



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT MEGA PRAKARSA
ENGINEERING INDONESIA-SIDOARJO**

SKRIPSI

Digunakan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Shafa Aurelia Azzahra

21901081242



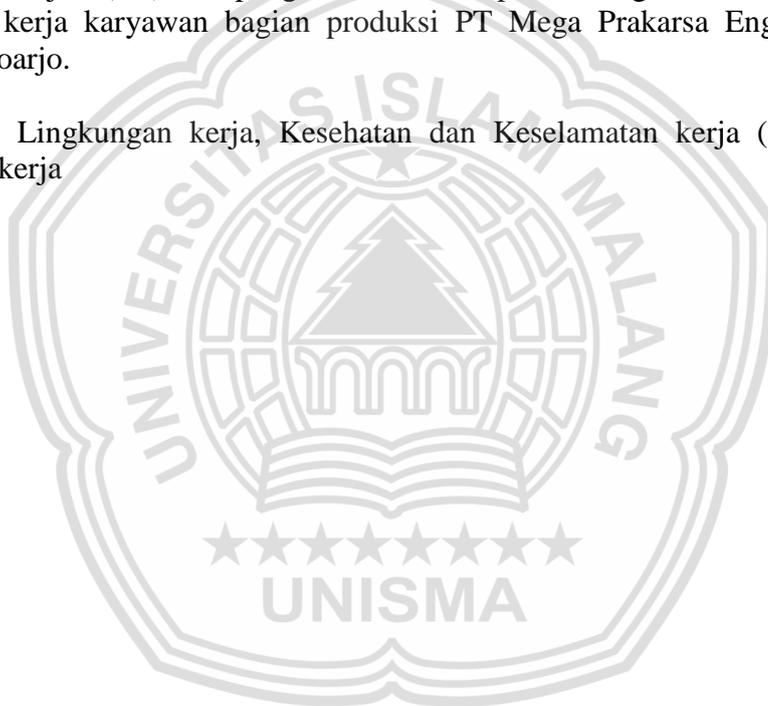
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi yang tidak lebih dari 100 orang maka penulis mengambil 100% dari populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif-signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo. Dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel Lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo.

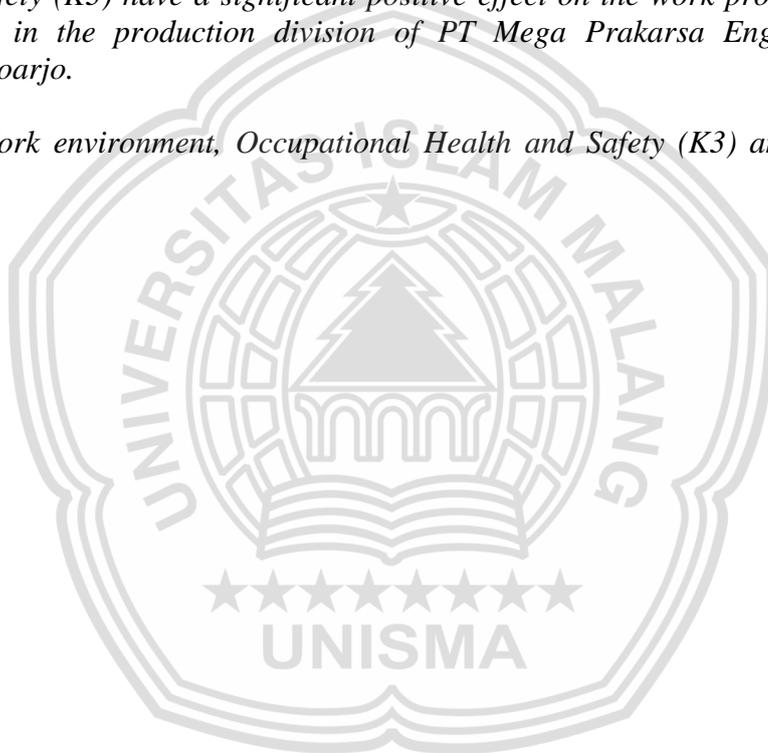
Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) dan Produktivitas kerja



ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of the work environment, occupational health and safety (K3) on the work productivity of employees in the production division of PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo. The population used in this study were 45 employees. In this study using a saturated sample because the population is not more than 100 people, the authors took 100% of the population. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The tests used in this study are the F test and t test. The results of this study indicate that simultaneously the work environment, occupational health and safety (K3) have a positive-significant effect on the work productivity of employees in the production division of PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo. And based on the results of the partial test (TEST) the variables Work environment, occupational health and safety (K3) have a significant positive effect on the work productivity of employees in the production division of PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo.

