

## Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indoco Warna Dunia Kabupaten Bulukumba

### *The Influence of Health and Safety on Employee Productivity at PT. Indaco Warna Dunia Bulukumba Regency*

**Syamsul Akbar Am\*, Hermawaty Abubakar, Indrayani Nur**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [syamsulakbar@gmail.com](mailto:syamsulakbar@gmail.com)

Diterima: 27 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

**Abstrak:** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indoco Color the World Kabupaten Bulukumba. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan, pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kesehatan yang diukur dengan indikator pendidikan kinerja, pembinaan kinerja, pelaksanaan monitoring kinerja, dan penilaian kinerja. Kesehatan berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah produktivitas kerja karyawan, 2) Keselamatan kerja yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab dan 3) Manajemen pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoco Color the World Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Indoco Warna Dunia Kabupaten Bulukumba maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.

**Kata Kunci:** Kesehatan, Keselamatan Kerja, Produktivitas Karyawan

**Abstract:** This type of research is quantitative research aiming to determine the effect of occupational health and safety on the productivity of PT. Indoco Color the World Bulukumba District. The population and sample in this study amounted to 30 employees, collecting data with a questionnaire. Data analysis used descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of the study show that: 1) Health as measured by indicators of performance education, performance coaching, implementation of performance monitoring, and performance appraisal. health is in good category with the most prominent aspect being employee productivity, 2) Work safety as measured by indicators of work quality, work quantity, and implementation of duties and responsibilities. Employee productivity is in the good category with the most prominent aspect being responsibility and 3) Service management has a positive and significant effect on the productivity of employees of PT. Indoco Color the World Bulukumba District. Thus, the higher the occupational health and safety provided by the PT. Indoco Warna Dunia Bulukumba Regency, the higher the productivity of its employees.

**Keywords:** Health, Occupational Safety, Employee Productivity



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## A. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat penduduk usia kerja di Indonesia per Februari 2020 sebanyak 199,4 juta penduduk, jumlah penduduk usia kerja tersebut meningkat 2,92 juta dari data per Februari 2019. Bertambahnya jumlah penduduk usia kerja akan berpengaruh terhadap perekonomian negara Indonesia. Upaya harus terus dilakukan agar penduduk usia kerja bisa menjadi sumber daya manusia unggul sehingga bisa membantu meningkatkan tingkat produktivitas negeri ini. Sumber daya manusia yang unggul tercermin dari tingkat produktivitasnya. Berdasarkan data Asian Productivity Organization (APO) yang diterbitkan dalam APO Productivity Data Book 2019, produktivitas per pekerja Indonesia berada pada peringkat 5 dari 10 negara ASEAN. Singapura sendiri berada di peringkat pertama dengan produktivitas per pekerja sebesar 142.300 USD, produktivitas per pekerja Indonesia berkisar di angka 26.000 USD atau seperlima dari Singapura dan angka ini menunjukan bahwa produktivitas per pekerja Indonesia juga dibawah Malaysia dengan produktivitas per pekerja sebesar

60.000 USD. Tentunya angka produktivitas per pekerja ini menjadi pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan karena produktivitas yang rendah akan membuat investor ragu untuk berinvestasi di Indonesia maka harus segera dicari upaya penyelesaian untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi industri termasuk industri bahan bangunan. PT. Indoco Warna Dunia Kabupaten bulukumba sebuah industri manufaktur yang berfokus pada perusahaan bahan bangunan berlokasi di Jl. poros bulukumba-bira no 120A kabupaten bulukumba yang terus berkembang pesat hingga saat ini. Proses pembuatan cat di PT. Indoco Warna Dunia Kabupaten bulukumba memiliki beberapa tahap produksi antara lain, tahap sortasi sampai packingan dengan hasil akan disimpan dalam gudang yang terletak di poros bulukumba – bira. Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, di mana proses produktivitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran. PT. Indoco Warna Dunia menerapkan sistem Total Productive Maintenance (TPM). Didalamnya, terdapat perhitungan dasar yang disebut OEE (overall equipment effectiveness) untuk mengukur efektivitas dan produktivitas kegiatan produksi. Berdasarkan data sekunder PT. Indoco Warna Dunia pada bulan maret tahun 2021 menunjukkan hasil rata-rata overall OEE dibawah angka standar dunia yang telah ditetapkan. Berdasarkan data sekunder tersebut hasil overall OEE pada minggu pertama sebesar 60,34%, minggu kedua 70,96%, minggu ketiga 76,91, dan minggu keempat 81,203% dengan rata-rata hasil overall OEE yaitu 73,62. Hasil tersebut masih berada dibawah nilai standar dunia yaitu 85,00%.

