

SKRIPSI

**KONTRIBUSI KOMPETENSI DAN BUDAYA K3 TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MEDIASI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PT. SEHATI MANDIRI UTAMA**



Oleh:

RISNAWATI REBIT

NPM.22.612011.34

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen**

**PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**

SKRIPSI

**KONTRIBUSI KOMPETENSI DAN BUDAYA K3 TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MEDIASI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PT. SEHATI MANDIRI UTAMA**



Oleh:

RISNAWATI REBIT

NPM.22.612011.34

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen**

**PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/JWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.....	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : RISNAWATI REBIT
NPM : 22.61201.134
Judul Skripsi : Kontribusi Kompetensi Dan Budaya K3 Terhadap Produktivitas Karyawan Di Mediasi Employee Engagement PT Sehat Mandiri Utama

Nilai Angka/Huruf : **77,49/=B+**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Kontribusi Kompetensi dan Budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan di Mediasi *Employee Engagment* PT. Sehati Mandiri Utama**

Nama Mahasiswa : Risnawati Rebit

NPM : 2261201134

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

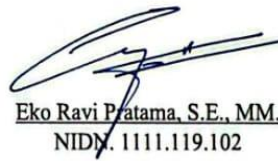
Menyetujui,

Pembimbing I



Dian Irma Aprianti, S.IP, M.M.
NIDN. 1114047902

Pembimbing II




Eko Ravi Pratama, S.E., MM.
NIDN. 1111.119.102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




DFM. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal: 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S. IP, MM

1.



2. Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

2.



3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

3.






HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Risnawati Rebit
NPM : 2261201134
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Proposal/Skripsi yang berjudul: **Kontribusi Kompetensi dan Budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan di mediasi *Employee Engagment* PT. Sehati Mandiri Utama.** sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui:

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.	1. Sistematika, terutama pada pembahasan. 2. Saran dan Kesimpulan (ikuti catatan pada naska) 3. Model konseptual dibuat elipse.	
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.		
3.	HJ. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	1. Perbaiki kata pengantar 2. Perbaiki halaman cek penulisan	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Risnawati rebit lahir di Samarinda, 01 Desember 2003, anak dari Bapak Rebit dan Ibu Mikarina, Penulis Menempuh Pendidikan SDN 002 Kecamatan Busang Desa Long Lees pada tahun 2011 lulus pada tahun 2016, pada tahun 2016, Melanjutkan pendidikan SMPN 1 Busang lulus pada tahun 2019, kemudian pada tahun 2019, melanjutkan Pendidikan di SMAN 1 Busang dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2022, pada tahun 2022 penullis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Pada tahun 2025 bulan Agustus penulis melaksanakan Program Kerja Nyata (KKN) Angkatan IX di Kelurahan Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Provinsi Kalimantan Timur.

Motto “Semua perjuangan dan harapan dimenangkan dalam doa”.

Salam Hormat,
Risnawati Rebit

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan rahmat dan karunia bahkan kesehatan dan kelancaran kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Kontribusi Kompetensi dan budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan dan Mediasi di *Employee Engagmen* PT. Sehati Mandir Utama” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Keberhasilan pembuatan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah berjasa mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

- 1) Teristimewa kedua orang tua saya tercinta, Bapak Rebit dan Ibu Mikarina atas segala dukungan, cinta dan kasih sayang bahkan doa-doa, motivasi juga materi sehingga menjadi kekuatan dan harapan bagi peneliti dalam menggapai mimpi.
- 2) Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 3) Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 4) Ibu Dian Irma Aprianti, S. Ip., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta selaku Dosen Pembimbing 1 saya, bahkan sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian skripsi dan dalam proses perkuliahan.
- 5) Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II saya, yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian skripsi.
- 6) Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu dan kepada seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis, staff Biro Akademik dan Biro Umum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan

membantu dan memenuhi fasilitas-fasilitas serta pelayanan yang diberikan selama perkuliahan.

- 7) Pimpinan dan karyawan PT. SMU yang telah memberikan kesempatan peneliti melakukan penelitian.
- 8) Teruntuk Bernandus talan yang selalu mendukung, memberi semangat tiada henti dan selalu ada dalam suka mau pun duka, terima kasih support dan kebahagiaan kepada penulis dari awal sampai di titik ini.
- 9) Teruntuk sahabat saya Maria Kyerin terima kasih karena selalu ada selalu memberi semangat dan keyakinan dalam setiap langkah.
- 10) Teman-teman jurusan Manajemen F angkatan 2022 yang selama ini menjadi motivasi dan penyemangat untuk peneliti. Serta semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam proses pengerjaan proposal yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian skripsi ini terdapat kesalahan dan kekurangan. Karena itu, peneliti juga mengharapkan arahan, kritik dan saran yang dapat menjadikan skripsi ini lebih baik sehingga dapat menjadi acuan bagi peneliti lain di masa yang akan datang. Mengakhiri pengantar ini, peneliti mengucapkan mohon maaf dan terima kasih. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya.

Samarinda, 15 April 2026

Risnawati Rebit

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGUJI	i
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Dasar Teori	17
2.2.1 Teori Human Capital	17
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.5 Proktivitas Kerja Karyawan	21
2.2.6 Budaya keselamatan Kesehatan kerja (K3)	23
2.2.7 Kompetensi	25
2.2.8 Employee Engagment	26
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.3.1 Model Pikir	28
2.3.2 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	31
3.3 Definisi Operasional Variabel	32
3.4 Populasi dan sampel	34
3.4.1 Populasi	34

3.4.2 Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Data Primer	35
3.5.2 Data Sekunder	37
3.6 Metode Analisis	37
3.6.1 SEM-PLS (Structural Equation Modelling- Partial Least Square)	37
3.6.2 Uji Measurement Model (Outer Model)	38
3.7 Uji Structural Model (Inner Model)	40
3.7.1 R-square	40
3.7.2 F-square	41
3.7.3 Q-square	41
3.8 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Sehati Mandiri Utama	42
4.1.2 Visi Misi PT. Sehati Mandiri Utama	42
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sehati Mandiri Utama	43
4.2 Deskripsi Data	44
4.3 Analisis Data	49
4.3.1 Analisis Deskriptif Statistik	49
4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	50
4.4 Pembahasan Hasil penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Status Karyawan PT. Sehati Mandiri Utama	2
Tabel 1. 2 Data Daftar Kompetensi PT. Sehati Mandiri Utama	4
Tabel 1. 3 Statistik Insiden PT. Sehati Mandiri Utama	5
Tabel 1. 4 Statistik Pelanggan Tahun 2025	6
Tabel 3. 1 Skala Likert	36
Tabel 4. 1 Deskripsi karyawan berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 2 Deskripsi karyawan berdasarkan masa kerja	45
Tabel 4. 3 Deskripsi karyawan berdasarkan pendidikan	44
Tabel 4. 4 Deskripsi karyawan berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4. 5 Distribusi jawaban responden mengenai kompetensi	46
Tabel 4. 6 Distribusi jawaban responden mengenai budaya K3	47
Tabel 4. 7 Distribusi jawaban responden <i>employee engagment</i>	48
Tabel 4. 8 Distribusi jawaban responden produktivitas karyawan	49
Tabel 4. 9 Pengujian validitas berdasarkan <i>loading</i>	51
Tabel 4. 10 Pengujian Validitas Berdasarkan Average Variance Extracted dan Commposite Relibillity	52
Tabel 4. 11 Pengujian Validitas Deskriminan	52
Tabel 4. 12 Inner Model	53
Tabel 4. 13 Pengujian Mediasi	53
Tabel 4.14 Pengujian kecocokan model (Goodness of fit)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Hasil Analisis SEM	56

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1. Wawancara Bersama Bapak Taufik Dayat, S.M. Selaku Safety, Health, And Environment (She)	71
Lampiran 2. Hasil Wawancara Produktivitas (Y)	73
Lampiran 3. Hasil Wawancara Kompetensi (X1)	74
Lampiran 4. Hasil Wawancara Budaya K3 (X2)	75
Lampiran 5 Hasil Wawancara Employee Engagment (M)	76
Lampiran 6. Lampiran Surat Balasan Pt. Sehati Mandiri Utama	77
Lampiran 7. Daftar Pertanyaan	79
Lampiran 8. Jawaban responden	83

ABSTRAK

Risnawati Rebit (2026) “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan melalui Employee Engagement pada PT. Sehati Mandiri Utama”. Dosen Pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kompetensi dan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan melalui *employee engagement* pada PT. Sehati Mandiri Utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sehati Mandiri Utama dengan jumlah 87 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement*. Sementara itu, budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*. Selain itu, *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya K3, *Employee Engagement*, Produktivitas Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia mencakup seluruh pihak yang terlibat dalam operasional organisasi, mulai dari manajemen hingga karyawan operasional, yang masing-masing memiliki kompetensi, keahlian, dan tanggung jawab yang berbeda. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset paling bernilai karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola proses rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan umumnya tercermin dari menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya pencapaian target, yang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya kinerja organisasi, meningkatnya beban kerja, dan terganggunya stabilitas operasional perusahaan.

PT Sehati Mandiri Utama yang berlokasi di Kaliorang, Kalimantan Timur, adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam penyediaan layanan operasional terpadu berbagai sektor industri, khususnya pertambangan, minyak dan gas, serta industri lainnya. Perusahaan ini menyediakan beragam layanan penunjang operasional, antara lain jasa boga (*catering*), *housekeeping* (kebersihan dan pemeliharaan fasilitas), layanan laundry, pengelolaan akomodasi, serta jasa pengamanan (*security*).

Data yang dihimpun dan disajikan dalam tabel berikut bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai komposisi karyawan berdasarkan jabatan atau bidang kerja di PT. Sehati Mandiri Utama. Penyajian data ini dimaksudkan untuk menggambarkan distribusi sumber daya manusia dalam struktur organisasi

perusahaan secara lebih sistematis, sehingga dapat diketahui jumlah karyawan yang menempati setiap posisi secara jelas dan terperinci.

Tabel 1. 1 Data Status Karyawan PT. Sehati Mandiri Utama

No	Status Karyawan	Jumlah
1.	Pengawas	10
2.	Produksi	21
3.	Service	30
4.	<i>Housekeeping</i>	11
5.	Driver	10
6.	Administrasi	2
7.	Staff Gudang	2
Total		87

Sumber: Data Internal PT. Sehati Mandiri Utama. 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Sehati Mandiri Utama sebanyak 87 orang. Karyawan tersebut terdiri dari berbagai bagian atau jabatan, yaitu Pengawas sebanyak 10 orang, bagian Produksi sebanyak 21 orang, bagian *Service* sebanyak 30 orang, *Housekeeping* sebanyak 11 orang, Driver sebanyak 10 orang, Administrasi sebanyak 2 orang, serta *Staff Gudang* sebanyak 2 orang. Dari keseluruhan karyawan tersebut, bagian *Service* merupakan jumlah terbanyak yaitu 30 orang, diikuti oleh bagian Produksi sebanyak 21 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa operasional perusahaan sangat didominasi oleh tenaga kerja pada bagian teknis dan pelayanan, yang secara langsung berkaitan dengan proses produksi serta pelayanan kepada pelanggan. Dominasi karyawan pada bagian *Service* dan Produksi mencerminkan bahwa perusahaan lebih berfokus pada aktivitas operasional sebagai inti kegiatan usaha. Sementara itu, jumlah karyawan pada bagian administrasi dan staff gudang relatif lebih sedikit, yang menunjukkan bahwa fungsi pendukung dijalankan secara lebih efisien dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas. Keberagaman jabatan dalam perusahaan tersebut juga menunjukkan adanya perbedaan tugas, tanggung jawab, serta beban kerja di setiap bagian, yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan di PT. Sehati Mandiri Utama.

Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara output dan input, di mana output harus memiliki nilai tambah serta teknik pengerjaan yang lebih baik.

Produktivitas juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja optimal melalui pemanfaatan waktu, tenaga, dan sarana kerja secara efektif. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap Bapak Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS) Sehati Mandiri Utama diketahui bahwa pada tahun 2025 PT. Sehati Mandiri Utama menghadapi berbagai fenomena yang menunjukkan rendahnya tingkat produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Kondisi tersebut tercermin dari absensi, rendahnya disiplin kerja, serta efisiensi kerja yang belum optimal. Rendahnya efisiensi tersebut terlihat dari masih ditemukannya produk cacat yang menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Selain itu, waktu kerja yang kurang efektif akibat terjadinya kerusakan mesin dalam proses pengantaran makanan ke area tambang turut berdampak pada keterlambatan operasional dan menurunnya output kerja.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas bukan sekadar persoalan teknis sesaat, melainkan berkaitan dengan kondisi internal organisasi yang belum berjalan secara optimal. Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, Salah satu faktor yang berperan penting adalah kompetensi karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), sikap (*attitude*), serta perilaku kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi, berpikir kritis, serta menyelesaikan permasalahan dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, kompetensi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Individu dengan kompetensi yang baik cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik.

Tabel 1. 2 Data Daftar Kompetensi PT. Sehati Mandiri Utama

Jabatan	Kompetensi	
	Eksternal	Internal
Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJO)	POP, <i>Safety Leandhershship</i> , Keamanan pangan	<i>Awareness</i> HCCP, <i>FoodSafety Awareness</i> SMKP
<i>Staff Logistik</i>	Sertifikat Penjamah Makanan	<i>Awareness</i> SMKP
<i>Staff Logistik</i>	<i>FoodSafety & Hygine, Sanitasi</i> makanan, HACCP	<i>FoodSafety</i>
<i>Staff Logistik</i>	Sertifikat Penjamah Makanan	<i>FoodSafety</i>
<i>Nutrisionist</i>	STR GIZI	<i>Awareness</i> SMKP, <i>FoodSafety</i>
<i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	K3 umum	AK3 umum, <i>FoodSafety</i>
<i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	K3 umum	<i>Awareness</i> SMKP, <i>FoodSafety</i>
<i>Chief Cook</i>		<i>FoodSafety</i>
<i>Chief Cook</i>	Sertifikat Penjamah Makanan	<i>FoodSafety</i>
<i>Chief Cook</i>		<i>FoodSafety</i>

Sumber: Data Internal PT. Sehati Mandiri Utama. 2025

Berdasarkan tabel 1.2 Kompetensi eksternal dan internal yang harus dimiliki setiap jabatan di PT. Sehati Mandiri Utama sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap posisi memiliki persyaratan kompetensi yang berbeda, mulai dari sertifikasi profesi, keselamatan kerja, hingga keamanan pangan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menekankan kesesuaian antara jabatan dan kompetensi karyawan sebagai upaya menjamin mutu kerja, keselamatan, dan keamanan pangan secara berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS) Sehati Mandiri Utama, masih menghadapi sejumlah permasalahan yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu permasalahan utama adalah belum optimalnya pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Kondisi ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, karena keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dapat menghambat pencapaian target kerja serta kualitas layanan. Selain itu, kurangnya pelatihan juga berpotensi menurunkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Selain kompetensi, Budaya K3 juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan seperangkat nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dalam menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama dalam setiap aktivitas kerja. Budaya K3 tercermin dalam kebijakan, prosedur, serta praktik kerja sehari-hari yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Oky Arisky Pasangka selaku *Safety, Health, and Environment (SHE)* di PT. Sehati Mandiri Utama, diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah permasalahan yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan data resmi yang diperoleh perusahaan menghadapi permasalahan terkait masih terjadi insiden kerja.

