

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3),BUDAYA ORGANISASI,DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Bakpia Pathok'25'Yogyakarta)**

Lilis Nur Setyaningsih

lilisnursetyaningsih@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

FitriRahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja, (2) untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, (3) untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta yang berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang bekerja minimal 1 tahun, sehingga jumlah sampel adalah 110 karyawan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis data menunjukkan (1) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan industri semakin ketat. Perusahaan dituntut mampu berkompetisi tidak hanya dengan perusahaan dalam negeri tetapi juga dengan perusahaan luar negeri. Untuk bersaing, perusahaan harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang tinggi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu,

sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Seberapapun majunya perkembangan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia, sulit bagi organisasi itu untuk mencapainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013:1).

Dalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sutrisno (2020:104) juga menyebutkan ada enam indikator produktivitas yang digunakan yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:161) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan komitmen organisasional.

Menurut Jackson *et al.* (2011:267) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Shikdar & Sawaqed (2004:224) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jackson *et al.* (2011:290) juga menyebutkan bahwa ada lima indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang digunakan yaitu mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan.

Menurut Robbins & Judge (2019:355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Robbins & Judge (2019:366) setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, dan proses penyesuaian ini disebut sosialisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu pra-kedatangan, pertemuan, dan metamorfosis yang hasil dari tiga tahap ini akan memberikan dampak pada produktivitas kerja. Robbins & Judge (2019:355) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat dilihat dari tujuh indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko,

perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas.

Menurut Mowday *et al.* (1979:226) komitmen organisasional adalah kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019:47) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memiliki produktivitas yang lebih baik. (Mowday *et al.* (1979:226) juga menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasional yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Pabrik Bakpia Pathok '25' yang berlokasi di Jalan AIP II KS Tubun Blok NG I No. 504, Kadipaten, Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pabrik Bakpia Pathok '25' merupakan pabrik bakpia terbesar di Yogyakarta. Bakpia sendiri merupakan kue oleh-oleh khas Yogyakarta yang banyak diminati. Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta milik Bapak Arlen Sanjaya ini berdiri sejak tahun 1948 dan dipatenkan pada tahun 1980-an.

Pabrik Bakpia Pathok '25' mempunyai 5 toko cabang. Usaha ini memiliki jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 150 orang dan memproduksi bakpia sekitar 300 dus per hari. Alasan peneliti memilih Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta karena ditemukan fenomena-fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi yang ada di Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta, terdapat fenomena yaitu produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Hal ini dilihat dari adanya karyawan yang belum mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Dalam sehari karyawan memproduksi sekitar 300 dus bakpia, padahal target yang diharapkan perusahaan lebih dari 300 dus bakpia. Selanjutnya semangat kerja atau etos kerja karyawan tidak stabil dan cenderung menurun, hal tersebut terlihat dari adanya karyawan yang mengeluhkan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu masih ada karyawan yang belum sepenuhnya terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mutu dari hasil produksi belum sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini dilihat dari hasil produksi yang belum sempurna, seperti masih ada bakpia yang gosong dan bentuknya tidak utuh atau hancur.

Fenomena selanjutnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terjadi di Pabrik Bakpia Pathok '25' yaitu pada proses pemanggangan atau pengovenan, potensi bahaya yang ditimbulkan dapat berupa tangan mengalami luka bakar akibat terkena alat pengovenan, hal ini

dapat disebabkan karena para pekerja disana belum menggunakan baju kerja atau APD yang lengkap.

Selanjutnya pada saat proses membuat kemasan kardus bakpia, pada proses ini para pekerja melipat kardus bakpia secara manual, para pekerja duduk lesehan di lantai sambil melipat kardus bakpia. Duduk lesehan di lantai terlalu lama yang dilakukan secara terusmenerus akan mengakibatkan seseorang memiliki resiko gangguan kesehatan. Terakhir yaitu manajemen Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta belum menerapkan pelaksanaan pemeriksaan kesehatan secara rutin terhadap karyawan bagian produksi. Pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan sangat penting karena sebagai bentuk jaminan kesehatan dari perusahaan terhadap karyawan.

Masalah lain yang muncul adalah terkait budaya organisasi. Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta memiliki nilai-nilai perusahaan, salah satunya adalah *professionalism*. Ciri-ciri profesionalism meliputi karyawan yang kompeten dan bertanggungjawab, memperhatikan detail pekerjaan, serta berorientasi pada hasil kerja. Namun demikian masih ada karyawan yang belum menunjukkan sikap *professionalism* dalam bekerja. Hal ini dilihat dari masih ada karyawan pada saat mengerjakan tugas yang diberikan belum menunjukkan ketelitian dan kecermatan.

