



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3319>

**PENGARUH SMK3 DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
DI MASA PANDEMI PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LUWU**

<sup>K</sup>Riezky Febrianty Djabril<sup>1</sup>, Nurbaeti<sup>2</sup>, Hidayat<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup> Peminatan Administasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Muslim Indonesia

<sup>3</sup> Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi(K): [djabrilfeby@gmail.com](mailto:djabrilfeby@gmail.com)

[djabrilfeby@gmail.com](mailto:djabrilfeby@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurbaeti63@gmail.com](mailto:nurbaeti63@gmail.com)<sup>2</sup>, [risikokesehatanlingkungan@gmail.com](mailto:risikokesehatanlingkungan@gmail.com)<sup>3</sup>

ABSTRAK

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan dan sasaran untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) serta motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *system random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden. Metode analisis data menggunakan univariat dan bivariat dengan uji *chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh antara sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan ( $p=0,000$ ), ada pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan ( $p=0,000$ ). Diharapkan peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Sistem Manajemen K3; Motivasi Kerja; Produktivitas.

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email**

: [jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 8 Juli 2022

Received in revised form : 19 Juli 2022

Accepted : 29 September 2022

Available online : 30 September 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

**ABSTRACT**

*The occupational health and safety management system has goals and objectives to create a system of occupational safety and health in the workplace by involving elements of management, labor, working conditions and an integrated work environment in order to prevent and reduce accidents and occupational diseases as well as create a safe workplace. safe, efficient and productive. This study aims to determine the effect of the occupational health and safety management system (SMK3) and work motivation on employee productivity during the COVID-19 pandemic at PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. This type of research is quantitative with a cross-sectional approach. The sampling technique used was a random sampling system method with a total sample of 97 respondents. Data analysis method used Univariate and Bivariate with Chi-square test at 95% confidence level ( $\alpha=0.05$ ). The results showed that there was an influence between the occupational health and safety management system on employee productivity ( $p = 0.000$ ), there was an influence between work motivation and employee productivity ( $p = 0.000$ ). It is hoped that further researchers will examine other factors that affect employee work productivity.*

*Keywords: Occupational Health And Safety Management System, Work Motivation, Productivity.*

---

**PENDAHULUAN**

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>1</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.<sup>2</sup> Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (2018) sebanyak 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK). Sekitar 2,4 juta (86,3%) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun, terdapat hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja nonfatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Kecelakaan kerja non-fatal diperkirakan dialami 374 juta pekerja setiap tahun, dan banyak dari kecelakaan ini memiliki konsekuensi yang serius terhadap kapasitas penghasilan para pekerja.<sup>3</sup>

Angka kecelakaan kerja di Indonesia dinilai masih tinggi. Hal ini didukung oleh data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang mencatat adanya tren kenaikan angka kecelakaan kerja di Indonesia yang terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Hanif Dhakiri, sepanjang tahun 2018 lalu telah terjadi 157.313 kasus kecelakaan kerja atau meningkat dibandingkan kasus kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2017 sebesar 123 ribu kasus. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di kalangan industri dan masyarakat.<sup>4</sup> Angka kecelakaan kerja di Sulawesi Selatan pada tahun 2014 berdasarkan data terakhir yang didapatkan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tercatat sepanjang periode Januari hingga Mei 2014 terdapat 150 kasus kecelakaan kerja dengan rincian pada bulan Januari terdapat 30 kasus, Februari 43 kasus, Maret 24 kasus, April 35 kasus, dan Mei tercatat 18 kasus kecelakaan kerja, pada tahun 2015 terdapat 780 kasus, tahun 2016 turun tipis 747 kasus, namun naik drastis pada 2017 menjadi 943 kasus.<sup>5</sup>