Keywords: Work environment, Occupational Health and Safety (K3) and Work productivity



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha saat ini sangat kompetitif, terutama di perusahaan industri yang berkembang pesat (Adzania, 2015). Semua jenis perusahaan manufaktur yang berbeda secara individual didorong oleh persaingan di pasar domestik dan global untuk mengikuti tren yang muncul. Untuk bertahan dalam persaingan ini, perusahaan harus berinovasi, menjaga kualitas produk yang diproduksi untuk menjaga kepuasan pelanggan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu caranya adalah dengan memperkenalkan kondisi kerja yang nyaman serta standar kesehatan dan keselamatan bagi seluruh karyawan (terutama di bagian produksi) untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kurnia et al (2019) Produktivitas adalah faktor yang diperlukan jika setiap bisnis atau organisasi ingin mencapai tujuannya. Organisasi dan bisnis mungkin perlu meningkatkan produktivitas operasi mereka. Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai ukuran tingkat produktivitas seorang karyawan, dengan pemikiran bahwa jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka tingkatnya akan tinggi. Produktivitas karyawan cenderung meningkat dalam organisasi dan sebaliknya. Bakat yang buruk atau tidak ada tidak membuat karyawan produktif.

Produktivitas kerja melibatkan evaluasi kualitas dan kuantitas dalam unit-unit tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Oleh karena itu input dan output terkait dengan produktivitas. Sedarmayanti (2009:57) mengatakan

bahwa secara umum, produktivitas mengacu pada perbandingan *output* (hasil) dengan total sumber daya yang digunakan (*input*) dan staf perjam. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja, mesin, atau faktor produksi lainnya untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan waktu rata-rata yang digunakan tenaga kerja dalam proses produksi. Produktivitas mesin dan pabrik serta produktivitas tenaga kerja menentukan produktivitas suatu perusahaan. Sinungan (2014) Produktivitas kerja membandingkan keluaran (*output*) dengan jumlah jam kerja per hari yang dibutuhkan (*input*). Pambudiyanto (2017) Produktivitas mencakup perbandingan hasil yang dicapai dan upah per jam. Produktivitas disebut juga ambang efisiensi untuk memproduksi barang. Ukuran produktivitas yang paling umum berkaitan dengan peraturan di tempat kerja. Ini dapat dipecahkan dengan mengukur jumlah jam kerja karyawan setiap minggu atau bulan. Sedangkan Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi produksi yang membandingkan masukan dan keluaran (*output and input*). *Input* seringkali terbatas pada tenaga kerja dan *output* diquantifikasi dalam satuan nilai fisik. Dari uraian diatas produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Supriyanto (2017) Tentu saja, jika tidak bertindak cepat, pesaing akan bangkrut. Produktivitas yang tinggi dapat mempercepat pertumbuhan perusahaan. Meskipun demikian, banyak eksekutif yang tetap percaya bahwa karyawan mereka tidak memenuhi ekspektasi produktivitas perusahaan.