Fenomena selanjutnya yaitu komitmen organisasional beberapa karyawan relatif rendah. Hal ini diindikasikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum sepenuhnya menerima nilai-nilai organisasi yang ditanamkan perusahaan. Dalam hal ini, Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta menanamkan nilai-nilai berupa kecintaan terhadap perusahaan agar karyawan semangat dalam bekerja, sehingga dapat bekerja secara optimal. Selain itu, beberapa karyawan belum siap untuk bekerja melebihi target yang diharapkan perusahaan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu

perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasilnya maupun fisik (barang-barang) atau jasa dengan masukannya yang sebenarnya (Sinungan, 2014:12). Yuniarsih & Suwatno (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Jackson *et al.* (2011:267) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) atau *workplace safety and health* mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Sedarmayanti (2019:232) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (Sucipto, 2014:2).

c. Budaya Organisasi

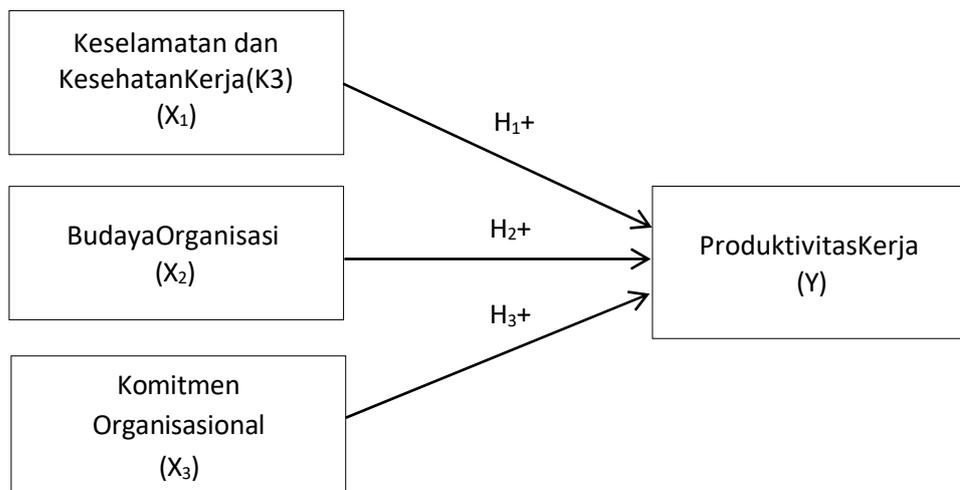
Menurut Robbins & Judge (2019:355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Edison *et al.* (2018:117) berpendapat budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan tata perilaku individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

d. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et al.* (1979:226) komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Menurut Allen & Meyer (1990:1) komitmen organisasional adalah seorang karyawan atau individu yang setia dan mengikatkan dirinya pada organisasi serta berpotensi kecil untuk meninggalkan organisasi. Wibowo (2017:214) komitmen organisasional adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan

loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar1.
Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:161) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Shikdar & Sawaqed, 2004:224).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swastika *et al.* (2022), Wahyuni *et al.* (2018), dan Hidayatullah & Tjahjawati (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:161) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah budaya organisasi. Robbins & Judge (2019:366) mengungkapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi akan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, dan proses penyesuaian ini disebut sosialisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu pra-kedatangan, pertemuan, dan metamorfosis yang hasil dari tiga tahap ini akan memberikan dampak pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Aziz & Mahfudiyanto (2020), Sukarno & Anitra (2020), dan Matahelumual & Raymond (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:161) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki produktivitas dan rasa tanggung jawab untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan hal tersebut, bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik (Robbins & Judge, 2019:47).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati & Mahfudiyanto (2022), Al-Aziz & Mahfudiyanto (2020), dan Matahelumual & Raymond (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Ada beberapa indikator produktivitas karyawan menurut Sutrisno (2020:104), yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Jackson *et al.* (2011:267) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jackson *et al.* (2011:290) juga menyebutkan indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) yaitu, mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, program kesehatan.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2019:355). Indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2019:355) yaitu, inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas.

d. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et al.* (1979:226) komitmen organisasional adalah kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Indikator komitmen organisasional yang digunakan menurut pendapat Mowday *et al.* (1979:226) yaitu, keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2019:126) apabila item yang memiliki *product moment* positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah korelasi *product moment* sebesar 0,3.