Tabel 1. 3 Statistik Insiden PT. Sehati Mandiri Utama

No	Klarifikasi Insiden	Jumlah Insiden
1	<i>Nearmiss</i>	5
2	<i>Property damage</i>	1
3	<i>Fist and care</i>	6
4	<i>LTI/mayor incident</i>	1
5	<i>Enviro incident</i>	4

Sumber: Data Internal PT. Sehati Mandiri Utam. 2025

Berdasarkan data insiden tabel 1.3 yang terjadi, masih terdapat berbagai permasalahan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. Insiden yang paling sering terjadi adalah *first aid case* yang menunjukkan bahwa cedera ringan masih cukup banyak dialami oleh karyawan selama menjalankan aktivitas kerja. Selain itu, insiden *nearmiss* yang mengindikasikan tingginya potensi bahaya yang berisiko berkembang menjadi kecelakaan kerja apabila tidak dikendalikan secara efektif. Selanjutnya, *enviro incident* yang mencerminkan adanya dampak terhadap kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, *property damage* dan *lost time injury (LTI)/mayor incident* masing-masing tercatat sebanyak satu kejadian. Meskipun jumlahnya

relatif kecil, kedua jenis insiden tersebut memiliki implikasi penting terhadap keselamatan karyawan, kerugian aset perusahaan, serta kelancaran operasional.

Tabel 1. 4 Statistik Pelanggaran Tahun 2025

No	Klarifikasi Insiden	Jumlah Insiden
1	APD	5
2	<i>Simper</i>	1
3	<i>Overspeed</i>	3
4	<i>Seat belt</i>	5
5	P2H	2
6	Rambu-Rambu	2

Sumber: Data Internal PT. Sehati Mandiri Utama. 2025

Data pelanggaran K3 juga menunjukkan masih tingginya ketidakpatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD), *seat belt*, dan batas kecepatan (*overspeed*), serta pelanggaran terhadap prosedur P2H dan rambu-rambu keselamatan. Kondisi ini mencerminkan bahwa disiplin kerja dan kesadaran terhadap keselamatan masih perlu ditingkatkan. Meskipun budaya K3 telah diatur dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) dan peraturan perusahaan, implementasinya di lapangan belum dilaksanakan secara konsisten dan masih cenderung bersifat administratif.

Employee engagement merupakan kondisi psikologis karyawan yang ditandai dengan keterikatan emosional, komitmen, serta keterlibatan aktif dalam melaksanakan pekerjaan dan mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Oky Arisky Pasangka selaku Safety, *Health, and Environment* (SHE) di PT. Sehati Mandiri Utama, diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan *employee engagement* dengan baik. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, penerapan tersebut belum sepenuhnya optimal. Karena masih terdapat karyawan yang menjalankan tugas hanya berdasarkan instruksi atasan, bukan atas dasar inisiatif dan kesadaran intrinsik sebagai bentuk keterikatan terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan belum merata dan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong kontribusi kerja yang lebih maksimal.

Rendahnya tingkat keterlibatan tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Karyawan yang belum memiliki keterikatan emosional yang kuat cenderung bekerja secara minimal sesuai standar yang ditetapkan, kurang menunjukkan inisiatif, serta belum sepenuhnya terdorong untuk mencapai target secara optimal. Apabila kondisi ini berlangsung secara berkelanjutan, maka efektivitas dan efisiensi kerja dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan secara keseluruhan.

produktivitas karyawan diduga berkaitan dengan belum optimalnya kompetensi karyawan, belum konsistennya penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta tingkat *employee engagement* yang belum maksimal. Kompetensi yang belum sepenuhnya berkembang berdampak pada terjadinya kesalahan kerja dan kurang efisiennya proses operasional. Selain itu, penerapan budaya K3 yang belum konsisten berpotensi menimbulkan insiden kerja yang mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Di sisi lain, tingkat *employee engagement* yang belum optimal tercermin dari masih terbatasnya inisiatif dan keterlibatan aktif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep teoritis dan kondisi empiris yang terjadi di PT Sehati Mandiri Utama.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji secara empiris “Kontribusi Kompetensi dan Budaya K3 Terhadap Produktivitas Karyawan di Mediasi *Employee Engagment* PT. Sehati Mandiri Utama.”

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sehati Mandiri Utama?
- 2) Apakah budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Sehati Mandiri Utama?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT Sehati Mandiri Utama?
- 4) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT Sehati Mandiri Utama?
- 5) Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Sehati Mandiri Utama?

- 6) Apakah kompetensi di mediasi *employee engagement* berpengaruh signifikan produktivitas?
- 7) Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh budaya K3 terhadap produktivitas karyawan di PT Sehati Mandiri Utama?

1.3 Batasan Masalah

- 1) Penelitian ini dilakukan secara terbatas pada karyawan PT Sehati Mandiri Utama.
- 2) Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh kompetensi dan budaya K3 terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*.
- 3) Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar yang telah ditentukan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, waktu penelitian, dan lingkungan kerja non-K3, maupun budaya organisasi secara umum.

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Sehati Mandiri Utama (SMU).
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT Sehati Mandiri Utama (SMU).
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap *employee engagement* pada PT Sehati Mandiri Utama (SMU).
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas karyawan pada PT Sehati Mandiri Utama (SMU).
- 5) Untuk mengetahui peran mediasi *employee engagement* pada kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Sehati Mandiri Utama (SMU).
- 6) Untuk mengetahui peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara budaya K3 dan produktivitas karyawan pada PT Sehati Mandiri Utama (SMU).

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Secara Teoritis
 - a. Bagi Penulis

Para penulis studi ini menyimpulkan bahwa hasil kerja perusahaan secara langsung berkaitan dengan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Mereka juga menyadari pentingnya mengintegrasikan Kompetensi dan Budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan dan Mediasi *Employee Engagement*. untuk menciptakan tempat kerja yang lebih sehat dan produktif.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut masalah terkait Kompetensi dan Budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan dan Mediasi *Employee Engagement*.

2) Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi karyawan dan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi *employee engagement*. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Sementara itu, budaya K3 yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga mengurangi potensi risiko kerja dan meningkatkan fokus serta kinerja karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja tersebut mendorong tumbuhnya *employee engagement* yang ditandai dengan meningkatnya keterlibatan, komunikasi, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi dan budaya K3 terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan penerapan budaya K3 secara berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas organisasi secara optimal.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini tersusun dalam tiga bab utama yang saling berkaitan satu sama lain dan membentuk suatu kesatuan yang utuh serta sistematis. Setiap bab memiliki fungsi dan peran tersendiri dalam menguraikan keseluruhan isi penelitian, dimulai dari pengenalan permasalahan hingga pada tahap analisis data serta penarikan kesimpulan. Dengan demikian, struktur penulisan ini disusun secara runtut agar memudahkan pembaca dalam memahami arah dan alur berpikir penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan secara jelas dan rinci tentang penelitian terdahulu Kontribusi kompetensi dan Budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan mediasi *Employee Engagment*, kerangka konseptual, dan hipotesis atau pernyataan sementara dari hasil penelitian penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metodologi penelitian, jenis dan metodologi penelitian, waktu dan Lokasi penelitian, definisi oprasional variable, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang Kesimpulan dan saran

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam penelitian. Adapun penelitian yang di jadikan referensi tidak terlepas dari variable yang dibahas oleh peneliti yakni, Kontribusi kompetensi dan budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan di mediasi *employee engagement* PT. Sehati Mandiri Utama.

- 1) Pelatihan ini dilakukan oleh, Titah Rizky Dwi Anggrain & Nur Mufarokhah (2023). Penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Utility PT. Bramindra Indotama Gresik”

Persamaan: Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama membahas faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Perbedaan: Penelitian terdahulu hanya memfokuskan pada pengaruh langsung K3 terhadap produktivitas kerja karyawan, tanpa melibatkan variabel lain sebagai mediator. Sementara itu, penelitian sekarang tidak hanya mengkaji K3, tetapi juga memasukkan kompetensi karyawan sebagai variabel independen tambahan, serta *employee engagement* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh kompetensi dan budaya K3 terhadap produktivitas karyawan.

Metode: Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Departemen Utility PT. Bramindra Indotama Gresik. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini melibatkan sebanyak 45 karyawan sebagai sampel penelitian.

Perbedaan Objek Penelitian: Penelitian terdahulu menjadikan karyawan

Departemen Utility PT. Bramindra Indotama Gresik sebagai objek penelitian, yang merupakan unit kerja dengan karakteristik pekerjaan teknis dan risiko operasional tertentu. Sebaliknya, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sehati Mandiri, yang memiliki karakteristik organisasi, struktur kerja, serta lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian ini tidak hanya memfokuskan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi juga mengkaji kompetensi karyawan dan budaya K3, serta peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perbedaan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan tersebut memberikan ruang bagi hasil penelitian yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kondisi empiris di PT. Sehati Mandiri.

Perbedaan Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 Januari 2026 di PT. Sehati Mandiri Utama. Perbedaan waktu pelaksanaan tersebut berimplikasi pada kemungkinan perubahan kondisi organisasi, kebijakan perusahaan, serta dinamika lingkungan kerja, sehingga temuan penelitian ini diharapkan memiliki tingkat relevansi yang lebih tinggi terhadap kondisi aktual di PT. Sehati Mandiri Utama.

Teknik Sampling: Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data secara menyeluruh dan representatif dari seluruh karyawan yang menjadi objek penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, tersedianya alat pelindung diri, serta penerapan prosedur keselamatan yang baik terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

- 2) Pelatihan ini dilakukan oleh Sehani suska. (2025) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Subur Baru Madani Rokan Hulu.”

Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama mengkaji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai faktor yang memengaruhi hasil kerja karyawan. Kedua penelitian juga sama-sama menggunakan variabel mediasi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Perbedaan: Penelitian terdahulu menggunakan K3 dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sementara itu, penelitian ini menggunakan kompetensi dan budaya K3 sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel mediasi, serta produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, fokus penelitian ini lebih menekankan pada peran faktor individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui keterikatan karyawan.

Metode: Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) terhadap 42 responden. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, namun model analisis diarahkan pada hubungan kontribusi kompetensi dan budaya K3 terhadap produktivitas karyawan melalui *employee engagement*.

Perbedaan Objek Penelitian: Objek penelitian terdahulu adalah karyawan PT Subur Baru Madani Rokan Hulu yang bergerak di sektor SPBU dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi dan interaksi langsung dengan konsumen. Sebaliknya, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sehati Mandiri Utama, yang memiliki karakteristik organisasi, sistem kerja, dan lingkungan operasional yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menambahkan kajian terhadap kompetensi individu dan budaya K3 organisasi sebagai determinan produktivitas kerja.

Perbedaan Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2025, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 Januari

2026 di PT Sehati Mandiri Utama. Perbedaan waktu penelitian berimplikasi pada kemungkinan perubahan kebijakan, kondisi organisasi, dan dinamika lingkungan kerja, sehingga hasil penelitian ini diharapkan lebih relevan dengan kondisi aktual perusahaan.

Teknik Sampling: Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas, sehingga memungkinkan diperolehnya data yang *komprehensif* dan *representatif*.

Hasil: Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian ini diharapkan dapat membuktikan bahwa kompetensi dan budaya K3 berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Sahputra, R.D. (2023) dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT.KBU Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin"

Persamaan: Penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama mengkaji aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi.

Perbedaan: Penelitian terdahulu menempatkan K3 dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediasi. Sebaliknya, penelitian ini menggunakan kompetensi dan budaya K3 sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel mediasi, serta produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini

menekankan peran faktor individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas melalui keterikatan karyawan.

Metode: Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda terhadap 100 responden. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, namun analisis difokuskan pada pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi *employee engagement*.

Perbedaan Objek Penelitian: Objek penelitian terdahulu adalah karyawan PT KBU Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang bergerak di sektor pertambangan dengan karakteristik pekerjaan fisik dan tingkat risiko keselamatan yang tinggi. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sehati Mandiri Utama yang memiliki karakteristik organisasi, sistem kerja, serta lingkungan operasional yang berbeda, khususnya pada sektor jasa operasional dan layanan pendukung industri.

Perbedaan Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 Januari 2026. Perbedaan waktu tersebut berpotensi memengaruhi kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta dinamika operasional, sehingga hasil penelitian ini diharapkan lebih relevan dengan kondisi aktual perusahaan.

Teknik Sampling: Penelitian terdahulu menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, mengingat jumlah populasi relatif terbatas sehingga memungkinkan diperolehnya data yang lebih komprehensif.

Hasil: Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Sementara itu, penelitian ini diharapkan mampu membuktikan bahwa kompetensi dan budaya K3 berkontribusi secara positif terhadap

produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Oryza Weldyayustika Falah (2023). Penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)”.

Persamaan: Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama membahas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan. Kedua penelitian juga sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti.

Perbedaan: Penelitian terdahulu memfokuskan pada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sementara itu, penelitian sekarang mengkaji kompetensi karyawan dan budaya K3 sebagai variabel independen yang memengaruhi produktivitas karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, penelitian sekarang memiliki model penelitian yang lebih kompleks karena melibatkan variabel mediasi.

Metode: Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Rank Spearman, koefisien konkordansi Kendall's W, serta analisis regresi ordinal untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Penelitian tersebut melibatkan 85 responden sebagai sampel penelitian.

Perbedaan Objek Penelitian: Penelitian terdahulu menjadikan karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari sebagai objek penelitian, yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pertambangan dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki tingkat risiko keselamatan kerja

tertentu. Sebaliknya, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sehati Mandiri Utama, yang memiliki karakteristik organisasi, sistem kerja, serta lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji variabel kompetensi karyawan, budaya K3, serta *employee engagement*, sehingga memberikan perspektif yang lebih luas dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Perbedaan Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan September sampai Desember tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 Januari 2026 di PT. Sehati Mandiri Utama. Perbedaan waktu pelaksanaan penelitian memungkinkan adanya perubahan kondisi organisasi, kebijakan perusahaan, maupun dinamika lingkungan kerja yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

Teknik Sampling: Penelitian terdahulu menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode accidental sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan responden yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan memenuhi kriteria penelitian. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 475 karyawan, sehingga diperoleh 85 responden sebagai sampel penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, self efficacy juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta K3 dan self efficacy secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Dasar Teori

Landasan teori adalah suatu kerangka kerja yang berkerja dengan baik dan sistematis serta memiliki variable-variabel dalam suatu penelitian yang didasarkan pada suatu teori yang kokoh untuk suatu penelitian yang akan dilakukan.