Tanggal 2 Maret 2020 Presiden Joko Widodo mengumumkan adanya penemuan kasus pasien pertama yang terinfeksi virus covid-19 di Indonesia. Sejak adanya pengumuman tersebut berbagai upaya dilakukan untuk mencegah penyebaran virus covid-19 termasuk di lingkungan kerja. Perusahaan dihimbau untuk terus waspada dan meningkatkan upaya perlindungan terhadap pekerja, pengusaha itu sendiri, dan lingkungan masyarakat sekitar terhadap penyebaran virus covid-19. Upaya untuk pencegahan penularan virus covid-19 di lokasi kerja antara lain mematuhi peraturan-peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3).<sup>6</sup> Kecemasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada masa pandemi covid-19 ini menjadi meningkat yang dikarenakan ruang batas gerak seorang karyawan menjadi sempit dan berbahaya akibat dari penyebaran virus corona tersebut. Kondisi ini tentu saja membuat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diperhatikan sekali baik dalam gangguan kesehatan akibat pandemi covid-19 tersebut maupun aktivitas pekerjaan yang menimbulkan kecelakaan kerja dan berakibat menurunnya kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi di masa pandemi saat ini. Menghadapi masa pandemi fisik harus beristirahat dengan cukup. Dari segi rasa aman, seringnya penggunaan mesin yang dimaksimumkan guna pencapaian target dapat menimbulkan keselamatan karyawan terabaikan. Selain itu juga bekerja kondisi *work from office* (WFO) berdampak pada kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus covid-19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi yang terjadi membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (*social distancing*), hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan.<sup>8</sup> Produktivitas kerja dimasa pandemi seperti saat ini perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya agar tetap dapat bertahan. Salah satu alternatif agar perusahaan tetap eksis adalah melakukan pengurangan karyawan. Artinya perusahaan harus melakukan PHK terhadap sebagian karyawan, dan mempertahankan sebagian karyawan. Bagi karyawan yang masih dipertahankan oleh perusahaan, dituntut untuk lebih giat agar dan meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja sebagai dampak dari PHK tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Perusahaan tetap berupaya agar pengurangan jumlah karyawan tersebut tidak mengurangi produktivitas kerja dan menuntut karyawan untuk bekerja lebih giat.<sup>9</sup>

Memiliki rencana kesiapsiagaan darurat yang komprehensif di tempat kerja yang dirancang untuk mengatasi krisis kesehatan dan epidemi, tempat kerja mungkin akan lebih siap mengembangkan tanggapan yang cepat, terkoordinasi dan efektif, seraya menyesuaikan langkah-langkah tersebut dengan situasi darurat yang secara khusus dihadapi perusahaan. Pemantauan terus menerus terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan penilaian risiko yang tepat akan diperlukan untuk memastikan bahwa langkah-langkah pengendalian yang secara khusus disesuaikan dengan proses perubahan, kondisi kerja dan karakteristik angkatan kerja selama masa kritis penularan dan setelahnya sehingga pengulangan kejadian yang sama dapat dicegah.<sup>10</sup> Berdasarkan observasi awal di PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu lapis (*plywood*) dengan proses kerjanya dengan menggunakan mesin-mesin dan alat berat yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawannya, diantaranya bising. Pengabaian

aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam proses bekerja akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dan produktivitas karyawan yang tentunya akan mengakibatkan kerugian bagi karyawan dan juga perusahaan itu sendiri.

Selama masa pandemi perusahaan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) pencegahan dan penanganan covid dimana semua karyawan dan setiap orang yang memasuki area perusahaan harus melakukan pemeriksaan suhu tubuh, mencuci tangan, menggunakan masker serta melakukan penyemprotan disinfektan di beberapa area. 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. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *sistem random sampling*. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS disajikan dalam bentuk tabel dilengkapi dengan narasi atau penjelasan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja dibagian produksi khususnya di bagian *log cutting* dan *feeling/rotary* sebanyak 97 orang. Analisis data menggunakan uji *chi-square* dengan  $\alpha = 0,05$ . Data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

## HASIL

### A. Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

Umur	n	%
20-30	16	16,5
31-40	41	42,3
41-50	32	33,0
51-60	8	8,2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi umur karyawan terbanyak pada kelompok umur 31-40 tahun sebesar 42,3% dan distribusi umur karyawan paling sedikit yaitu pada kelompok umur 51-60 tahun sebesar 8,2%.

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

<b>Masa Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-10 tahun	36	37,1
11-20 tahun	38	39,2
21-30 tahun	23	23,7
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 97 responden dapat diketahui bahwa 39,2% dengan masa kerja 11-20 tahun lama karyawan bekerja dihitung sejak masuk bekerja sebagai karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu hingga pada saat penelitian dilaksanakan.