Dalam proses produksinya, PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo memiliki target yang harus dicapai. Karyawan dalam bekerja harus

melakukan secara optimal agar target dapat tercapai dengan baik. Berikut adalah data hasil produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo di tahun 2022 :

Tabel 1.1

Data pencapaian target produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia Sidoarjo di tahun 2022

Bulan	Target (unit)	Pencapaian (unit)
Januari	2800	2800
Februari	2800	3000
Maret	2800	3000
April	2800	3000
Mei	2800	2800
Juni	2800	2600
Juli	2800	2000
Agustus	2800	1800
September	2800	2000
Oktober	2800	1000
November	2800	1600
Desember	2800	1000
Total	33600	26600

Sumber : PT Mega Prakarsa *Engineering* Indonesia-Sidoarjo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas produksi yang terealisasi di tahun 2022 total rata-rata target pencapaian mengalami penurunan sebanyak 70%. Penurunan atau pencapaian target yang tidak sesuai dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu aspek manajemen sumber daya manusia maupun aspek sumber daya lainnya. Aspek manajemen sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Puspa dan Riana (2014) aspek sumber daya manusia tepat sasaran dapat memengaruhi lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan saat bekerja. Aspek lain menurut Kosanke (2019) bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Sinambela (2021) Karyawan itu sendiri adalah investasi, dan seperti investasi lainnya, mereka harus memberikan pengembalian yang positif atau berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan sangat produktif, perusahaan memenuhi target investasi awal untuk karyawan. Produktivitas juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dengan memotivasi dan memotivasi karyawan. Azizah (2019) jika sebuah perusahaan sangat produktif, biasanya menghasilkan kesuksesan, dan karyawan hampir pasti mendapatkan insentif sebagai hasilnya. Ini terdiri dari kenaikan gaji, bonus, asuransi kesehatan, dan tunjangan lainnya. Ini juga memberikan peluang kerja baru dan menginspirasi karyawan seiring berkembangnya perusahaan. Setiap perusahaan perlu memprioritaskan produktivitas di tempat kerja, dan ketika manajemen senior memahami gagasan ini, kesuksesan sudah di depan mata.

Tabel 1.2

**Data Kecelakaan Kerja PT Mega Prakarsa *Engineering*
Indonesia-Sidoarjo Tahun 2022**

Jenis	Jumlah
<i>Near miss</i> (terjatuh, tersengat aliran listrik)	30 kejadian
Kebakaran dan ledakan	6 kejadian
<i>First aid case</i> (tertusuk serpihan benda asing, memar, kulit terbakar)	10 kejadian
<i>Medical treatment</i> (infeksi, luka jahitan)	2 kejadian

Sumber : PT Mega Prakarsa *Engineering* Indonesia-Sidoarjo

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat banyak kejadian kecelakaan kerja sepanjang tahun 2022. Jenis kecelakaan yang terjadi antara lain; terjatuh, tersengat aliran listrik, kebakaran, tertusuk

serpihan benda asing, kemudian memar, kulit terbakar, infeksi dan juga luka bekas jahitan. Kejadian tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya; pencahayaan yang kurang, suhu udara yang panas dapat menurunkan kecermatan kerja otak sehingga mengganggu koordinasi syaraf, serta faktor manusia itu sendiri seperti tidak menggunakan APD, karyawan bekerja tidak sesuai SOP atau prosedur.

Ada beberapa indikator yang disebutkan oleh Bapak Isa Sulaiman selaku Direktur Utama PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo yang dapat mempengaruhi penilaian produktivitas kerja antara lain yaitu; kuantitas kerja yang dimana merujuk pada jumlah kerja yang dicapai oleh karyawan, selain itu juga kualitas yang dapat meningkatkan mutu kerja. Pekerjaan karyawan memiliki kualitas rata-rata jika dilakukan dengan standar atau lebih tinggi. Namun, menggunakannya dalam jumlah besar tanpa kualitas yang sama membawa risiko kinerja yang baik atau kinerja yang buruk. Untuk alasan ini, perusahaan harus berinvestasi dalam sumber daya manusia mereka untuk memastikan bahwa karyawan mereka mengejar kualitas dan kuantitas. Ketepatan waktu juga mempengaruhi penilaian produktivitas kerja, tanpa tenggat waktu, batas antara kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan menjadi kabur. Karyawan harus percaya sejak awal bahwa setiap tugas memiliki batas waktu. Oleh karena itu, ia harus melaksanakan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan persyaratan organisasi dari segi kuantitatif dan kualitatif. Untuk menjaga produktivitas karyawan agar tetap optimal salah satu upaya yang dilakukan adalah menyediakan lingkungan kerja yang baik. Sandra (2017) Karyawan dalam suatu organisasi akan lebih produktif ketika mereka diberikan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja di sini mengacu pada perlengkapan tempat kerja, budaya, interaksi dengan rekan kerja, dan tingkat keselamatan. Jika sudah demikian, karyawan akan selalu merasa nyaman dan ceria dalam bekerja.