2.2.1 Teori *Human Capital*

Harahap (2024) menemukan:

Human capital adalah konsep yang menggambarkan nilai yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atribut lainnya yang dapat berkontribusi pada produktivitas dan

kesuksesan organisasi tersebut (hal. 1). Teori *human capital* pertama kali diperkenalkan oleh ekonom Gary Becker dalam bukunya “*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*” (1964) Becker mendefinisikan *human capital* sebagai “pencapaian Pendidikan, pengalaman kerja, dan atribut personal lainnya yang mempengaruhi produktivitas (hal. 2).

Secara konseptual, *human capital* mencakup tiga komponen utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku kerja.

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) merupakan akumulasi pemahaman teoritis dan praktis yang dimiliki individu sebagai hasil dari pendidikan formal, pelatihan, serta pengalaman belajar sepanjang hayat. Pengetahuan menjadi dasar bagi individu dalam memahami tugas, prosedur kerja, serta dinamika organisasi, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang tepat dan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Keterampilan (*skills*) merujuk pada kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja. Keterampilan mencakup keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pekerjaan, serta keterampilan nonteknis seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan pengelolaan waktu. Keterampilan yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan berkualitas.
- 3) Sikap dan perilaku kerja (*attitudes and behaviors*) mencerminkan kecenderungan individu dalam bersikap dan bertindak di lingkungan organisasi, yang meliputi motivasi kerja, etos kerja, disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi. Sikap kerja yang positif mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten, mematuhi peraturan, serta menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

Human capital dipandang sebagai aset strategis organisasi karena kualitas sumber daya manusia yang unggul akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja, mendorong inovasi, memperkuat daya saing, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan *human capital* menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi jangka panjang.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Secara umum, manajemen SDM pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta berbagai elemen yang terlibat dalam mengelola lembaga pendidikan. Fokus utamanya adalah memastikan keberhasilan dan kemajuan pendidikan melalui optimalisasi potensi manusia yang terlibat di dalamnya.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (hal. 10).

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), Menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Perencanaan; (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- 2) Pengorganisasian; (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan; (*directing*)

Kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian; (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (*discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma - norma sosia (hal. 21).

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus ditangani dengan baik; setiap karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi, termasuk kompensasi, peningkatan karier, keselamatan, dan kesehatan kerja yang baik; dan karyawan harus melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Hasibuan (2020), menyatakan:

Menyatakan tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan kualitas dan jumlah pekerja yang akan menempati setiap pos.
- 2) Untuk memastikan bahwa tenaga kerja, baik yang sekarang maupun yang akan datang, akan tersedia.
- 3) Untuk mencegah pelaksanaan tugas yang tumpang tindih.
- 4) Untuk mendorong sinkronisasi, integrasi, dan koordinasi guna meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
- 5) Untuk mencegah kelebihan atau kekurangan karyawan
- 6) Sebagai pedoman dalam memilih program pemberhentian, disiplin, integrasi, pemeliharaan, kompensasi, pengembangan, dan penarikan karyawan.
- 7) sebagai pedoman untuk melaksanakan pensiun dan mutasi karyawan. menjadi dasar untuk evaluasi karyawan (hal. 250).

2.2.5 Proktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran seperti barang-barang atau jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, bahan, uang, perbandingan antara keluaran dan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi

dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (hal. 99).

Definisi lain mengenai produktivitas dikemukakan oleh Kussrianto dan Sutrisno (2017), bahwa produktivitas adalah “perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Antara peran tenaga kerja adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif” (hal. 102).

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sutrisno (2017), menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan (hal. 103),

2) Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2019), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hasil ialah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang menikmati hasil maupun yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

b. Efisiensi

Efisiensi perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

c. Pengembangan Diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. karena semakin tinggi tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan, harapan untuk menjadi lebih baik pada masanya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan.

d. Absensi

Absensi Tingkat kehadiran karyawan yang mencakup jam masuk kerj, waktu istirahat, dan jam kerja (hal. 104).

2.2.6 Budaya keselamatan Kesehatan kerja (K3)

T. Hani Handoko (2020) menemukan:

Menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melindungi para pekerja. Selain melindungi pekerja, program K3 yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja” (hal. 190).

Menurut Hasibuan (2020), Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pekerja, tanpa memandang jenis industri tempat mereka bekerja, dapat menjalankan tugasnya dalam kondisi yang aman serta terhindar dari risiko bahaya fisik, tekanan psikologis, maupun isolasi sosial. (hal. 3). Menurut manat pasal 3 peraturan perundang-undangan, selain memenuhi persyaratan program keselamatan kerja, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya aman di tempat kerja.

1) Program Kesehatan Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2017), program kesehatan kerja adalah usaha organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan sosial karyawan melalui pelayanan medis, pencegahan penyakit, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan (hal. 208).

Menurut Pasal 108 Ayat 2 UU RI No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, upaya kesehatan kerja mencakup pengaturan tempat kerja perusahaan, pengobatan perawatan, dan upaya pencegahan

penyakit akibat kerja. Kesehatan kerja mencakup berbagai inisiatif untuk menghubungkan karyawan dengan tempat kerja fisik dan mental mereka dalam hal prosedur, keadaan, dan pendekatan yang dimaksudkan:

- a. Memelihara dan meningkatkan kesehatan kerja karyawan semaksimal mungkin di seluruh pekerjaan, termasuk kesejahteraan fisik, mental, dan sosial mereka;
- b. Mencegah masalah kesehatan pada karyawan yang disebabkan oleh kondisi tempat kerja mereka;
- c. Menyediakan lapangan kerja dan melindungi karyawan dari potensi risiko kesehatan;
- d. Serta menugaskan dan mempertahankan karyawan di lingkungan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka.

2) Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

T. Hani Handoko (2017), menemukan:

Menyatakan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- b. Menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan sosial tenaga kerja.
- c. Mencegah kerusakan peralatan dan fasilitas kerja akibat kecelakaan.
- d. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja melalui kondisi kerja yang aman dan sehat.
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan manusiawi (hal. 207-209).

3) Faktor penyebab kecelakaan kerja

T. Hani Handoko (2017), menemukan:

Kecelakaan kerja pada umumnya disebabkan oleh dua faktor utama:

- a. Faktor manusia (*human factors*)

Meliputi kelalaian, kurang keterampilan, kelelahan, kurang disiplin, sikap kerja yang tidak aman, serta pelanggaran terhadap prosedur kerja.

b. Faktor lingkungan kerja (*environmental factors*)

Meliputi kondisi mesin atau peralatan yang tidak layak, tata letak kerja yang buruk, penerangan yang kurang, kebisingan, suhu ekstrem, serta lingkungan kerja yang tidak aman (hal. 205).

4) Indikator Budaya K3

T. Hani Handoko (2017), menemukan:

Budaya K3 tercermin melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- a. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan keselamatan kerja
- b. Komunikasi dan sosialisasi K3 yang efektif
- c. Pengawasan dan penegakan disiplin K3
- d. Penyediaan fasilitas dan peralatan keselamatan kerja (hal. 209).

2.2.7 Kompetensi

Barney Wright *et al* (1991), menemukan:

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. Kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Membangun teori kompetensi inti dan teori pandangan berbasis sumber daya (hal 99-120). Menurut Barney Wright *et al* (1994), mengusulkan bahwa sumber daya manusia organisasi dapat membentuk kompetensi inti, dan dengan demikian menghasilkan daya saing dan keuntungan yang berkelanjutan (hal. 8).

menurut Wibowo (2017), kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai

dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi menggambarkan tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang mencerminkan profesionalisme seseorang dalam bidang tertentu sebagai keunggulan utama yang dimilikinya. Selain itu, kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan individu untuk mencapai kinerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki dalam berbagai situasi baru sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah disepakati. (hal. 271)

1) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
- b. Pengalaman
- c. Karakteristik Kepribadian
- d. Motivasi
- e. Isu emosional
- f. Kemampuan intelektual (hal. 15).

2) Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Peran sosial
- d. Pelatihan
- e. Sikap (hal. 286)

2.2.8 *Employee Engagement*

Employee engagement adalah sebuah konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan emosional, komitmen,

serta motivasi terhadap pekerjaannya di perusahaan. Menurut *Schaufeli dan Bakker* (2022), “Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*)” (hal. 36). Dalam konteks perusahaan jasa, *employee engagement* menjadi sangat penting karena karyawan berperan langsung dalam proses pelayanan dan berinteraksi dengan pelanggan, sehingga kualitas layanan sangat bergantung pada sikap dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Engagement mencerminkan tingkat energi, komitmen, serta fokus karyawan dalam menjalankan tugas-tugas operasional dan pelayanan.

1) Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagemet*

Schaufeli & Bakker (2022) menemukan:

Job resources merupakan faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*), khususnya aspek semangat (*vigor*), dedikasi, dan penyerapan (*absorption*). Sumber daya ini termasuk:

- a. Dukungan sosial dari rekan/atasan
- b. Umpan balik kinerja (*performance feedback*)
- c. Kontrol terhadap pekerjaan (*job control*)
- d. Kesempatan pengembangan dan pembelajaran
- e. Variasi tugas yang menantang (hal. 293-315),

2) Indikator *Employee Engagemet*

Schaufeli & Bakker (2022) menemukan:

Employee Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tiga indikator utama yaitu:

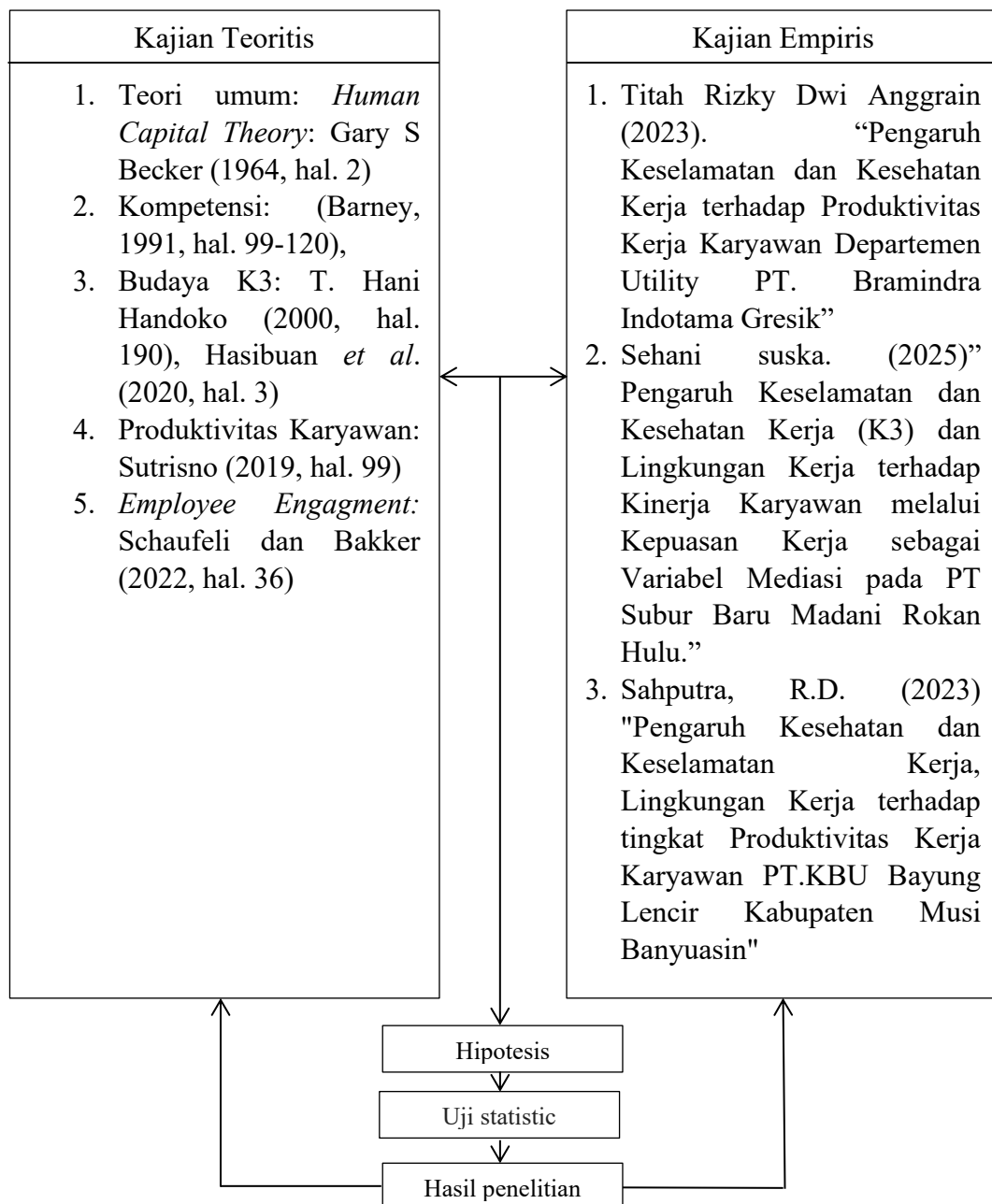
- a. *Vigor* (Semangat kerja)
- b. *Dedicaton* (Dedikasi Terhadap Pekerjaan)
- c. *Absorption* (Keterlibatan Penuh Dalam Pekerjaan (hal. 34-36).

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Model Pikir

Menurut Sugiyono (2022), “Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting” (hal. 95).

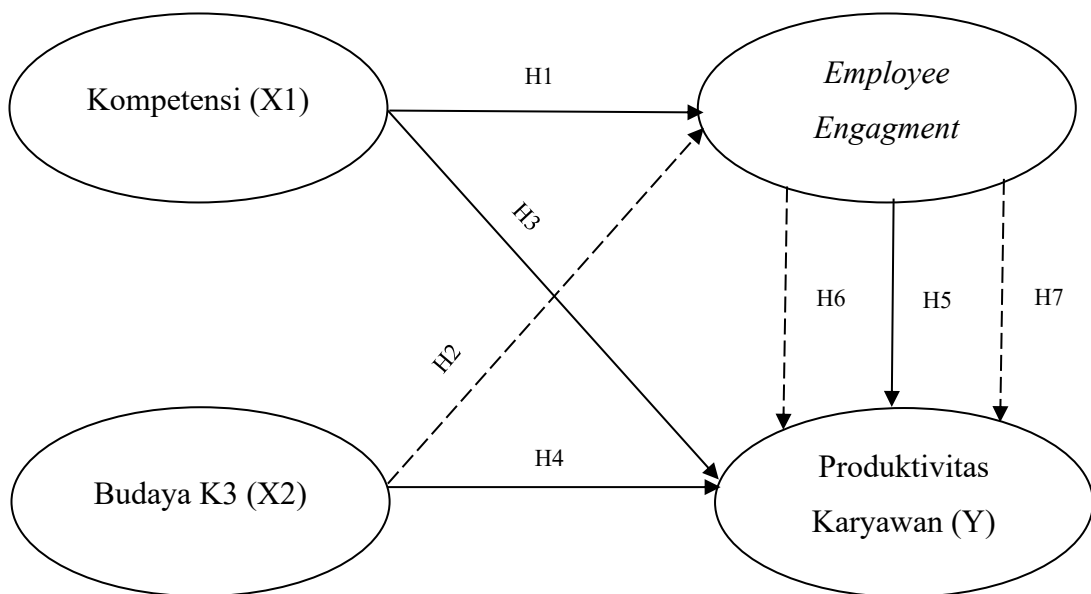
Gambar 2. 1 Kerangka berpikir



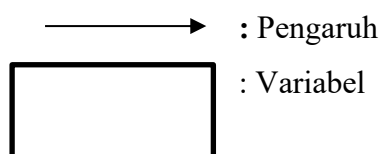
2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian. Sugiyono (2020). Berikut adalah bagan kerangka konsep dalam penelitian ini kerangka konseptual akan digambarkan agar mempermudah penulis melihat kerangka permasalahan yang bisa ditampilkan dibawah ini:

Gambar 2. 9 Kerangka Konseptual



Keterangan:



2.4 Hipotesis

Mengacu pada permasalahan yang sudah didapatkan maka penulis merumuskan hipotesis diantaranya:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama.