Menurut Herminawaty Abubakar, dkk (2021), Manajemen sumber daya manusia mencakup kemampuan untuk membangun hubungan yang baik antara individu dalam organisasi. Kemampuan ini membutuhkan keterampilan interpersonal yang melibatkan komunikasi dan kerja sama yang efektif. Selain itu, keberanian dalam manajemen tidak hanya mengacu pada kemampuan menghadapi tantangan tetapi juga pada pengendalian emosional dan mental yang stabil. Keteguhan hati menjadi elemen penting karena berhubungan dengan motivasi diri yang mendorong karyawan untuk terus berkembang. Kreativitas pun menjadi aspek esensial, di mana ide-ide inovatif sering kali muncul dari inspirasi dan intuisi yang mendalam. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, keterampilan tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mencakup aspek emosional dan mental. Kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi situasi yang menantang. Inspirasi sering kali muncul dari lingkungan kerja yang mendukung, sehingga menciptakan peluang untuk mengembangkan ide-ide baru. Intuisi berperan penting dalam mengambil keputusan strategis yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya fokus pada aspek teknis tetapi juga pada pengembangan aspek kepribadian.

Keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan keseimbangan antara keterampilan teknis, emosional, dan kreatif. Inspirasi menjadi landasan untuk menciptakan ide-ide baru yang dapat membantu organisasi berinovasi. Dalam praktiknya, pengelola sumber daya manusia harus mampu membaca situasi dan mengambil keputusan berdasarkan intuisi. Proses ini membutuhkan motivasi diri yang kuat dan keteguhan hati untuk tetap fokus pada tujuan organisasi. Dengan pendekatan ini, manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Menurut William R. Tracey, Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam operasional sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap individu yang bekerja di dalam organisasi memiliki peran yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, karyawan bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. William R. Tracey menekankan bahwa sumber daya manusia mencakup semua orang yang berkontribusi pada jalannya organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik terhadap karyawan menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan perhatian terhadap kebutuhan dan potensi setiap individu. Karyawan tidak hanya dipekerjakan untuk menjalankan tugas tertentu, tetapi juga untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui ide dan inovasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan mencapai potensi terbaik mereka. Selain itu, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk mempertahankan karyawan berbakat. Dengan pendekatan yang holistik, pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penting untuk menyadari bahwa sumber daya manusia adalah inti dari keberhasilan organisasi. Sebagai aset yang berharga, karyawan perlu diperlakukan dengan penghargaan dan dukungan yang memadai.

Organisasi yang memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia biasanya lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, peran karyawan tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai mitra dalam mencapai tujuan strategis. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah elemen vital yang harus dikelola dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagian nabati terdapat potensi bahaya seperti panas dan kebisingan yang ditimbulkan dari proses mesin serta terdapat potensi bahaya seperti terjatuh, terjepit, terpeleset, dan tertimpa bahan baku. Lingkungan kerja yang baik harus menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk menjamin keamanan dan keselamatan tenaga kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (W, 2019).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indoco Color the World Kabupaten Bulukumba.

## B. METODE PENELITIAN

Dalam observasi kali ini peneliti menggunakan jenis data yaitu kuantitatif dan juga kualitatif dan juga bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuisioner dan data sekunder yaitu data pegawai PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Populasi pada penelitian kali ini adalah seluruh pegawai dari PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar yaitu 48 Orang yang kemudian ditentukan menggunakan metode slovin (Aloysius Ranga Aditya Nalendra, dkk, 2021:27) yang kemudian dilakukan pengambilan sampel secara acak. Berikut ini secara matematis

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Berikut ini secara matematis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Kesehatan	,162	,062	,156	2,603	,016
Keselamatan	,173	,021	,214	2,410	,015

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh Kesehatan dan keselamatan terhadap Produktifitas karyawan pada karyawan PT. Indoco Dunia Warna Tbk Kabupaten Bulukumba.

$$Y = 0,241 X + 0,162X_2 + 0,173X_3 + 0,221 + 0,746X$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda yang dihasilkn sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh Kesehatan dan keselamatan, maka produktifitas pada Karyawan PT. PT. Indoco Dunia Warna Tbk Kabupaten Bulukumba. 0,241 atau 24,1%.
- Nilai koefisien regresi berganda variabel Kesehatan dan keselamatan PT. PT. Indoco Dunia Warna Tbk Kabupaten Bulukumba. adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan kesehatan PT. Indoco Dunia Warna Tbk Kabupaten Bulukumba.. maka produktifitas karyawan PT. Indoco Dunia Warna Tbk Kabupaten Bulukumba.. meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.

