat, keterampilan, dan bakat. Dalam hal Faktor psikologis berperan dalam hal-hal yang berorientasi pada produktivitas meliputi melakukan pengembangan dan pelatihan, menciptakan teknik-teknik pengawasan kerja dan manajemen kerja, serta meningkatkan motivasi.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini, dimana hanya meneliti variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan dan faktor psikologis karyawan terhadap produktivitas karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengamati lebih banyak variabel pengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat mencakup persepsi yang lebih luas. Penelitian ini juga sangat bergantung dengan kejujuran responden dalam menjawab. Selain itu penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada proses pengumpulan data. Fokus responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti saat wawancara mungkin

dipengaruhi oleh padatnya aktivitas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat implikasi manajerial yaitu variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk kontribusi yang positif untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan khususnya dimasa Pandemi Covid-19, sehingga melalui adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan yang baik, perusahaan dapat lebih meningkatkan *input* Produktivitas Karyawan yang maksimal, dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu strategi peningkatan Produktivitas Karyawan di masa Pandemi Covid-19 saat ini. Dengan terciptanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan yang terintegrasi dengan baik, maka dari ini Perusahaan khususnya PT Semen Indonesia Beton dapat mempertahankan terus kualitas Produktivitas Karyawan, yang akan semakin menghasilkan hasil kinerja yang juga menguntungkan bagi Perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alsharif, A., Banerjee, S., Uddin, S. M. J., Albert, A., & Jaselskis, E. (2021). Early impacts of the COVID-19 pandemic on the United States construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041559>
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–347.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Christina, W. Y., Ludfi, D., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- CNN, I. (2021). *Aturan PPKM Mikro, WFH Sebanyak 50 Persen Pegawai*. CNN Indonesia.
- Gibson, P. et al, P. H. D. B. T. et al. (2012). *Stanford Presenteeism scale: Health Status and Employee Productivity*. *J. Occupational. Environ. Med. Lippincott Williams and Wilkins Inc: USA*.
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U.

- (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290. <https://doi.org/10.33367/psi.v1i2.294>
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson.
- Hair, J., Kuppelwieser, V., & Sarstedt, M. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research*. September. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hashiguchi, N., Cao, J., Lim, Y., Kubota, Y., Kitahara, S., Ishida, S., & Kodama, K. (2020). The effects of psychological factors on perceptions of productivity in construction sites in Japan by worker age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph17103517>
- Hutasoit, C. (2011). *Pelayanan Publik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: MagnaScript Publishing.
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Produktivitas Kerja. *Sipil Statik*, 1(3), 219–225.
- Katsuro, P., Gadzirayi, C. T., Taruwona, M., & Mupararano, S. (2010). Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2644–2651.
- Komarudin, A. (2001). *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma, I. J. (2010). Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pt. Bitratex Industries Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 7(1), 37–60.
- Maarif, et al. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.55>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *MANajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.



- <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Muzakir, D. (2021). *Kebijakan K3 Penting Untuk Keberlangsungan Usaha Selama Pandemi Covid-19*.
- Nira, & Lala. (2021). *Penerapan K3 Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19*.
- Occupational Health & Environment Safety, O. (2017). *4492-Article Text-20284-1-10-20190502.pdf*.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Sari, D. I., & Hardiansyah, K. (2001). Pengaruh Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel*.
- Schultz. (2006). *Behavior in operations management: Assessing recent findings and revisiting old assumptions*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correlation Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancement In Employee Performance In College. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siagian, P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 12)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugeng, A. M. dkk. (2005). *Bunga Rampai Hiperkes & KK Edisi Kedua*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*.
- Sutrisno, E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ukhisia, B. G., Astuti, R., & Hidayat, A. (2013). Analysis of the Occupational Health and Safety Effects on Productivity of Employees. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 14(2), 95–104. [https://www.researchgate.net/profile/Retno-Astuti-2/publication/316716634\\_Analisis\\_Pengaruh\\_Keselamatan\\_dan\\_Kesehatan\\_Kerja\\_terhadap\\_Produktivitas\\_Karyawan\\_dengan\\_Metode\\_Partial\\_Least\\_Squares/links/590f05ea6fdccad7b12428f/Analisis-Pengaruh-Keselamatan-da](https://www.researchgate.net/profile/Retno-Astuti-2/publication/316716634_Analisis_Pengaruh_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_terhadap_Produktivitas_Karyawan_dengan_Metode_Partial_Least_Squares/links/590f05ea6fdccad7b12428f/Analisis-Pengaruh-Keselamatan-da)
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah)*.
- Wufron. (2017). *Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Serta Implikasinya*

*Terhadap Nilai Perusahaan Pada  
Perusahaan Manufaktur yang  
terdapat di BEI. Jurnal Wacana  
Ekonomi.*

Xu, J., Xie, B., & Tang, B. (2020). Guanxi  
HRM practice and employees'  
occupational well-being in China:  
A multi-level psychological  
process. *International Journal of  
Environmental Research and  
Public Health*, 17(7).  
[https://doi.org/10.3390/ijerph1707  
2403](https://doi.org/10.3390/ijerph17072403)