- 2) Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Sehati Mandiri Utama.
- 4) Budaya keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagemen* di PT. Sehati Mandiri Utama.
- 5) *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama.
- 6) *Employee engagement* memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawam di PT. Sehati Mandiri Utama.
- 7) *Employee enggagment* memediasi pengaruh budaya keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawam di PT. Sehati Mandiri Utama.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara objektif menggunakan angka, statistik, serta analisis data numerik yang dapat digeneralisasi. Melalui metode kuantitatif, peneliti dapat menguji hipotesis dan menentukan hubungan antarvariabel berdasarkan data yang terukur.

Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan paradigma positivistik, dengan fokus pada data yang bersifat nyata dan objektif. Dalam metode ini, informasi dikumpulkan dalam bentuk angka sehingga dapat dianalisis secara terstruktur melalui prosedur statistik. Teknik statistik tersebut berperan sebagai alat untuk menguji sekaligus menafsirkan data secara tepat. Pendekatan ini dimanfaatkan untuk menelaah suatu masalah penelitian secara komprehensif sehingga menghasilkan temuan yang sah dan dapat di pertanggung jawabkan.

Metode ini digunakan untuk meneliti population atau sampel tertentu sebab metode ini sudah sesuai dengan sejumlah kaidah ilmiah ataupun objektif, konkrit, terukur, sistematis, dan rasional yang dikenal kuantitatif. Metode ini menghasikan penjelasan suatu masalah.

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Kompetensi (X^1), dan Budaya K3 (X^2) Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu Employee Engagement (M), sedangkan variabel tergantung atau variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Maret hingga Juni 2026 di PT. Sehati Mandiri Utama (SMU) Kalimantan Timur di jalan Kaliorang, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan timur 75618. Adapun tahap-tahap yang dilakukan meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis hasil penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut sugiyono (2018) adalah sebuah petunjuk / atribut yang di pakai untuk memperoleh sebuah informasi dan permasalahan suatu objek melalui sebuah pendekatan yang terhubung dengan variabel-variabel yang sudah ditetapkan, untuk diuji kesempurnaanya. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

1) Produktivitas karyawan (Y)

Produktivitas karyawan (Y): Produktivitas karyawan PT. Sehati Mandiri Utama adalah tingkat kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara optimal sesuai dengan target organisasi, yang diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan tanggung jawab kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur Produktivitas Karyawan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hasil ialah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang menikmati hasil maupun yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

b. Efisiensi

Efisiensi perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

c. Pengembangan Diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. karena semakin tinggi tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan, harapan untuk menjadi lebih baik pada masanya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan.

d. Absensi

Absensi Tingkat kehadiran karyawan yang mencakup jam masuk kerj, waktu istirahat, dan jam kerja

2) Kompetensi (X1)

Kompetensi (X1): Kompetensi adalah kemampuan karyawan PT. Sehati Mandiri Utama yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Keterampilan. Menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang akan sangat memengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif.
- b. Pengetahuan. Adalah informasi atau pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai berbagai hal yang diperoleh melalui proses berpikir dan pengalaman. Pengetahuan tidak hanya sebatas kemampuan mengetahui atau menyampaikan informasi, tetapi juga mencakup kemampuan memahami serta mengaplikasikan informasi tersebut dalam tindakan yang tepat.
- c. Peran sosial. Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.
- d. Pelatihan. Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.
- e. Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

3) Budaya keselamatan dan Kesehatan kerja (X2)

Budaya K3 (X2): nilai, sikap, dan perilaku bersama dalam PT. Sehati Mandiri Utama yang mencerminkan komitmen terhadap keselamatan dan

kesehatan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya K3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan keselamatan kerja
- b. Komunikasi dan sosialisasi K3 yang efektif
- c. Pengawasan dan penegakan disiplin K3
- d. Penyediaan fasilitas dan peralatan keselamatan kerja

4) *Employee Engagment (M)*

Employee Engagement (Variabel Mediasi): Employee engagement, adalah tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan PT. Sehati Mandiri Utama terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam menjalankan tugas. Indikator yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Vigor* (Semangat kerja)
- b. *Dedicaton* (Dedikasi Terhadap Pekerjaan)
- c. *Absorption* (Keterlibatan Penuh Dalam Pekerjaan)

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini populasi yang ada di PT. Sehati Mandiri Utama (SMU) 87 orang yang terdiri dari koki, *baker*, *safety officer*, dan *cashier*.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 87 orang, yang diambil dari keseluruhan populasi dengan teknik total sampling sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari

populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik tertentu dan digunakan sebagai subjek dalam penelitian. (hal 81).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Selanjutnya, apabila ditinjau dari cara atau teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), maupun kombinasi dari ketiga teknik tersebut. Sugiyono (2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2017) “angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup” (hal. 142). Pertanyaan terbuka adalah jenis pertanyaan yang memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab secara bebas dalam bentuk uraian atau penjelasan mengenai suatu hal. Sebaliknya, pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat dari responden atau meminta responden memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan pada setiap pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2017) “Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan tertutup” (hal. 143).

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan sumber yang tepat. Kuesioner dan wawancara.

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) “kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (hal. 142). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu instrumen di mana seluruh pilihan jawaban telah ditentukan oleh peneliti sehingga responden tidak memiliki kebebasan untuk memberikan jawaban di luar opsi yang tersedia.

Kuesioner tersebut disebarikan secara daring melalui Google Form kepada para responden.

Menurut Sugiyono (2019) Menyatakan bahwa Metode ini dinilai efektif dalam mengumpulkan data atau respons dari responden dalam jumlah yang besar. Setiap pertanyaan umumnya disertai dengan beberapa pilihan jawaban yang memiliki bobot tertentu, yang selanjutnya digunakan dalam proses penilaian atau pemberian skor berdasarkan jawaban yang dipilih responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. (hal. 167).

Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur diuraikan ke dalam sejumlah indikator yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan item-item instrumen. Instrumen tersebut dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Setiap item dalam skala Likert memiliki tingkatan penilaian yang bergradasi, mulai dari respon paling positif hingga paling negatif, yang umumnya disajikan dalam pilihan jawaban sebagai berikut: 1) Sangat Setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Tidak Setuju (TS), dan 4) Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skala	Sktor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah penelit. 2026

2) Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2021). Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu,

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data” (hal. 137). Data sekunder ini merupakan data yang bersifat mendukung keperluan data primer. Dalam penelitian ini data sekunder di peroleh melalui pengutipan data dan informasi yang relevan dalam penelitian ini seperti Jurnal, Web dan Buku.

3.6 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak WarpPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel meskipun jumlah sampel relatif kecil serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal. Menurut Ghozali (2015) Metode ini merupakan teknik analisis yang cukup andal karena tidak menuntut banyak asumsi. Selain itu, metode ini memungkinkan penggunaan data yang tidak harus memenuhi distribusi normal secara multivariat, sehingga berbagai jenis skala data, seperti kategori, ordinal, interval, hingga rasio, dapat dianalisis dalam satu model yang terpadu. Metode ini merupakan teknik analisis yang cukup andal karena tidak menuntut banyak asumsi. Selain itu, metode ini memungkinkan penggunaan data yang tidak harus memenuhi distribusi normal secara multivariat, sehingga berbagai jenis skala data, seperti kategori, ordinal, interval, hingga rasio, dapat dianalisis dalam satu model yang terpadu.

3.6.1 SEM-PLS (*Structural Equation Modelling- Partial Least Square*)

Ghozali (2015) Menemukan:

Menyatakan bahwa, metode PLS “digunakan karena memiliki keunggulan dalam pengolahan data dengan jumlah sampel yang relatif kecil serta tidak mensyaratkan data berdistribusi normal” (hal. 7). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang dapat digunakan meskipun jumlah sampel relatif terbatas serta tidak bergantung pada jenis skala pengukuran tertentu dalam pengumpulan data. Selain itu, Supriyadi dkk. (2017) menyatakan bahwa PLS digunakan untuk menganalisis hubungan

antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggabungkan konsep analisis komponen utama dan regresi linier berganda. Dalam penerapannya, PLS membentuk variabel laten baru sebagai kombinasi linier dari variabel independen, namun dengan struktur dan dimensi yang lebih sederhana sehingga mempermudah proses analisis.

3.6.2 Uji *Measurement Model (Outer Model)*

Penelitian ini menerapkan analisis outer model atau model pengukuran guna memahami hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Menurut Ghazali (2015), “menyatakan bahwa, pengujian dalam model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel manifest atau mempresentasikan variabel laten yang akan diukur” (hal. 73).

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), “Validitas alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (pengukuran) ditentukan oleh kemampuannya untuk mengukur apa yang ingin diukur” (hal. 121). Uji validitas ialah suatu uji yang dipergunakan dalam mengetahui pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti sebab dinilai tidak relevan. Menurut Ghazali (2015), menyatakan bahwa, “Uji *Validitas* dimanfaatkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji *Validitas* dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menghasilkan data yang akurat” (hal. 74).

a. *Convergent Validity*

Ghozali (2015) menemukan:

Menyatakan bahwa pengujian *convergent validity* dilakukan untuk menilai sejauh mana hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel laten yang diukur dapat dinyatakan valid. Suatu indikator dianggap memiliki validitas yang baik apabila nilai korelasinya mencapai 0,7 atau lebih. Namun, pada penelitian yang bersifat pengembangan skala, nilai *loading factor* dalam kisaran 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima. Selain itu, validitas konvergen dinyatakan terpenuhi apabila setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5. (hal. 62).

a) *Loading Factor* atau *Outer Loading*

Uji validitas konvergen dilakukan dengan mengevaluasi nilai *loading factor* menggunakan *rule of thumb* dalam penilaian *convergent validity*. Nilai *loading factor* yang berada pada kisaran 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima, terutama dalam penelitian yang bersifat eksploratori.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)* dinyatakan valid apabila nilai yang diperoleh pada setiap konstruk lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Menurut Ghozali (2015) *Discriminant Validity* bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki tingkat pembedaan yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju, di mana nilai tersebut harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada konstruk lainnya.

a) *Cross Loading*

Menurut Ghozali (2015) menyatakan bahwa, nilai *cross loading* untuk setiap konstruk dievaluasi guna memastikan bahwa korelasi antara konstruk dan item pengukurannya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

b) *Fornell-Larcker Criterion*

Menurut Ghozali (2015) Menyatakan bahwa metode ini dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menemukan:

Menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel atau konstruk yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan konsistensi dan kestabilan dari waktu ke waktu.

Untuk instrumen dengan lebih dari dua pilihan jawaban, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang hasilnya kemudian dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimum yang dapat diterima. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. (hal. 45).

3.7 Uji *Structural Model (Inner Model)*

Menurut Ghozali (2015), “menyatakan bahwa, *Inner Model* merupakan model yang dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel laten” (hal. 41).

3.7.1 *R-square*

Uji koefisien *R-square* digunakan untuk menilai kekuatan model penelitian dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai *R-square* dihitung pada setiap variabel laten endogen guna mengetahui kemampuan prediksi dari model struktural. Evaluasi model struktural juga dapat dilakukan dengan meninjau nilai *R-square* sebagai indikator *goodness of fit*. Selain itu, perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Menurut Ghozali (2015), nilai *R-square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan bahwa model termasuk kategori kuat, sedang (*moderate*), dan lemah.

Evaluasi model struktural dapat dilakukan dengan meninjau nilai *R-square* sebagai indikator *goodness of fit* model. Perubahan nilai *R-square* mencerminkan besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel

laten endogen. Ghozali (2015) mengklasifikasikan nilai *R-square* sebesar 0,75 sebagai model yang kuat, 0,50 sebagai model dengan kategori sedang (*moderate*), dan 0,25 sebagai model yang tergolong lemah.

3.7.2 *F-square*

Selain nilai *R-square*, evaluasi model struktural juga dilakukan dengan melihat nilai *effect size* (*f-square*) untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Menurut Ghozali (2015), nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

3.7.3 *Q-square*

Menurut Ghozali (2015), model struktural dikatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai *Q-square* lebih besar dari nol ($Q^2 > 0$). Semakin besar nilai *Q-square*, maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi data observasi. Sebaliknya, apabila nilai *Q-square* kurang dari atau sama dengan nol, maka model dinilai tidak memiliki kemampuan prediktif yang memadai.

Dengan demikian, penggunaan nilai *R-square*, *f-square*, dan *Q-square* secara simultan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kekuatan penjelasan, kontribusi variabel, serta kemampuan prediksi model struktural yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) menemukan:

Uji hipotesis adalah proses analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah dugaan atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian yang disebut hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan data penelitian. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan *statistic* dengan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$) sehingga peneliti dapat menilai apakah terdapat pengaruh nyata antar variabel. Dengan demikian, uji hipotesis berfungsi sebagai alat penting untuk membuktikan hubungan antarvariabel dalam penelitian secara ilmiah (hal. 98).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Sehati Mandiri Utama

PT. Sehati Mandiri Utama (SMU) didirikan pada tahun 2007 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penunjang operasional perusahaan. Berdirinya perusahaan ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kebutuhan industri, khususnya di sektor pertambangan, perkebunan, dan konstruksi, terhadap layanan pendukung yang profesional, terintegrasi, dan efisien. Pada awal pendiriannya, PT. Sehati Mandiri Utama memfokuskan usahanya pada beberapa layanan utama, yaitu:

- 1) *Catering* (jasa penyediaan makanan dan minuman) untuk karyawan perusahaan,
- 2) *Housekeeping* (jasa kebersihan dan perawatan fasilitas),
- 3) *Security* (jasa pengamanan lingkungan kerja), serta
- 4) *Supplier* (penyediaan barang dan kebutuhan operasional perusahaan).

Dalam perjalanannya, PT. Sehati Mandiri Utama mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal ini ditandai dengan:

- a) Bertambahnya jumlah klien dari berbagai sektor industri,
- b) Peningkatan jumlah tenaga kerja,
- c) Penguatan sistem manajemen perusahaan,
- d) Penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih terstruktur.