Rosow & Zager (1988) Fokus pada inovasi dan daya saing, baik di dalam maupun diluar kerangka perusahaan, merupakan ciri lingkungan kerja pembelajaran yang berkelanjutan. Semua anggota organisasi diharapkan untuk melakukan yang terbaik dan berusaha untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi melalui metode kerja yang baru dan progresif. Selain itu, organisasi secara keseluruhan diharapkan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memimpin pasar atau industrinya. Sedangkan menurut Schein (1985) Akibatnya, lingkungan kerja belajar terus menerus adalah lingkungan dimana anggota organisasi berbagi sikap dan harapan belajar sebagai komponen kunci dari pekerjaan sehari-hari mereka. Keyakinan dan harapan yang membentuk nilai atau keyakinan organisasi ini dipengaruhi oleh berbagai hal, antara lain: menuntut pekerjaan, sistem sosial yang mendukung, sistem penghargaan, akses ke sistem pengembangan, dan lingkungan kerja yang kreatif dan kompetitif. Ini karena budaya telah dijelaskan dalam hal nilai dan keyakinan bersama, dan dengan demikian pembelajaran berkelanjutan dapat dianggap sebagai bagian dari budaya organisasi. Ini pada akhirnya memengaruhi persepsi dan perilaku yang terkait dengan akuisisi dan aplikasi. Sama seperti budaya pembelajaran berkelanjutan dapat menjadi salah satu komponennya dari seluruh budaya perusahaan, budaya transfer pelatihan dapat menjadi komponen lainnya.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas, PT Mega Prakarsa *Engineering* Indonesia-Sidoarjo menjadikan lingkungan kerja dan kesehatan

serta keselamatan kerja bisa menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Mahfudhoh, A. (2018) melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan Adesubroto (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan bagian gudang PT. Sirkulasi Kompas Gramedia di Berbek Industri Surabaya kurang produktif dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan disiplin kerja. Oleh sebab itu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo”** ini perlu dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Menganalisis bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menyediakan tambahan *literature* teoritis dan empiris yang beralasan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dampak terhadap lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan kepada manajemen tentang pengendalian internal yang telah dilakukan serta membantu manajemen meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b) Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai hasil penelitian ini.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi serta insight baru dalam hal ilmu pengetahuan yang khususnya di bidang sumber daya manusia dan juga berguna bagi pihak yang meneliti.

BAB V

SARAN DAN KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo.
2. Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