#### 2) Uji F Simultan

**Tabel 2.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2			
Residual	,784	22	6,459	181,224	,000
Total	13,702	24	,036		

a. Dependent Variable: produktifitas pegawai

b. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pengujian hipotesis dengan uji f seperti dalam Tabel 2. ANOVA. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kesehatan dan keselamatan) s mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (produktifitas karyawan). Dengan menggunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df$  1=2 di peroleh nilai  $f_{tabel}$  19,00. Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai  $f_{hitung}$  besar dari  $f_{tabel}$  ( $181,224 \geq 19,00$ ) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada  $\alpha = 0,05$  ( $0,00 \leq 0,05$ ). Maka kesimpulan adalah menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikain hipotesis dalam penelitian Kesehatan dan keselamatan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan pada keryawan PT. Indoco Warna Dunia. Tbk. dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

### 3) Uji t Parsial

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145
1 Kesehatan (X1)	,404	,124	,374	3,255	,002
Keselamatan (X2)	,291	,135	,247	2,155	,037

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh variabel kesehatan terhadap produktivitas karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,255 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kesehatan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menerima  $H_1$  yang menyatakan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- Pengujian pengaruh keselamatan terhadap produktivitas karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,155 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keselamatan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menerima  $H_2$  yang menyatakan bahwa keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### 4) Koefisien determinan

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971a	,943	,983	,189

Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{square}$  ( $R^2$ ) adalah pengaruh Kesehatan dan Keselamatan sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap Produktifitas karyawan yang dari hasil olah data koesioner ada PT. Indoco Warna Dunia Tbk. Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

## Pembahasan

### 1) Pengaruh Kesehatan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indoco Warna Dunia Tbk

Kesehatan karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indoco Warna Dunia Tbk. Berdasarkan analisis data, koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,013 ( $0,013 < 0,05$ ). Selain itu, nilai (t)-hitung sebesar 2,132 lebih besar dibandingkan (t)-tabel sebesar 1,711. Hal ini membuktikan bahwa kesehatan karyawan yang terjaga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Produktivitas karyawan yang tinggi tidak terlepas dari perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman memberikan rasa tenang sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Smith et al. (2018) yang menemukan bahwa kesehatan karyawan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan produktivitas. Selain itu, dukungan kesehatan dari perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang tidak sejalan dengan hasil ini. Contohnya, penelitian oleh Johnson (2016) menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan terhadap produktivitas karyawan cenderung moderat pada perusahaan tertentu. Faktor-faktor lain, seperti insentif finansial dan hubungan interpersonal, dianggap lebih berpengaruh. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan kecil dengan jumlah karyawan yang terbatas. Oleh karena itu, perbedaan konteks dan karakteristik perusahaan dapat memengaruhi hasil penelitian. Dalam penelitian ini, aspek kesehatan diartikan sebagai keselamatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis karyawan juga memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas kerja. Karyawan yang merasa aman secara psikologis lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kedua aspek tersebut secara holistik. Hal ini akan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pertumbuhan produktivitas secara berkelanjutan.

Keseluruhan hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas. Upaya ini melibatkan penyediaan fasilitas kesehatan, pelatihan keselamatan kerja, dan peninjauan berkala terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang optimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

### 2) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Keselamatan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi efektif menjadi faktor penting dalam mendukung keselamatan kerja. Nilai (t)-hitung sebesar 2,644 lebih besar dibandingkan dengan (t)-tabel sebesar 2,013, dengan nilai signifikan 0,011 ( $0,011 < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa keselamatan kerja yang didukung oleh komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini menyoroti pentingnya interaksi antara manajemen dan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Lingkungan kerja yang aman tidak hanya melibatkan pemenuhan standar keselamatan fisik, tetapi juga mencakup komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Karyawan yang mendapatkan informasi keselamatan kerja dengan jelas cenderung lebih memahami prosedur kerja yang aman. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Brown et al. (2017), yang menyebutkan bahwa komunikasi efektif dalam tim kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Selain itu, penguatan komunikasi melalui pelatihan keselamatan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Namun, terdapat juga penelitian yang tidak sepenuhnya mendukung hasil ini. Penelitian oleh Davis (2019) menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Studi tersebut menemukan bahwa faktor motivasi intrinsik dan penghargaan finansial

memiliki pengaruh yang lebih dominan. Meskipun demikian, penelitian ini dilakukan pada sektor jasa, di mana risiko keselamatan kerja relatif lebih rendah dibandingkan sektor manufaktur. Perbedaan konteks ini menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas dapat bervariasi tergantung pada jenis industri.

Komunikasi yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks keselamatan kerja, komunikasi menjadi sarana untuk menyampaikan informasi penting, seperti prosedur darurat dan standar operasional. Hal ini penting untuk memastikan karyawan memahami tanggung jawab mereka dalam menjaga keselamatan kerja. Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan keselamatan kerja, tetapi juga produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan komunikasi keselamatan kerja melalui berbagai cara, seperti pelatihan berkala, penggunaan teknologi informasi, dan pemberian umpan balik. Dengan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses terhadap informasi keselamatan yang relevan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga reputasi perusahaan dalam mengelola keselamatan kerja.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kesehatan yang diukur dengan indikator pendidikan kinerja, pembinaan kinerja, pelaksanaan monitoring kinerja, dan penilaian kinerja. Kesehatan berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah produktivitas kerja karyawan. Keselamatan kerja yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab dan manajemen pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoco Color the World Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Indoco Warna Dunia Kabupaten Bulukumba maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. In Media