Selain itu, perusahaan juga terus beradaptasi dengan tuntutan zaman dengan meningkatkan profesionalisme kerja, penggunaan teknologi pendukung, serta penguatan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Hingga saat ini, PT. Sehati Mandiri Utama dikenal sebagai salah satu perusahaan jasa penunjang yang mampu memberikan layanan terpadu (*integrated services*) di wilayah Kalimantan Timur.

4.1.2 Visi Misi PT. Sehati Mandiri Utama

- 1) Visi PT. Sehati Mandiri Utama

Menjadi Perusahaan terbaik dalam bidang jasa boga dan jasa terkait khususnya, yang berskala nasional dan berdaya saing.

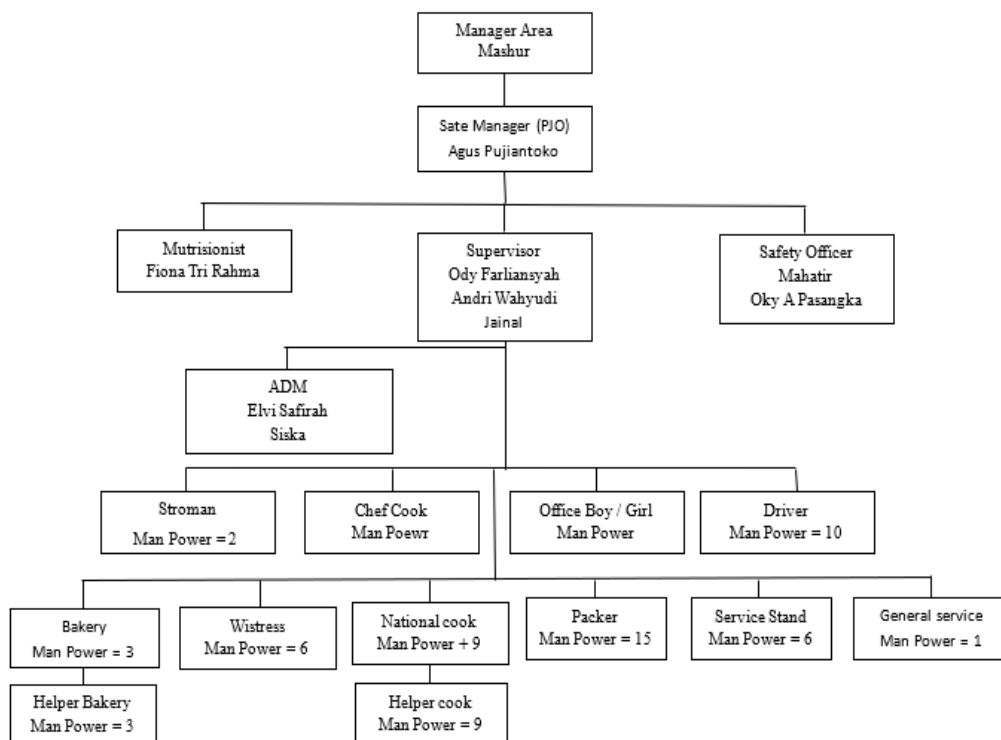
2) Misi PT. Sehati Mandiri Utama

- a) Memberikan layanan prima
- b) Responsif terhadap kebutuhan pelanggan
- c) Menghasilkan produk yang halal, sehat, aman dan nyaman untuk pelanggan

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sehati Mandiri Utama

Struktur organisasi adalah rangkaian kerja sama dalam menggapai tujuan organisasi tersebut, dalam penentuan pembagian tugas, tanggung jawab serta pelimpahan wewenang dengan jelas. Sebuah organisasi bisa menunjukkan bagian serta fungsi yang terdapat di perusahaan. Koordinasi struktural bisa dijalankan secara baik untuk mendukung kegiatan perusahaan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sehati Mandiri Utama



Sumber : Data Internal Perusahaan PT. Sehati Mandiri Utama. 2026

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Sehati Mandiri Utama Kaliorang Kalimantan Timur yang jumlahnya 87 orang. Dimana pengumpulan data kuesionernya diselenggarakan melalui penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan tersebut. Berikut merupakan karakteristik karyawan berdasarkan:

1) Karakteristik karyawan menurut usia

Tabel 4.1 Deskripsi karyawan berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30	71	81,6%
2	30-40	14	16,1%
3	40-50	2	2,3%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil rekapitulasi kuesioner penelitian. 2026

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan usia responden penelitian di PT. Sehati Mandiri Utama Kaliorang Kalimantan Timur didominasi karyawan dengan usia 20-30 tahun yang jumlahnya 71 orang atau 81,6 persen, usia 30-40 tahun yang berjumlah 14 orang atau 16,1 persen, dan usia 40-50 tahun yang berjumlah 2 orang atau 2,3 persen. Perbedaan usia dapat mempengaruhi partisipasi penilaian responden dalam memberikan pendapat maupun mengambil sebuah keputusan.

2) Karakteristik karyawan menurut masa kerja

Tabel 4.2 Deskripsi karyawan berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-12 Bulan	25	28,7%
2	1-5 Tahun	62	71,3%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil rekapitulasi kuesioner penelitian. 2026

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan masa kerja responden penelitian di PT. Sehati Mandiri Utama didominasi karyawan dengan masa kerja 1-12 bulan yang jumlahnya 25 orang ataupun 28,7 persen dan 1 – 5 tahun yang jumlahnya 62 orang ataupun 71,3 persen. Perbedaan usia dapat

mempengaruhi partisipasi penilaian responden dalam memberikan pendapat maupun mengambil sebuah Keputusan.

3) Karakteristik karyawan menurut jenjang pendidikan

Tabel 4.3 Deskripsi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	74	85,1%
D3	3	3,4%
S1	10	11,5%
Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil rekapitulasi kuesioner penelitian. 2026

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan jenjang pendidikan responden di PT. Sehati Mandiri Utama Kaliorang Kalimantan Timur didominasi karyawan dengan Tingkat pendidikan SMA yang jumlahnya 74 orang ataupun 85,1 persen, Tingkat pendidikan D3 yang berjumlah 3 orang atau 3,4 persen, dan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 10 orang atau 11,5 persen.

4) Karakteristik karyawan menurut jenis kelamin

Tabel 4.4 Deskripsi karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki- laki	74	85,1%
2	Perempuan	13	14,9%
		87	100%

Sumber : Hasil rekapitulasi kuesioner penelitian. 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 memperlihatkan sebagian besar responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Sehati Mandiri Utama Kaliorang Kalimantan Timur yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 74 orang atau 85,1 persen dan karyawan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 13 orang atau 14,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan tersebut didominasi oleh laki-laki, yang kemungkinan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang ada.

Dominasi karyawan laki-laki ini mungkin terkait dengan jenis pekerjaan di PT. Sehati Mandiri Utama yang mungkin lebih banyak memerlukan tenaga fisik atau berada di lapangan, sehingga lebih banyak laki-laki yang direkrut. Namun, perusahaan juga memiliki karyawan perempuan

yang signifikan, menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja.

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden mengenai kompetensi

Item	Frekuensi Responden				Persentase Responden				T%	Mean
	STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
X1.1	0	0	41	46	0	0	47,1%	52,9%	100%	3,53
X1.2	0	1	40	46	0	1,1%	46%	52,9%	100%	3,52
X1.3	0	1	43	43	0	1,1%	49,4%	49,4%	100%	3,48
X1.4	0	2	45	40	0	2,3%	51,7%	46%	100%	3,44
X1.5	0	4	49	34	0	4,6%	56,3%	39,1%	100%	3,34
X1.6	0	4	53	30	0	4,6%	60,9%	34,5%	100%	3,30
X1.7	0	1	54	32	0	1,1%	62,1%	36,8%	100%	3,36
X1.8	0	11	49	27	0	12,6%	56,3%	31%	100%	3,18
X1.9	0	2	55	30	0	2,3%	63,2%	34,5%	100%	3,32
X1.10	0	3	50	32	0	3,4%	57,5%	39,1%	100%	3,36

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap variabel kompetensi (X1). Hal ini terlihat dari dominasi persentase jawaban setuju yang berkisar antara 46% hingga 63,2% serta sangat setuju antara 31% hingga 52,9% pada setiap item. Nilai mean yang berada pada rentang 3,18 hingga 3,53 juga menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan tergolong baik. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju (TS), terutama pada item X1.5, X1.6, dan X1.8, dengan persentase yang relatif lebih tinggi dibandingkan item lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang merasa kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya optimal, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X1) pada karyawan sudah berjalan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar seluruh karyawan memiliki kompetensi yang merata dan lebih optimal dalam mendukung pekerjaan mereka.

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden mengenai budaya K3

Item	Frekuensi Responden				Persentase Responden				T%	Mean
	STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
	X2.1	0	0	43	44	0	0	49,4%		
X2.2	0	0	43	44	0	0	49,4%	50,6%	100%	2,51
X2.3	0	0	49	38	0	0	56,3%	43,7%	100%	3,44
X2.4	0	0	55	32	0	0	63,2%	36,8%	100%	3,37
X2.5	0	0	50	37	0	0	57,5%	42,5%	100%	3,43
X2.6	0	0	51	36	0	0	58,6%	41,4%	100%	3,41
X2.7	0	0	52	35	0	0	59,8%	40,2%	100%	3,40
X2.8	0	0	48	39	0	0	55,2%	44,8%	100%	3,45

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap variabel budaya K3 (X2). Hal ini terlihat dari persentase jawaban setuju yang berkisar antara 49,4% hingga 63,2% dan sangat setuju antara 36,8% hingga 50,6% pada setiap item. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) maupun tidak setuju (TS), yang mengindikasikan bahwa penerapan budaya K3 telah diterima dengan baik oleh seluruh karyawan.

Nilai *mean* yang berada pada kisaran 3,37 hingga 3,51 menunjukkan bahwa budaya K3 tergolong dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan telah memiliki kesadaran dan pemahaman yang cukup tinggi terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Selain itu, tingginya tingkat persetujuan responden juga mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil menanamkan nilai-nilai budaya K3 melalui kebijakan, pelatihan, serta pengawasan yang konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya K3 (X2) pada perusahaan telah berjalan dengan baik. Namun demikian, upaya peningkatan tetap perlu dilakukan, seperti memperkuat sosialisasi, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta melakukan evaluasi secara berkala, agar konsistensi penerapan budaya K3 dapat terus terjaga dan semakin optimal dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden *employee engagment*

Item	Frekuensi Responden				Persentase Responden				T%	Mean
	STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
M1	0	1	43	43	0	1,1%	49,4%	49,4%	100%	3,48
M2	0	0	41	46	0	0	47,1	52,9%	100%	3,53
M3	0	1	47	39	0	1,1%	54%	44,8%	100%	3,44
M4	0	0	40	47	0	0	46%	54%	100%	3,54
M5	0	0	36	51	0	0	41,4%	58,6%	100%	3,59
M6	1	1	36	49	1,1%	1,1%	41,4%	56,3%	100%	3,53

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap variabel *employee engagement* (M). Hal ini terlihat dari persentase jawaban setuju yang berkisar antara 41,4% hingga 54% dan sangat setuju antara 44,8% hingga 58,6%. Dominasi jawaban sangat setuju terutama terlihat pada item M2, M4, M5, dan M6, yang menunjukkan tingkat keterikatan karyawan yang cukup tinggi.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan jawaban tidak setuju (TS) bahkan sangat tidak setuju (STS), seperti pada item M1, M3, dan M6. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya merasakan keterikatan terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Nilai *mean* yang berada pada kisaran 3,44 hingga 3,59 menunjukkan bahwa *employee engagement* berada pada kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterikatan karyawan dalam perusahaan sudah berjalan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar seluruh karyawan memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Selain itu, nilai *mean* yang berada pada kisaran 3,44 hingga 3,59 menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* berada dalam kategori baik. Nilai ini mencerminkan bahwa secara rata-rata karyawan telah menunjukkan keterlibatan yang positif dalam pekerjaan, baik dari segi keterikatan emosional, semangat kerja, maupun partisipasi dalam aktivitas organisasi. Meskipun demikian, nilai tersebut belum mencapai kategori sangat baik, sehingga masih terdapat ruang

untuk peningkatan. Secara lebih mendalam, *employee engagement* yang baik akan berdampak

Tabel 4.8 Distribusi jawaban responden produktivitas karyawan

Item	Frekuensi Responden				Persentase Responden				T%	Mean
	STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
Y1	0	1	57	29	0	1,1%	65,5%	33,3%	100%	3,32
Y2	0	1	57	29	0	1,1%	65,5%	33,3%	100%	3,32
Y3	0	1	48	38	0	1,1%	55,2%	43,7%	100%	3,43
Y4	0	1	51	35	0	1,1%	58,6%	40,2%	100%	3,39
Y5	0	1	52	34	0	1,1%	59,8%	39,1%	100%	3,38
Y6	0	1	52	34	0	1,1%	59,8%	39,1%	100%	3,38
Y7	0	1	50	36	0	1,1%	57,5%	41,4%	100%	3,40
Y8	0	1	46	40	0	1,1%	52,9%	46%	100%	3,45

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Hal ini terlihat dari persentase jawaban setuju yang berkisar antara 52,9% hingga 65,5% dan sangat setuju antara 33,3% hingga 46% pada setiap item. Dominasi jawaban setuju menunjukkan bahwa karyawan menilai produktivitas kerja mereka sudah cukup baik.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan jawaban tidak setuju (TS) sebesar 1,1% pada setiap item. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang merasa produktivitas kerjanya belum optimal.

Nilai *mean* yang berada pada kisaran 3,32 hingga 3,45 menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas karyawan (Y) pada perusahaan telah berjalan cukup baik, namun tetap perlu ditingkatkan agar seluruh karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih maksimal.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif Statistik

Hasil tanggapan responden sebanyak 87 sampel yang telah dikumpulkan dalam data penelitian selanjutnya dianalisis sebagai bahan rujukan dalam

penelitian mengenai kontribusi kompetensi dan budaya K3 terhadap produktivitas karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software WarpPLS 7.0 untuk mempermudah proses pengolahan dan interpretasi data penelitian. Metode PLS dengan software WarpPLS 7.0 memiliki dua tahap evaluasi model, yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam penelitian. Selanjutnya, evaluasi *inner model* digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dalam penelitian guna memperoleh kesimpulan yang komprehensif.

Evaluasi ini meliputi uji *path coefficient* untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antar variabel, uji *goodness of fit* untuk menilai kesesuaian model penelitian, serta uji hipotesis untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui kecepatan atau ketepatan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur didalam item kuesioner. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid ketika instrumen tersebut dapat menunjukkan keefektifan instrumen tersebut, dapat mengukur apa yang dibutuhkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat.