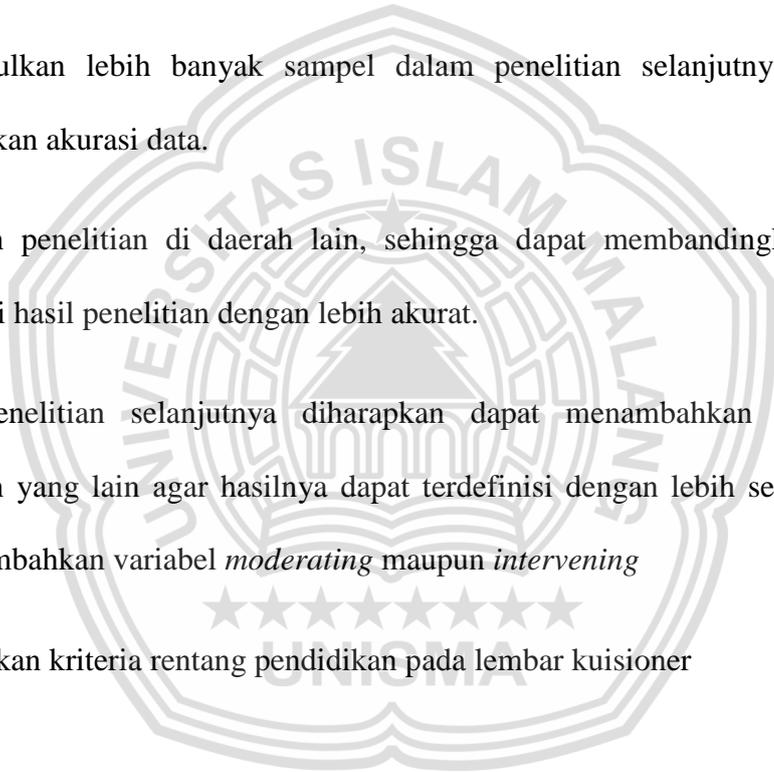
- a. Keterbatasan responden yang ada di dalam penelitian kurang dari 100 yaitu hanya 45 orang.
- b. PT Mega Prakarsa Engineering Indonesia-Sidoarjo merupakan satu-satunya subjek penelitian, dan ruang lingkupnya tidak terlalu besar atau luas.

- c. Hanya dua faktor independen yang mempengaruhi produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian tambahan yang dapat dijadikan pertimbangan mengingat keterbatasan penelitian ini, antara lain:

1. Mengumpulkan lebih banyak sampel dalam penelitian selanjutnya untuk meningkatkan akurasi data.
2. Melakukan penelitian di daerah lain, sehingga dapat membandingkan dan mengetahui hasil penelitian dengan lebih akurat.
3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen yang lain agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau menambahkan variabel *moderating* maupun *intervening*
4. Menambahkan kriteria rentang pendidikan pada lembar kuisisioner



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 536-544.
- Apriliyani, R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Kencana Food. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 319-330.
- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANEKSI*, 11(2), 478-482.
- Efraty, D. and Sirgy, M. J., 1995. *Occupational prestige and bureaucratization effects on the spillover between job satisfaction and life satisfaction: a re-conceptualization*. In Sirgy, M. J. and A. C. Samli (Eds.), *New dimensions of marketing/quality-of-life research 1995*: pp. 253–266). Westport, CT: Quorum Books.
- Ellis, N. (2001). *Work and Health: Management in Australia and New Zealand*. South Melbourne: Oxford University Press
- Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Mahyuddin, M., Sianturi, E., Armus, R., ... & Jamaludin, J. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Koryakov, Alexey Georgievich; Zhemerikin, Oleg Igorevich; Prazauskas, Martinas (2020). *"Improving the Labor Safety and Operational Efficiency of the Company: Synergy Is Possible and Necessary"*. Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA). pp. 6371–6375.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta ;Alfabeta, 2005), h. 161.
- Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, alex S, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Penerbit: Ghalia Indonesia, 2002.
- Pambudianto, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Bagian Engineering Maintainance* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Phusavat, K., Nilmaneevava, S., Kanchana, R., Wernz, Ch. and Helo, P. (2012) 'Identifying productivity indicators from business strategies' surveys', *International Journal of Productivity and Quality Management*, Vol. 9, No. 2, pp.158–176.
- Rahayu, F. D. (2018). Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 5(2), 58-64.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Kiat Memimpin Abad ke-12*, (Jakarta ; PT. Raja Gafindo Persada Baru, 2005), h. 411-412
- Rosow, J. M., & Zager, R. (1988). *Training: The competitive edge*. San Francisco, CA:Jossey-Bass.

- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership: A dynamic review*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2003). *Prosedur Kerja dan Produktivitas Kerja Gambaran Umum Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soeroso, Y. S., Kurniawan, B., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Literasi K3, Persepsi Kecelakaan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sekawan Triasa Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 38-50.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA., Inc (Vol. 3). Sage Publications.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Supriyanto, and Tri Bodroastuti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2012.

Sutrisno, Edy.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Widyanti, A., Thamrin, Y., & Batara, A. S. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT. Pos Indonesia di Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(4), 147-156.