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini semua item pertanyaan dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian karena nilai korelasi per item menghasilkan nilai lebih dari 0,3. Artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian yang tepat.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memiliki jawaban seseorang atau responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil penelitian semua butir pertanyaan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H₁: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi X₁ Terhadap Y

Model	Standardized Coefficient Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X ₁ → Y	0,326	0,006	Positif dan signifikan

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini dapat dilihat melalui manajemen keselamatan yang dilakukan oleh Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam menggunakan peralatan dan mesin produksi, misalnya dengan memberikan baju kerja atau APD lengkap kepada karyawan bagian produksi. Selain itu, adanya jaminan keselamatan dan kesehatan melalui pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin yang dilakukan oleh manajemen Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta tentunya akan membuat karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini, sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swastika *et al.* (2022), Wahyuni *et al.* (2018), dan Hidayatullah & Tjahjowati (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. H₂: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi X₂ Terhadap Y

Model	Standardized Coefficient Beta	Signifikan (p-value)	Keterangan
X ₂ → Y	0,246	0,037	Positif dan signifikan

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya penerapan budaya organisasi Pabrik Bakpia Pathok '25'

Yogyakarta yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penerapan dan penerimaan budaya organisasi yang baik dapat dilihat ketika karyawan Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta memperhatikan detail pekerjaan. Ketelitian dan kecermatan mampu meminimalisir kesalahan karyawan dalam bekerja. Karyawan Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta yang teliti dan cermat dalam bekerja mampu mengelola risiko, sehingga karyawan memahami akan risiko yang dihadapi dalam operasional perusahaan. Disisi lain perusahaan memiliki SOP terkait manajemen risiko, sehingga dapat dijadikan pedoman karyawan dalam mengelolarisiko. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta, seperti mampu mengelola risiko, serta bekerja dengan teliti dan cermat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini, sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Aziz & Mahfudiyanto(2020), Sukarno & Anitra (2020), dan Matahelumual & Raymond (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. H₃: Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi X₃ Terhadap Y

Model	Standardized Coefficient Beta	Signifikan (p-value)	Keterangan
X ₃ → Y	0,261	0,027	Positif dan signifikan

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasional yang ditanamkan di Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin meningkat. Penanaman nilai-nilai organisasi yang baik tentu akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Pabrik Bakpia Pathok '25' Yogyakarta menanamkan nilai-nilai berupa kecintaan terhadap perusahaan agar karyawan semangat dalam bekerja, sehingga dapat bekerja secara optimal. Kecintaan karyawan dengan Pabrik Bakpia Pathok '25' tentu akan membuat karyawan siap untuk bekerja melebihi target, seperti karyawan siap bekerja lembur untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmawati & Mahfudiyanto (2022), Al-Aziz & Mahfudiyanto (2020), dan Matahelumual & Raymond (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

G. SIMPULAN

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Aziz, Fajar Dwi., & Mahfudiyanto. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*. 2(3). Hal 311-324.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance, and Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63. Page 1-18.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayatullah, Astiandini., & Tjahjowati, Sri S. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol 3(2).
- Jackson, Susan E., Schuller, Randall S., Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Matahelumual, Natalia P., & Raymond, Adolfina. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol 7(1).
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., and Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 14. Page 224-247.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-8. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shikdar, Ashraf A., & Sawaqed, Naseem M. 2004. "Ergonomics and Occupational Health and Safety in the Oily Industri: a Manager's Response". *Journal Industrial Engineering*. Vol 47. Page 223-232.
- Sinungan, Muchdarsya. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

- Sugiyono.2019.*MetodePenelitianKuantitatif,Kualitatif,danR&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sukarno, Muhammad F., & Anitra, Vera. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Journal Borneo Student Research*. Vol 2(1).
- Sukmawati, Lisa., & Mahfudiyanto. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *Journal of Business and Innovation Management*. Vol 4(2).
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swastika, Brilliant., Wibowo, Pipid A., Abidin, Zaenal. 2022. Pengaruh Keselamatan dan KesehatanKerja(K3)TerhadapProduktivitasKaryawan. *JurnalIlmuKesehatanMasyarakat*. Vol 11(2).
- Wahyuni, Nining., Suyadi, Bambang., Hartanto, Wiwin. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol 12(1).
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Cetakan Kelima. Depok: Rajawali Pers.
- Yuniarsih,Tcutcu.,&Suwatno.2011.*ManajemenSumberDayaManusia*.CetakanKetiga. Bandung:Alfabeta.