Validitas *konvergen* diukur berdasarkan nilai loading masing-masing indikator penelitian. Jika nilai *loading factor* lebih besar dari 0.70, indikator tersebut dapat dikatakan valid. Namun, menurut Wijaya (2019) nilai *loading factor* antara 0.50-0.60 dapat diterima saat model

masih dalam tahap awal dan dimulai dari tahap pengembangan skala pengukuran. Oleh karena itu, jika nilai *loading* kurang dari 0.50 harus dihapus dari model. Penghapusan indikator dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan $AVE > 0.50$ dan *Composite Reliability* > 0.70 diatas nilai batasnya.

Tabel 4.9 Pengujian validitas berdasarkan *loading*

Indikator	Loading	P-Value
X1.1	0.732	<0.001
X1.2	0.801	<0.001
X1.3	0.794	<0.001
X1.4	0.862	<0.001
X1.5	0.792	<0.001
X1.6	0.832	<0.001
X1.7	0.855	<0.001
X1.8	0.711	<0.001
X1.9	0.814	<0.001
X1.10	0.829	<0.001
X2.1	0.728	<0.001
X2.2	0.728	<0.001
X2.3	0.725	<0.001
X2.4	0.756	<0.001
X2.5	0.832	<0.001
X2.6	0.832	<0.001
X2.7	0.822	<0.001
X2.8	0.752	<0.001
M1	0.751	<0.001
M2	0.835	<0.001
M3	0.752	<0.001
M4	0.827	<0.001
M5	0.835	<0.001
M6	0.803	<0.001
Y1	0.777	<0.001
Y2	0.834	<0.001
Y3	0.831	<0.001
Y4	0.854	<0.001
Y5	0.854	<0.001
Y6	0.854	<0.001
Y7	0.776	<0.001
Y8	0.812	<0.001

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian validitas *loading* faktor pada Tabel seluruh nilai *loading* > 0,7 dan *p-value* < 0,001, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai *loading*.

Tabel 4.10 Pengujian Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* (CR)

Variabel	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.948	0.646
Budaya K3 (X2)	0.922	0.598
<i>Employee Engagment</i> (M)	0.915	0.642
Produktivitas Karyawan (Y)	0.944	0.680

Sumber: Data diolah. 2026

Berdasarkan tabel 4.10 pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE) dan pengujian reliabilitas berdasarkan *composite reliability* (CR). Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan pendekatan nilai AVE. Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5. Diketahui seluruh nilai AVE > 0,5, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan pendekatan nilai CR. Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CR 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas. berdasarkan CR. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan *Fornell-Larcker*.

Tabel 4.11 Pengujian Validitas Deskriminan

	Kompetensi (X1)	Budaya K3 (X2)	<i>Employee Engagment</i> (M)	Produktivitas Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	(0.803)	0.753	0.545	0.467
Budaya K3 (X2)	0.753	(0.773)	0.711	0.675
<i>Employee Engagment</i> (M)	0.545	0.711	(0.801)	0.633
Produktivitas Karyawan (Y)	0.467	0.675	0.633	(0.824)

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan tabel 4.11 validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4. 12 Pengujian *Inner Model*

<i>Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Values</i>	<i>R-Square</i>
X1 → M	0.088	0.202	
X2 → M	0.651	<0.001	0.515
X1 → Y	0.027	0.402	
X2 → Y	0.489	<0.001	
M → Y	0.313	<0.001	0.554

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (M) maupun produktivitas karyawan (Y), karena nilai *p-value* masing-masing lebih besar dari 0,05 (0,202 dan 0,402).

Sebaliknya, budaya K3 (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (M) dan produktivitas karyawan (Y), dengan *p-value* < 0,001. Selain itu, *employee engagement* (M) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan *p-value* < 0,001.

Nilai *R-Square* sebesar 0,515 menunjukkan bahwa 51,5% variasi *employee engagement* dijelaskan oleh X1 dan X2, sedangkan *R-Square* sebesar 0,554 menunjukkan bahwa 55,4% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh X1, X2, dan M.

Tabel 4. 13 Pengujian Mediasi

<i>Path</i>	Pengaruh Tidak Langsung	P-Values
X1→M→Y	0.027	0.358
X2→M→Y	0.204	0.003

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan hasil 4.13 pengujian mediasi, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) melalui

employee engagement (M) sebesar 0,027 dengan nilai *p-value* sebesar 0,358. Nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa *employee engagement* (M) tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian, pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis mediasi ditolak.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung budaya K3 (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) melalui *employee engagement* (M) sebesar 0,204 dengan nilai *p-value* sebesar 0,003. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *employee engagement* (M) mampu memediasi pengaruh budaya K3 (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian, pengaruh tidak langsung tersebut signifikan, sehingga hipotesis mediasi diterima.

Tabel 4.14 *Model Fit & Quality Indeces* (Uji Model Penelitian) (*Goodness of fit*)

No.	Model Fit & Quality Indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Interpretasi Nilai
1	<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	$P < 0.001$	0.314	Memenuhi Kriteria
2	<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0.001$	0.535	Memenuhi Kriteria
3	<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0.001$	0.521	Memenuhi Kriteria
4	<i>Average Block VIF (AVIF)</i>	Acceptable (≤ 5), ideally (≤ 3.3)	2.371	Memenuhi Kriteria
5	<i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i>	Acceptable (≤ 5), ideally (≤ 3.3)	2.609	Memenuhi Kriteria
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	Small ≥ 0.1 , Medium ≥ 0.25 , Large ≥ 0.36	0.585	Memenuhi Kriteria
7	<i>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</i>	Acceptable (≥ 0.7), ideally = 1	1.000	Memenuhi Kriteria
8	<i>R-Squared Contribution Ratio (RSCR)</i>	Acceptable (≥ 0.9), ideally = 1	1.000	Memenuhi Kriteria
9	<i>Statistical Suppression Ratio (SSR)</i>	Acceptable (≥ 0.7)	1.000	Memenuhi Kriteria
10	<i>NLBCDR</i>	Acceptable (≥ 0.7)	1.000	Memenuhi Kriteria

Sumber : Data diolah. 2026

Berdasarkan hasil pengujian kecocokan model (*goodness of fit*) pada Gambar tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

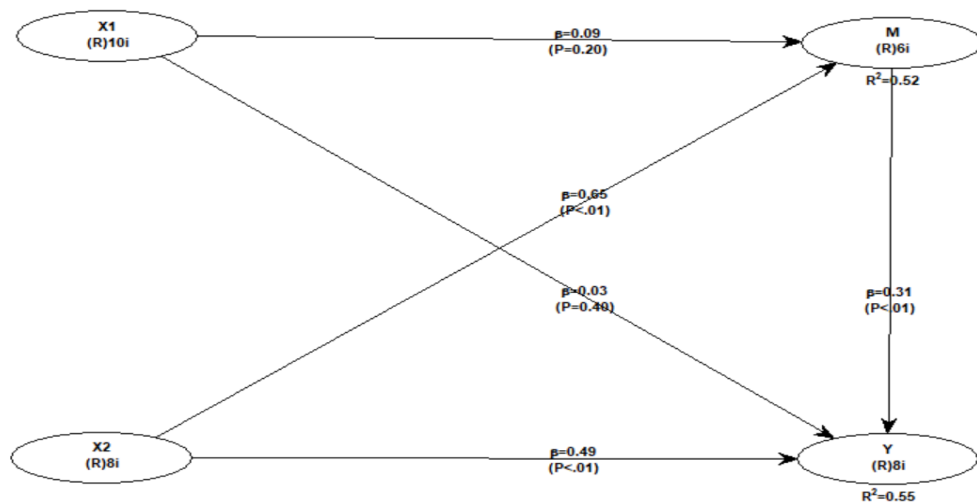
- a) Berdasarkan indikator APC (*Average Path Coefficient*), diketahui nilai APC sebesar 0,314 dengan nilai $P\text{-value} < 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa indikator APC signifikan, sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria kecocokan model.
- b) Berdasarkan indikator ARS (*Average R-squared*), diperoleh nilai sebesar 0,535 dengan $P\text{-value} < 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga model dinyatakan fit.
- c) Berdasarkan indikator ARS (*Average Adjusted R-squared*), diketahui nilai sebesar 0,521 dengan $P\text{-value} < 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria kecocokan yang baik setelah disesuaikan.
- d) Berdasarkan indikator AVIF (*Average Block VIF*), diperoleh nilai sebesar 2,371, yang berada di bawah batas maksimum ≤ 5 dan mendekati nilai ideal $\leq 3,3$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah *multikolinearitas* dalam model.
- e) Berdasarkan indikator AFVIF (*Average Full Collinearity VIF*), diketahui nilai sebesar 2,609, yang juga berada di bawah batas maksimum ≤ 5 dan mendekati nilai ideal $\leq 3,3$. Hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari masalah kolinearitas secara keseluruhan.
- f) Berdasarkan indikator *Tenenhaus GoF (GoF)*, diperoleh nilai sebesar 0,585, yang termasuk dalam kategori besar ($large \geq 0,36$). Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik.
- g) *Sympson's Paradox Ratio (SPR)* sebesar 1.000 telah memenuhi kriteria ≥ 0.7 , sehingga menunjukkan tidak terjadi paradoks dalam model.
- h) *R-Squared Contribution Ratio (RSCR)* sebesar 1.000 memenuhi kriteria ≥ 0.9 , yang menunjukkan kontribusi variabel dalam model sudah baik.
- i) *Statistical Suppression Ratio (SSR)* sebesar 1.000 memenuhi kriteria ≥ 0.7 , sehingga tidak terdapat gejala *suppression* dalam model.

- j) *Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio* (NLBCDR) sebesar 1.000 memenuhi kriteria ≥ 0.7 , yang menunjukkan arah hubungan kausalitas dalam model sudah tepat.

4.3.3 Hasil Analisis SEM

Berikut ini merupakan hasil analisis SEM yang menunjukkan pengaruh antara variabel dan signifikansi.

Gambar 4.1 Hasil Analisis SEM



1) Variabel-variabel

- X1 dan X2: Variabel independen (*predictor*).
- M: Variabel *mediator* yang memediasi hubungan antara X1, X2 dengan Y.
- Y: Variabel dependen (*outcome*)

2) Hubungan antar variabel

- X1 → M: Koefisien jalur ($\beta = 0,09$) dengan $P = 0,20$, menunjukkan pengaruh X1 terhadap M tidak signifikan ($P > 0,05$)
- X2 → M: Koefisien jalur ($\beta = 0,67$) dengan $P < 0,01$, menunjukkan pengaruh X2 terhadap M signifikan.
- X1 → Y: Koefisien jalur ($\beta = 0,03$) dengan $P = 0,40$, menunjukkan pengaruh langsung X1 terhadap Y tidak signifikan.
- X2 → Y: Koefisien jalur ($\beta = 0,28$) dengan $P < 0,01$, menunjukkan pengaruh langsung X2 terhadap Y signifikan.

- e) $M \rightarrow Y$: Koefisien jalur ($\beta = 0,33$) dengan $P < 0,01$, menunjukkan pengaruh M terhadap Y signifikan.
- 3) $R^2 = 0,52$: Menunjukkan bahwa 52% variansi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan M.

4.4 Pembahasan Hasil penelitian

4.4.1 Tabel 4.9 Pengujian validitas berdasarkan *loading*

1) Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompetensi (X1), seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading factor* seluruh indikator yang berada di atas 0,70 serta nilai *p-value* $< 0,001$. Jika dilihat lebih lanjut, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah X1.4 dengan nilai *loading* sebesar 0,862, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan aspek paling dominan dalam membentuk kompetensi karyawan.

Kondisi ini menggambarkan bahwa kompetensi karyawan dalam perusahaan telah terbentuk dengan baik, terutama pada aspek kemampuan utama dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mampu menunjang efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titah Rizky Dwi Anggrain dan Nur Mufarokhah (2023), yang menemukan bahwa faktor-faktor kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan ini disebabkan karena dalam penelitian ini kompetensi tidak mampu memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas, yang kemungkinan dipengaruhi oleh kurangnya dukungan faktor lain seperti keterikatan karyawan dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar individu yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif, namun tidak selalu secara langsung memengaruhi hasil kerja tanpa adanya faktor pendukung lainnya.

2) Variabel Budaya K3 (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel budaya K3 (X2), seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai loading factor di atas 0,70 serta nilai *p-value* < 0,001. Jika dilihat lebih lanjut, indikator dengan nilai tertinggi adalah X2.5 dan X2.6 dengan nilai *loading* sebesar 0,832, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan aspek paling dominan dalam membentuk budaya K3 di perusahaan.

Kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan telah menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik. Lingkungan kerja yang aman dan memperhatikan keselamatan karyawan mampu menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan minim risiko kecelakaan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahputra R.D yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesesuaian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya K3 yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, budaya K3 tidak hanya berperan dalam menjaga keselamatan karyawan, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan keterikatan dan produktivitas kerja.

Temuan ini sangat sejalan dengan prinsip *Teori Human Capital* yang dikemukakan oleh Gary Becker dan Theodore Schultz. Berikut adalah alasan mengapa hasil validitas dan dominansi indikator Budaya K3 memperkuat teori tersebut:

- a. K3 sebagai Perlindungan Aset Manusia: Dalam perspektif *Human Capital*, karyawan adalah aset paling berharga perusahaan. Budaya K3 yang kuat berfungsi sebagai bentuk pemeliharaan modal (*capital maintenance*). Perusahaan yang menginvestasikan sumber daya pada sistem keselamatan sebenarnya sedang melindungi kapasitas

produksi dan pengetahuan yang melekat pada diri karyawan agar tidak hilang atau terdegradasi akibat kecelakaan kerja.

- b. Faktor Strategis Produktivitas: Human capital bukan hanya soal pendidikan, tetapi juga soal kesehatan dan keamanan kerja. Temuan ini membuktikan bahwa Budaya K3 adalah instrumen strategis yang memastikan aset manusia tetap dalam kondisi prima. Tanpa budaya K3 yang valid dan kuat, modal manusia yang unggul sekalipun tidak akan bisa beroperasi secara maksimal untuk menghasilkan produktivitas.

Dengan demikian, Budaya K3 bukan hanya sekadar kepatuhan regulasi, melainkan pilar utama dalam menjaga dan mengoptimalkan nilai modal manusia (*human capital value*) demi keberlanjutan performa perusahaan.

3) Variabel *Employee Engagement* (M)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel produktivitas Karyawan (Y), seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading factor* di atas 0,70 serta nilai *p-value* < 0,001. Jika dilihat lebih lanjut, indikator dengan nilai tertinggi adalah Y4, Y5, dan Y6 dengan nilai loading sebesar 0,854, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan aspek paling dominan dalam membentuk produktivitas karyawan.

Kondisi ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang produktif mampu menghasilkan output yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahputra R.D yang menyatakan bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh Schaufeli yang menegaskan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh lingkungan kerja yang aman serta tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi.

4) Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel produktivitas Karyawan (Y), seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading* faktor seluruh indikator yang berada di atas 0,70 serta nilai *p-value* < 0,001. Jika dilihat lebih lanjut, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah Y4, Y5, dan Y6 dengan nilai *loading* sebesar 0,854, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan aspek paling dominan dalam membentuk produktivitas karyawan.