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Laki-laki	55	56,7
Perempuan	42	43,3
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden jenis kelamin pada karyawan PT SGS Luwu terbanyak yaitu laki-laki 55 orang sebesar 56,7% dan perempuan 42 orang (43,3%).

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

<b>Pendidikan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
SD	5	5,2
SMP	13	13,4
SMA	63	64,9
D3	8	8,2
S1	8	8,2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi pendidikan pada karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu terbanyak yaitu pada tingkat Pendidikan SMA sebanyak 63 karyawan (64,9%).

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

<b>SMK3</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Terlaksana	68	70,1
Tidak terlaksana	29	29,9
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 97 responden, diketahui karyawan yang menyatakan bahwa sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja sudah terlaksana sebanyak 68 orang (70,1%) dan karyawan yang menyatakan bahwa SMK3 tidak terlaksana sebanyak 29 orang (29,9%).

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

Motivasi	n	%
Baik	53	54,6
Kurang baik	44	45,4
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 97 responden, dapat diketahui karyawan yang menyatakan bahwa motivasi kerjanya baik yaitu sebanyak 53 orang (54,6%) dan karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mereka dalam bekerja masih kurang baik sebanyak 44 orang (45,4%).

**Tabel 7.** Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

Produktivitas	n	%
Baik	58	59,8
Kurang baik	39	40,2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa dari 97 responden dapat diketahui karyawan yang menyatakan bahwa produktivitas kerjanya baik yaitu sebanyak 58 orang (59,8%) dan karyawan yang menyatakan bahwa produktivitas kerjanya masih kurang baik sebanyak 39 orang (40,2%).

## B. Analisis Bivariat

**Tabel 8.** Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

SMK3	Produktivitas				Total		p-value
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Terlaksana	56	82,4	12	17,6	68	100	0,000
Tidak Terlaksana	2	6,9	27	93,1	29	100	
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>59,8</b>	<b>39</b>	<b>40,2</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terlaksana memiliki produktivitas baik yaitu sebanyak 56 (82,4%) dan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terlaksana dan memiliki produktivitas kurang baik yaitu sebanyak 12 (17,6%). Sedangkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak terlaksana memiliki produktivitas baik yaitu sebanyak 2 (6,9%) dan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tidak terlaksana memiliki produktivitas kurang baik yaitu sebanyak 27 (93,1%). Hasil analisis statistik menunjukkan nilai probabilitas ( $p=0,000$ ) yang berarti jika nilai ( $p=0,000$ )  $<0,05$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh antara sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu.

**Tabel 9.** Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 PT Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2022

Motivasi	Produktivitas				Total		<i>p-value</i>
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	50	94,3	3	5,7	68	100	0,000
Kurang Baik	8	18,2	36	81,8	29	100	
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>59,8</b>	<b>39</b>	<b>40,2</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa motivasi yang baik memiliki produktivitas baik yaitu sebanyak 50 (94,3%) dan motivasi yang baik memiliki produktivitas kurang baik yaitu sebanyak 3 (5,7%). Sedangkan motivasi yang kurang memiliki produktivitas yang baik sebanyak 8 (18,2%) dan motivasi yang kurang baik memiliki produktivitas kurang yaitu sebanyak 36 (81,8%). Hasil analisis statistik menunjukkan nilai probabilitas ( $p=0,000$ ) yang berarti jika nilai ( $p=0,000$ )  $<0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Luwu.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas Karyawan

Penerapan SMK3 memiliki tujuan dan sasaran untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.<sup>11</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi. Dimana sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan. Artinya naik turunnya suatu produktivitas kerja sangat berpotensi pada penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu melalui observasi langsung, penulis dapat menguraikan beberapa hal mengenai SMK3 yang dilakukan perusahaan. Diantaranya untuk meminimalisir tingkat kecelakaan kerja perusahaan melakukan pemantauan terhadap tenaga kerja, peralatan kerja pemantauan dilakukan melalui inspeksi K3 harian dan mingguan baik yang dilakukan secara terjadwal maupun tidak terjadwal serta pemantauan lingkungan kerja setiap hari melalui pelaporan identifikasi bahaya tiap minggunya serta pelaksanaan pelatihan K3 yang merupakan salah satu syarat wajib yang diikuti karyawan ketika ingin bekerja di perusahaan tersebut agar dapat mengasah kesiapan karyawan dalam keadaan darurat. Dengan adanya pelatihan K3 risiko kecelakaan kerja menurun dan kesiagaan karyawan saat keadaan darurat mulai meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savela & Maharani (2020) bahwa penerapan SMK3

secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja proyek Apartemen X dimana hasil uji determinasi bahwa nilai  $r$  square yaitu 0,56 yang berarti bahwa pengaruh penerapan SMK3 terhadap produktivitas tenaga kerja adalah 56%. Dan hasil uji F diperoleh angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diinterpretasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan SMK3 memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.<sup>12</sup>

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban.<sup>13</sup> Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja yang kuat dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.<sup>14</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai  $p$  value 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan observasi lapangan, penulis dapat menguraikan beberapa hal mengenai pengamatan langsung terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Secara keseluruhan sudah terkategori baik. Karyawan termotivasi dalam bekerja untuk melihat sejauh mana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan tersebut merasa senang dalam bekerja karena kerjasama yang terjalin sangat erat sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak terlalu memberatkan jika dikerjakan secara bersama-sama. Karyawan juga merasa terbantu dengan adanya standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan di Perusahaan hal ini bertujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja. Motivasi karyawan dalam bekerja di masa pandemi tetap dipertahankan karena karyawan harus tetap menghidupi keluarganya dengan bekerja namun disisi lain karyawan merasakan kecemasan akan covid-19 yang dimana virus ini sendiri berdampak pada kesehatan karyawan itu sendiri namun dengan adanya penanganan dan pencegahan covid-19 karyawan bisa tetap terjaga dari penyebaran covid-19 dengan mematuhi protokol kesehatan yang diterapkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kristianti&Sunarsi (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $5,752 > 2,011$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.<sup>15</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT Sumber Graha Sejahtera Luwu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi pada PT Sumber Graha Sejahtera Luwu dan ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dimasa pandemi pada PT Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran- saran, adapun saran-saran yang penulis sampaikan yaitu diharapkan pihak perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu meningkatkan lagi penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja untuk mengurangi kecelakaan kerja agar produktivitas kerja karyawan tetap meningkat, motivasi kerja karyawan kedepannya tetap lebih ditingkatkan demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

1. Redjeki S. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Pusdik Sdm Kesehatan; 2016.
2. Giananta P, Hutabarat J, Soemanto. Analisa Potensi Bahaya Dan Perbaikan Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Menggunakan Metode Hirarc Di Pt. Boma Bisma Indra. J Valtech (Jurnal Mhs Tek Ind. 2020;3(2):106–10.
3. International Labour Organization. Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Muda [Internet]. Kantor Perburuhan Internasional , Ch- 1211 Geneva 22, Switzerland. 2018.
4. Yuliandi Cd, Ahman E. Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan Lembang. 2019;18(2):98–109.
5. Nurhaslia, Alim A, Hajrah. Studi Analitik Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Maruki International Indonesia Kota Makassar. Celeb Heal J. 2019;1(2):128.
6. Ekasari, Wahyuni Diah, Suharnomo Iu. Pengelolaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 : 2021;7(2).
7. Khairani S, Yulianti P. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. 2022;01(01):1–11.
8. Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. J Ilmu Manaj. 2020;10(1):81.
9. Laksono Dwia, Manajemen Ps, Ekonomi F, Bisnis Dan, Surakarta Um. Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt . Diva Metal Mandiri Bekasi Selama Masa Pandemi Covid 19. 2021;
10. International Labour Organization. Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan Dan Kesehatan Di Tempat Kerja. Labour Adm Labour Insp Occup Saf Heal Branch Route. 2020;1–52.

11. Sutapa Ik, Suardika In, Sudiarsa M, Kadek I. Pengaruh Penerapan Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan (Smk3) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Pada Proyek Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. 2021;16(April).
12. Savela A, Maharani N. Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Produktivitas Proyek Pembangunan Apartemen X. Semin Nas Tek Sipil. 2020;
13. Arianto N, Kurniawan H. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenius (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia). 2020;3(3):312.
14. Putu N, Laksmiari P. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. 2019;11(1):54–63.
15. Kristianti Ls, Sunarsi D. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang. 2020;15:87–95.