Kondisi ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan telah terbentuk dengan baik, terutama pada aspek kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan mampu menghasilkan output yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mampu memaksimalkan hasil kerja secara efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahputra R.D yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang baik, termasuk aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh Schaufeli yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, kesesuaian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam bekerja secara efektif dan efisien, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti lingkungan kerja yang aman serta tingkat keterikatan karyawan hal tersebut memperkuat bahwa produktivitas merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan kerja dan kondisi organisasi yang mendukung.

Temuan mengenai dominansi indikator produktivitas ini sangat sejalan dengan *Teori Human Capital*, di mana produktivitas dianggap sebagai hasil nyata (*return*) dari investasi modal manusia. Berikut adalah analisis teoritisnya:

- a. Efisiensi sebagai Optimalisasi Modal: Teori ini menekankan bahwa investasi dalam modal manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Hasil penelitian Anda menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya bekerja, tetapi mampu "memaksimalkan hasil kerja secara efisien". Hal ini mencerminkan konsep *allocative efficiency* dalam *Human Capital*, di mana karyawan yang berkualitas mampu menggunakan sumber daya yang terbatas untuk menghasilkan output yang sebesar-besarnya.
- b. Sinergi Modal dan Kondisi Organisasi: Sejalan dengan pandangan bahwa produktivitas adalah hasil kombinasi kemampuan individu dan kondisi organisasi, *Teori Human Capital* modern menyatakan bahwa produktivitas akan mencapai titik puncak (*optimum*) ketika modal manusia didukung oleh *Organizational Capital* (seperti lingkungan kerja dan budaya K3). Validitas indikator produktivitas dalam penelitian ini memperkuat asumsi bahwa ketika "kapasitas individu" bertemu dengan "dukungan organisasi", maka akan tercipta *output* yang kompetitif.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa produktivitas karyawan bukan sekadar hasil dari jam kerja, melainkan refleksi dari kualitas modal manusia yang dikelola secara tepat dalam lingkungan organisasi yang mendukung.

4.4.2 Tabel 4:10 Pengujian Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* (CR)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan pendekatan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* (CR),

seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

1) Variabel Kompetensi

Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,948 dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,646. Nilai CR yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga indikator-indikator yang digunakan konsisten dalam mengukur kompetensi karyawan. Selain itu, nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa variabel ini telah memenuhi validitas konvergen, yang berarti indikator mampu menjelaskan variabel dengan baik. Dengan demikian, konstruk kompetensi dinyatakan reliabel dan valid.

2) Variabel Budaya K3 (X2)

Variabel Budaya K3 (X2) memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,922 dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,598. Nilai CR > 0,70 menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik. Sementara itu, nilai AVE > 0,50 menunjukkan bahwa indikator mampu merepresentasikan konstruk budaya K3 secara memadai. Dengan demikian, variabel budaya K3 dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen.

3) Variabel *Employee Engagement* (M)

Variabel *Employee Engagement* (M) memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,915 dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,642. Nilai CR yang tinggi menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur keterikatan karyawan. Nilai AVE yang melebihi 0,50 juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, *employee engagement* dinyatakan sebagai konstruk yang reliabel dan valid.

4) Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) sebesar 0,944 dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,680. Nilai CR yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki tingkat

konsistensi yang sangat baik. Selain itu, nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan variabel produktivitas secara kuat. Dengan demikian, variabel produktivitas karyawan dinyatakan reliabel dan memiliki validitas konvergen yang sangat baik.

4.4.3 Tabel 4:11 Pengujian Validitas Deskriminan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan pendekatan *Fornell-Larcker*, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dengan variabel lainnya.

1) Variabel kompetensi

hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk ini lebih kuat dalam menjelaskan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan hubungannya terhadap variabel lain. hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan variabel yang berdiri sendiri dan tidak tumpang tindih dengan variabel lain dalam Variabel model penelitian. kompetensi, hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk ini lebih kuat dalam menjelaskan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan hubungannya terhadap variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan variabel yang berdiri sendiri dan tidak tumpang tindih dengan variabel lain dalam model penelitian.

2) Variabel budaya K3

hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki tingkat diskriminasi yang baik. Artinya, budaya K3 mampu menjelaskan indikatornya sendiri secara lebih kuat dibandingkan hubungannya dengan variabel lain seperti kompetensi, *employee engagement*, maupun produktivitas karyawan.

3) Variabel *employee engagement*

hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ini juga memiliki validitas diskriminan yang baik. hal ini berarti bahwa keterikatan karyawan merupakan konstruk yang berbeda dan tidak bercampur dengan variabel lain dalam model.

4) Variabel produktivitas karyawan

hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ini mampu membedakan dirinya secara jelas dari variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan konstruk yang unik dan terukur secara spesifik dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria *Fornell-Larcker*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah tumpang tindih antar variabel, sehingga model penelitian memiliki kualitas pengukuran yang baik dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.4.4 Tabel 4:12 Pembahasan *Inner Model* (Hubungan Antar Variabel)

1) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap *Employee Engagement* (M)

Nilai *path coefficient* sebesar 0,088 dengan *p-value* 0,202 ($>0,05$) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya, peningkatan kompetensi karyawan tidak secara langsung meningkatkan keterikatan karyawan.

Hasil ini *tidak sejalan* dengan teori umum yang menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena kompetensi yang dimiliki karyawan belum mampu menciptakan keterikatan emosional, atau kurangnya dukungan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendorong *engagement*.

2) Pengaruh Budaya K3 (X2) terhadap *Employee Engagement* (M)

Nilai *path coefficient* sebesar 0,651 dengan *p-value* $< 0,001$ menunjukkan bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya, semakin baik penerapan budaya K3, maka semakin tinggi keterikatan karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sahputra R.D yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini karena karyawan merasa lebih dihargai dan terlindungi, sehingga meningkatkan loyalitas dan keterikatan.

Nilai *R-Square* sebesar 0,515 menunjukkan bahwa 51,5% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh kompetensi dan budaya K3.

3) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Nilai *path coefficient* sebesar 0,027 dengan *p-value* 0,402 ($>0,05$) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Titah Rizky Dwi Anggrain dan Nur Mufarokhah (2023) yang menemukan bahwa faktor kerja dapat meningkatkan produktivitas. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan karena kompetensi saja tidak cukup, melainkan perlu didukung oleh faktor lain seperti *engagement* dan lingkungan kerja.

4) Pengaruh Budaya K3 (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Nilai *path coefficient* sebesar 0,489 dengan *p-value* $< 0,001$ menunjukkan bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sahputra R.D yang menyatakan bahwa penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini karena lingkungan kerja yang aman membuat karyawan lebih fokus dan mengurangi risiko gangguan kerja.

5) Pengaruh *Employee Engagement* (M) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Nilai *path coefficient* sebesar 0,313 dengan *p-value* $< 0,001$ menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Schaufeli yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung lebih produktif, karena memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Nilai *R-Square* sebesar 0,554 menunjukkan bahwa 55,4% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, budaya K3, dan *employee engagement*.

4.4.5 Tabel 4:13 Pembahasan Pengujian Mediasi

1) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas (Y) melalui *Employee Engagement* (M)

Nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,027 dengan *p-value* 0,358 ($>0,05$) menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Artinya, kompetensi tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap produktivitas melalui keterikatan karyawan.

- a. Kompetensi lebih bersifat kemampuan teknis, sedangkan *employee engagement* berkaitan dengan aspek emosional dan psikologis.
- b. Kompetensi yang tinggi belum tentu membuat karyawan merasa terikat atau memiliki loyalitas terhadap perusahaan.
- c. Kurangnya dukungan lingkungan kerja atau budaya organisasi dapat menyebabkan kompetensi tidak berkembang menjadi keterikatan kerja.
- d. Karena kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, maka secara tidak langsung juga tidak berdampak pada produktivitas.

2) Pengaruh Budaya K3 (X2) terhadap Produktivitas (Y) melalui *Employee Engagement* (M)

Nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,204 dengan *p-value* 0,003 ($<0,05$) menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh budaya K3 terhadap produktivitas karyawan. Artinya, budaya K3 tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan keterikatan karyawan.

- a. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai.
- b. Rasa aman tersebut meningkatkan keterikatan (*employee engagement*), seperti semangat, dedikasi, dan loyalitas kerja.
- c. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung bekerja lebih optimal, sehingga meningkatkan produktivitas.
- d. Budaya K3 menjadi faktor yang mampu membentuk kondisi psikologis positif yang akhirnya berdampak pada kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai kontribusi kompetensi dan budaya K3 terhadap produktivitas karyawan dengan mediasi *employee engagement* di PT. Sehati Mandiri Utama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama

Hasil penelitian, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan produktivitas kerja, yang disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang bersifat operasional dan berbasis SOP.

- 2) Apakah budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama

Hasil penelitian, budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya K3 yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga meningkatkan fokus, semangat kerja, dan efisiensi karyawan.

- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Sehati Mandiri Utama

Hasil penelitian, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta sistem manajemen perusahaan.

- 4) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Sehati Mandiri Utama

Hasil penelitian, budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu meningkatkan rasa nyaman, kepercayaan, serta keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

- 5) Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama

Hasil penelitian, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

- 6) Apakah kompetensi yang dimediasi oleh *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi melalui *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dan produktivitas. Ketidaksignifikanan ini disebabkan oleh tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement*, sehingga jalur mediasi tidak terbentuk secara efektif. Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut belum mampu meningkatkan keterikatan karyawan, sehingga tidak berdampak pada peningkatan produktivitas secara tidak langsung.

- 7) Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh budaya K3 terhadap produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama

Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* mampu memediasi secara signifikan pengaruh budaya K3 terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan keterikatan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu meningkatkan rasa nyaman, kepercayaan, serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Keterlibatan tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga produktivitas

meningkat. Dengan demikian, *employee engagement* berperan sebagai variabel penting yang memperkuat hubungan antara budaya K3 dan produktivitas karyawan.

5.2 Saran

1) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik, untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian atau menggunakan metode kualitatif tambahan (wawancara mendalam) untuk menggali lebih dalam mengapa keterikatan karyawan (*engagement*) tidak memediasi variabel kompetensi dalam konteks perusahaan jasa operasional.
- c. Perluasan Objek dan jumlah sampel penelitian disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor atau perusahaan lain serta meningkatkan jumlah sampel, sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- d. Pendalaman analisis mediasi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam peran variabel mediasi, khususnya *employee engagement*, untuk memahami mengapa variabel kompetensi tidak mampu dimediasi dalam penelitian ini, serta menguji kemungkinan variabel mediasi lain yang lebih relevan.

2) Bagi Akademisi

- a. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pentingnya budaya K3 dan *employee engagement* dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Pembaca juga diharapkan dapat memahami bahwa kompetensi saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas, melainkan perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman serta keterikatan karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, T. R. D., & Mufarokhah, N. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Utility PT. Bramindra Indotama Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif*, 8(2), 103–112. <https://doi.org/10.59179/jek.v8i02.95>
- Barney, J. B. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Falah, Oryza Weldyayustika. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Sinar Tambang Arthalestari).
- Firdausi, F. A. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali, I. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, R. (2024). *Human Capital dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusrianto, B., & Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Mubarok, N. A. A., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Sukabumi. *Karimah Tauhid*, 1(5). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v1i5.7003>
- Rahmadani, A., Dewi, F. S., & Rizal, C. (2023). Hubungan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Fabrikasi A di PT X Kota Batam. *Journal Occupational Health Hygiene and Safety*, 1(2). <https://doi.org/10.60074/johhs.v1i2.9229>

- Rahmawati, N., & Puji, K. (2024). Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 131–137. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i1.44420>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). *Work engagement: Theory, research, and practice*. London: Routledge.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, M., Machasin, M., & Novrianti, D. P. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dian Anggara Persada Siak. *Jurnal Daya Saing*, 9(1). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i1.1159>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human Resources and Sustained Competitive Advantage. *International Journal of Human Resource Management*.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301–326.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Wawancara bersama Bapak Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS) dan Ibu Oky Arisky Pasangka selaku Safety, Health, and Environment (SHE)



1. Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2. Hasil Wawancara Produktivitas (Y)

No	Nama Sumber	Pertanyaan	Jawaban	Tempat & Waktu
1.	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS)	Bagaimana Bapak menilai tingkat produktivitas karyawan di PT. Sehati Mandiri Utama ini?	Menurut saya, tingkat produktivitas karyawan di PT. Sehati saat ini belum optimal. dari segi efisiensi kerja, masih ditemukan kesalahan dalam proses produksi yang menyebabkan adanya produk cacat. Akibatnya, perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perbaikan atau bahkan kehilangan bahan baku. Dan juga pernah terjadi kerusakan mesin saat proses pengantaran makanan ke tambang, yang menyebabkan keterlambatan dan menurunkan output kerja.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
2.	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS)	Bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Perusahaan ini?	tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih perlu ditingkatkan. Secara umum, sebagian karyawan sudah bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan Perusahaan di tempat ini namun, masih ada beberapa yang kurang konsisten, terutama dalam hal ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai deadline, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
3.	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS)	Bagaimana dengan tingkat absensi karyawan di perusahaan ini?	Kalau dilihat dari kondisi yang ada, tingkat absensi karyawan memang masih kurang baik lah. Masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas. Hal ini tentu cukup	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)

			mengganggu jalannya pekerjaan, karena tugas yang seharusnya dikerjakan menjadi tertunda atau harus dialihkan ke karyawan lainnya.	
4	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS)	Apakah absensi dan kedisiplinan memengaruhi produktivitas kerja karyawan?	Iya, tentu saja absensi dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Tingkat kehadiran yang rendah serta keterlambatan karyawan dapat menghambat kelancaran proses kerja dan menyebabkan target yang telah ditetapkan sulit tercapai sesuai waktu yang direncanakan. Selain itu, ketidakhadiran karyawan sering kali mengakibatkan pembagian beban kerja yang tidak seimbang, sehingga dapat menurunkan efektivitas serta kualitas hasil kerja.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)

Lampiran 3. Hasil Wawancara Kompetensi (X1)

No	Nama Sumber	Pertanyaan	Jawaban	Tempat & Waktu
1	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS)	Bagaimana kondisi kompetensi karyawan di Perusahaan saat ini?	Secara keseluruhan, kompetensi karyawan sudah cukup baik dan sesuai dengan bidang kerjanya. memang masih ada beberapa karyawan yang perlu diberikan pelatihan tambahan agar kemampuan teknis dan pemahaman terhadap pekerjaan semakin meningkat.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
2	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional	Menurut Bapak, apakah kebutuhan pelatihan tambahan pada sebagian karyawan turut	tentu ada pengaruhnya. Karyawan yang masih membutuhkan pelatihan biasanya belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya, sehingga proses kerja bisa menjadi lebih lambat atau	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)

	Sementara (PJOS)	memengaruhi tingkat	masih terjadi kesalahan. Hal ini tentu berdampak pada hasil produktivitas di kerja dan pencapaian target perusahaan ini?	
3	Taufik Dayat, S.M. selaku Penanggung Jawab Operasional Sementara (PJOS)	apakah kompetensi karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas?	Ya. karena kompetensi yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif, efisien, dan sesuai standar. Karyawan yang kompeten mampu meminimalkan kesalahan, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)

Lampiran 4. Hasil Wawancara Budaya K3 (X2)

No	Nama Sumber	Pertanyaan	Jawaban	Tempat & Waktu
1.	Oky Arisky Pasangka selaku <i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	Bagaimana penerapan budaya K3 di Perusahaan ini?	Kalau untuk K3 sebenarnya di perusahaan ini sudah ada aturannya. Prosedur kerja dan perlengkapan keselamatan juga sudah disediakan. Tapi dalam pelaksanaannya memang belum maksimal. Di lapangan masih ada karyawan yang kurang disiplin, misalnya tidak selalu menggunakan APD sesuai ketentuan. Karena itu, kadang masih terjadi insiden kerja.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
2	Oky Arisky Pasangka selaku <i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	Insiden seperti apa saja yang pernah terjadi di Perusahaan ini sepanjang tahun 2025?	Berdasarkan data yang ada di perusahaan kami, memang masih terdapat beberapa insiden kerja, seperti <i>near miss, first aid case, lost time injury</i> , serta insiden lingkungan dan kerusakan properti. Yang paling sering terjadi adalah <i>first aid case</i> , artinya masih cukup banyak cedera ringan.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)

3	Oky Arisky Pasangka selaku <i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	Bagaimana dampak penerapan budaya terhadap produktivitas karyawan?	Kalau melihat kondisi saat ini, dampaknya memang terasa. Karena penerapan K3 belum sepenuhnya maksimal, kadang masih terjadi insiden kerja yang akhirnya menghambat proses pekerjaan. penerapan budaya K3 yang belum optimal ini cukup memengaruhi produktivitas karyawan.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
---	---	--	--	--

Lampiran 5 Hasil Wawancara *Employee Engagment* (M)

No	Nama Sumber	Pertanyaan	Jawaban	Tempat & Waktu
1.	Oky Arisky Pasangka selaku <i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	Bagaimana pernerapan <i>employee Engagment</i> di Perusahaan ini?	Untuk <i>employee engagement</i> , sdh di terapkan baik di Perusahaan ini, tapi belum maksimal.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
2	Oky Arisky Pasangka selaku <i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	Apa penyebab <i>employee Engagment</i> tidak maksimal?	<i>Employee engagement</i> belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang bekerja hanya berdasarkan instruksi, bukan atas inisiatif dan kesadaran pribadinya sendiri.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)
3	Oky Arisky Pasangka selaku <i>Safety, Health, and Environment</i> (SHE)	Apakah <i>employee Engagment</i> berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan ini?	Iya, tentunya sangat berpengaruh.	Kantor PT. Sehati Mandiri Utama. (senin 26 Januari 2026)

Lampiran 6. Lampiran Surat Balasan Pt. Sehati Mandiri Utama



PT. SEHATI MANDIRI UTAMA
 Jl. SOEKARNO HATTA KM 2.5 NO.18 RT.48 GN.SAMARINDA, BALEKPAPAN UTARA
 Telp/Fax : 0542 – 791622, Email : sehati.utama@yahoo.co.id



Nomor : 01/PT.SMU/OP/X/2025
 Perihal : Balasan Praktek Kerja Lapangan

Kepada Yth :
 Dr.M.Astri Yulidar Abbas
 Dekan Fakultas Manajemen
 Widya Gama Mahakam Samarinda

Dengan hormat,
 Berdasarkan Surat Nomor 064/UWGM-FEB/A-SS/X/2025 Tanggal 20 Oktober 2025, Perihal Permohonan
 ijin Kerja Praktik kepada mahasiswa :

Nama : RISNAWATI REBIT
 NPM : 22.61201.134
 Program Studi : MANAJEMEN
 Alamat : Jl. K.H. Wahid Hasyim No.28Rt.08, Samarinda

Bersama ini kami sampaikan mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima melaksanakan kerja Praktik di
 Perusahaan kami terhitung tanggal 21 Oktober – 20 November 2025 .

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Kaliorang, 23 Oktober 2025

Dibuat oleh,

PT. SEHATI MANDIRI UTAMA
 INTEGRATED SERVICES SOLUTIONS

Agus Pujantoko
 Site Manager PT. SMU

KUESIONER

KONTRIBUSI KOMPETENSI DAN BUDAYA K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DAN MEDIASI *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* PT. SEHATI MANDIRI UTAMA

Shalom, Assalamualaikum, Wr. Wb

Perkenalkan saya Risnawati Rebit, Mahasiswa dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Kontribusi Kompetensi dan Budaya K3 terhadap Produktivitas Karyawan di Mediasi *Employee Engagement* PT. Sehati Mandiri Utama Kalimantan Timur. Oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kenyataan dan semua jawaban yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

A. DATA RESPONDEN

- | | | |
|-------------------------|--|------------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Usia | : <input type="checkbox"/> 20-30 Tahun | <input type="checkbox"/> 30-40 |
| | : <input type="checkbox"/> 41-55 Tahun | |
| 3. Status Karyawan | : <input type="checkbox"/> HRD | <input type="checkbox"/> PJO |
| | <input type="checkbox"/> Karyawan | |
| 4. Pendidikan Terakhir: | <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> S1 |
| | <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> S2 |
| 5. Masa Kerja | : <input type="checkbox"/> 1-12 Bulan | <input type="checkbox"/> 1-5 Tahun |

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat, lalu beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Gunakan skala penilaian berikut:

Skor 4: Sangat Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 2: Tidak Setuju

Skor 1: Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

Lampiran 7. Daftar Pertanyaan

Kompetensi(X_1)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Keterampilan	1. Saya memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
		2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan.				
2	Pengetahuan Informasi	1. Saya memahami prosedur kerja dan standar operasional yang berlaku di PT. Sehati Mandiri Utama.				
		2. Informasi yang saya terima dari perusahaan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				
3	Peran sosial	1. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan.				
		2. Saya bersedia membantu rekan kerja apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
4	Pelatihan	1. Program pelatihan yang diselenggarakan Perusahaan secara rutin membantu saya				

		<p>mengasai metode kerja terbaru yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif</p> <p>2. Pelatihan yang saya terima memberikan rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari.</p>				
5	Sikap	<p>1. Saya menunjukkan sikap disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.</p> <p>2. Saya memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.</p>				
Budaya K3 (X ²)						
No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Kepatuhan Karyawan terhadap peraturan keselamatan kerja	<p>1. Saya tidak mengabaikan aturan keselamatan meskipun dalam kondisi kerja yang sibuk.</p> <p>2. Perusahaan secara rutin melakukan sosialisasi terkait peraturan dan prosedur K3.</p>				
2	Komunikasi dan sosialisasi K3 yang efektif	<p>1. Perusahaan secara rutin melakukan sosialisasi terkait peraturan dan prosedur K3.</p> <p>2. Informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan.</p>				
3	Pengawasan dan penegakan disiplin kerja K3	<p>1. Pengawasan terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilakukan secara rutin oleh pihak perusahaan.</p>				

- 4 Penyediaan Fasilitas dan peralatan keselamatan kerja
2. Atasan secara aktif memantau kepatuhan karyawan terhadap aturan K3.
 1. Fasilitas keselamatan kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi layak dan berfungsi dengan baik.
 2. Penyediaan fasilitas dan peralatan keselamatan kerja mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman.

Employee Engagment (M)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Vigor (Semangat)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan kerja. 2. Saya memiliki ketahanan mental yang baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. 				
2	Dedication (Dedikasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT. Sehati Mandiri Utama. 2. Pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan tujuan yang penting bagi saya. 				
3	Absorption (absorpsi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sulit melepaskan perhatian dari pekerjaan karena tingkat konsentrasi yang tinggi. 2. Saya sering merasa larut dan fokus sepenuhnya saat mengerjakan pekerjaan. 				

Produktivitas Karyawan (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Meningkatkan hasil yang di capai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memperoleh materi pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan 2. Saya mengalami peningkatan kemampuan kerja setelah 				

- mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.
- 2 Efisiensi
 1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 2. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif
 - 3 Pengembangan diri
 1. Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 2. Saya terdorong untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.
 - 4 Absensi
 1. Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.
 2. Saya mengikuti prosedur yang berlaku ketika izin tidak masuk kerja.

Budaya K3 (X2)								X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	4	4	4	3	27
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	4	4	4	3	27
4	4	3	3	4	4	4	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	3	3	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	4	3	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	3	3	4	4	30

<i>Employee Engagment</i>						M
M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	3	4	21
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21
3	3	4	3	3	3	19
4	3	4	4	4	4	23
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	3	3	3	20
3	4	4	4	4	4	23
3	3	3	3	4	4	20
3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	4	4	4	21
2	3	3	3	4	1	16
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24

4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	4	4	22
4	3	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	2	17
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	2	4	4	4	21
4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18

Produktivitas Karyawan (Y)								Y
Y1	Y.2	Y.3	Y4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	3	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	4	4	3	3	28
3	3	3	2	2	2	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	4	4	27
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	4	4	27
3	4	4	3	3	3	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	3	4	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	4	4	3	4	29
3	3	4	3	3	3	3	4	26
4	3	4	3	3	3	4	4	28
3	3	4	3	3	3	3	4	26

Pengujian validitas berdasarkan loading

	X1	X2	M	Y	Type (as defined)	SE	P value
X1.1	(0.732)	0.203	-0.094	-0.004	Reflective	0.087	<0.001
X1.2	(0.801)	-0.032	-0.112	-0.015	Reflective	0.085	<0.001
X1.3	(0.794)	0.431	-0.206	-0.151	Reflective	0.085	<0.001
X1.4	(0.862)	-0.055	-0.103	-0.048	Reflective	0.083	<0.001
X1.5	(0.792)	-0.277	0.145	0.120	Reflective	0.085	<0.001
X1.6	(0.832)	0.022	0.000	0.088	Reflective	0.084	<0.001
X1.7	(0.855)	-0.131	0.071	-0.041	Reflective	0.084	<0.001
X1.8	(0.711)	0.284	-0.144	-0.082	Reflective	0.087	<0.001
X1.9	(0.814)	-0.170	0.181	0.031	Reflective	0.085	<0.001
X1.10	(0.829)	-0.202	0.230	0.092	Reflective	0.084	<0.001
X2.1	0.706	(0.728)	-0.206	-0.151	Reflective	0.087	<0.001
X2.2	0.706	(0.728)	-0.206	-0.151	Reflective	0.087	<0.001
X2.3	0.254	(0.725)	-0.070	0.290	Reflective	0.087	<0.001
X2.4	-0.164	(0.756)	0.302	0.270	Reflective	0.086	<0.001
X2.5	-0.459	(0.832)	-0.099	-0.169	Reflective	0.084	<0.001
X2.6	-0.430	(0.832)	-0.138	-0.097	Reflective	0.084	<0.001
X2.7	-0.357	(0.822)	-0.023	0.002	Reflective	0.084	<0.001
X2.8	-0.071	(0.752)	0.452	0.034	Reflective	0.086	<0.001
M1	-0.232	0.215	(0.751)	0.000	Reflective	0.086	<0.001
M2	-0.258	0.153	(0.835)	0.028	Reflective	0.084	<0.001
M3	0.234	0.070	(0.752)	0.083	Reflective	0.086	<0.001
M4	-0.024	0.014	(0.827)	-0.052	Reflective	0.084	<0.001
M5	0.138	-0.282	(0.835)	-0.030	Reflective	0.084	<0.001
M6	0.147	-0.146	(0.803)	-0.020	Reflective	0.085	<0.001
Y1	-0.007	0.161	-0.018	(0.777)	Reflective	0.085	<0.001

Y2	0.111	-0.143	0.048	(0.834)	Reflective	0.084	<0.001
Y3	-0.154	0.044	0.118	(0.831)	Reflective	0.084	<0.001
Y4	0.077	-0.051	-0.148	(0.854)	Reflective	0.084	<0.001
Y5	0.077	-0.051	-0.148	(0.854)	Reflective	0.084	<0.001
Y6	0.077	-0.051	-0.148	(0.854)	Reflective	0.084	<0.001
Y7	0.005	-0.052	0.142	(0.776)	Reflective	0.086	<0.001
Y8	-0.197	0.159	0.176	(0.812)	Reflective	0.085	<0.001

Validitas *Average Variance Extracted* (AVE)

	X1	X2	M	Y
R-squared			0.515	0.554
Adj. R-squared			0.504	0.538
Composite reliab.	0.948	0.922	0.915	0.944
Cronbach's alpha	0.938	0.903	0.888	0.932
Avg. var. extrac.	0.646	0.598	0.642	0.680
Full collin. VIF	2.331	3.857	2.220	2.028
Q-squared			0.516	0.530
Min	-1.800	-1.128	-1.875	-1.828
Max	1.407	1.475	1.164	1.470
Median	-0.200	-0.218	-0.013	-0.327
Mode	-0.918	-1.128	1.164	-0.907
Skewness	0.224	0.330	-0.127	0.419
Exc. kurtosis	-1.434	-1.415	-1.558	-1.380
Unimodal-RS	No	No	No	No
Unimodal-KMV	Yes	No	No	No
Normal-JB	No	No	No	No
Normal-RJB	Yes	Yes	No	No
Histogram	View	View	View	View

Validitas Diskriminan dengan *Fornell Larcker*

Correlations among I.vs. with sq. rts. of AVEs				
	X1	X2	M	Y
X1	(0.803)	0.753	0.545	0.467
X2	0.753	(0.773)	0.711	0.675
M	0.545	0.711	(0.801)	0.633
Y	0.467	0.675	0.633	(0.824)

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown in parentheses on the diagonal.

P values for correlations				
	X1	X2	M	Y
X1	1.000	<0.001	<0.001	<0.001
X2	<0.001	1.000	<0.001	<0.001
M	<0.001	<0.001	1.000	<0.001
Y	<0.001	<0.001	<0.001	1.000

Inner Model

Path coefficients				
	X1	X2	M	Y
X1				
X2				
M	0.088	0.651		
Y	0.027	0.489	0.313	

P values				
	X1	X2	M	Y
X1				
X2				
M	0.202	<0.001		
Y	0.402	<0.001	<0.001	

Pengujian Mediasi

Indirect effects for paths with 2 segments				
	X1	X2	M	Y
X1				
X2				
M				
Y	0.027	0.204		

Number of paths with 2 segments				
	X1	X2	M	Y
X1				
X2				
M				
Y	1	1		

P values of indirect effects for paths with 2 segments				
	X1	X2	M	Y
X1				
X2				
M				
Y	0.358	0.003		

Pengujian Kecocokan Model (*Goodness of fit*)

Model fit and quality indices
Average path coefficient (APC)=0.314, P<0.001
Average R-squared (ARS)=0.535, P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)=0.521, P<0.001
Average block VIF (AVIF)=2.371, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=2.609, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.585, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36
Sympson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if >= 0.7, ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if >= 0.9, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if >= 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if >= 0.7

