
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14967

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Analysis Of The Effect Of Occupational Safety And Health (Osh) And Work Facilities On Employee Productivity At Bintang Amin Hospital, Bandar Lampung: Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Rumah Sakit Bintang Amin Bandar Lampung

Khofifah Sinta Nuria, khofifahsintanuria@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia

Kosasih Kosasih, kosasih@usbykp.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia

Ayu Laili Rahmiyati, ayunasihin2@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Occupational safety and health as well as workplace facilities are critical elements for establishing a secure and productive operational environment in the healthcare sector. **Specific Background:** Bintang Amin Hospital in Bandar Lampung operates as a major referral medical facility addressing high-risk hospital tasks. **Knowledge Gap:** The simultaneous statistical contribution of occupational safety metrics and working facilities to employee output within regional healthcare institutions requires empirical examination. **Aims:** This study aimed to analyze the effects of occupational safety and health and workplace facilities on employee productivity at Bintang Amin Hospital, Bandar Lampung. **Results:** Employing a quantitative approach with descriptive and verificative methods through multiple linear regression on 190 respondents, the findings indicated that safety practices, workplace facilities, and productivity averaged high scores of 4.42, 4.43, and 4.30 respectively, with safety standards ($t=3.893$; $p=0.000$) and facilities ($t=5.253$; $p=0.000$) exerting positive and significant partial effects, while simultaneously accounting for an R^2 of 0.380 ($F=56.732$; $p=0.000$). **Novelty:** This research integrates safety protocols and facility infrastructure into an empirical framework for evaluating hospital workforce output dynamics. **Implications:** Healthcare management must continually sustain and refine occupational safety protocols and facility infrastructure to support enduring employee output and service quality.

Highlights

- Safety practices and workplace facilities at Bintang Amin Hospital predominantly achieve very high average evaluation scores of 4.42 and 4.43.
- Multiple linear regression establishes that safety protocols and physical amenities simultaneously contribute a 38% variance explanation to employee productivity.
- Empirical validation confirms that workplace facility provisions demonstrate a robust positive partial t-statistic value of 5.253 regarding staff output.

Keywords

Occupational Safety And Health (OSH); Work Facilities; Employee Productivity; Hospital Management; Workforce Performance

Published date: 2026-08-28

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta fasilitas kerja merupakan aspek fundamental yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, khususnya di sektor pelayanan kesehatan yang memiliki risiko kerja tinggi [1]. Penerapan K3 tidak hanya mencegah kecelakaan dan penyakit kerja, tetapi juga mendukung motivasi serta produktivitas karyawan. Pelatihan K3 secara rutin memperkuat pemahaman tanggung jawab keselamatan [2], sedangkan fasilitas kerja yang memadai turut menunjang kinerja dan membangun budaya keselamatan organisasi.

Rumah Sakit Bintang Amin, yang terletak di Bandar Lampung, adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki reputasi baik dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit ini berada dalam kompleks Universitas Malahayati di Jalan Pramuka, Kemiling. Rumah Sakit Bintang Amin berdiri pada 14 Februari 2008 dan menjadi salah satu rumah sakit rujukan di Provinsi Lampung. Rumah sakit ini terus meningkatkan layanan, fasilitas, serta kerja sama dengan berbagai lembaga untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat [3].

Rumah Sakit Bintang Amin berakreditasi Bintang 5 Paripurna dan berkomitmen memberikan pelayanan kesehatan berkualitas berlandaskan nilai Islami. Fasilitas unggulannya meliputi CT-Scan 128 slice, Echocardiography, Hemodialisa, radiologi, laboratorium, bedah sentral, dan ICU yang didukung tenaga medis serta nonmedis yang kompeten. Dengan beban kerja dan jumlah karyawan yang tinggi, penerapan K3, penyediaan fasilitas memadai, serta pelatihan dan evaluasi rutin diperlukan untuk menjaga keselamatan dan produktivitas karyawan [4].

Dalam konteks dunia kerja, penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Di Rumah Sakit Bintang Amin, perhatian terhadap aspek K3 dan fasilitas kerja terus ditingkatkan.

Gambar 1 Implementasi K3, Kepuasan Fasilitas, dan Produktivitas



Berdasarkan laporan internal rumah sakit tahun 2024, terjadi peningkatan tingkat kepuasan karyawan terhadap implementasi K3 dari tahun ke tahun. Menurut Data HRD Rumah Sakit Bintang Amin, hingga bulan Juni 2024, sebanyak 92% karyawan merasa bahwa penerapan standar K3 di lingkungan kerja tergolong “baik” hingga “sangat baik”. Sementara itu, sebanyak 87% karyawan menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia, seperti ruang istirahat, pencahayaan, pendingin ruangan, serta sarana keselamatan kerja, telah memadai dan menunjang aktivitas kerja sehari-hari. Lebih lanjut, peningkatan kepatuhan terhadap prosedur K3 juga diiringi oleh penurunan jumlah kecelakaan kerja ringan maupun sedang. Hal ini berimplikasi positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi HRD, produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 12,5% dalam dua tahun terakhir.

Tabel 1 Implementasi K3 dan Fasilitas Kerja serta Dampaknya terhadap

Produktivitas Karyawan di RS Bintang Amin (2020–2024)

Tahun	Penerapan K3 ^a (%)	Kepuasan Fasilitas Kerja (%)	Jumlah Insiden Kecelakaan	Indeks Produktivitas ^{ab}
2020	78%	70%	12	78
2021	81%	72%	10	80
2022	85%	76%	7	84
2023	89%	83%	4	88
2024	92%	87%	2	92

Namun, dalam praktiknya, tantangan terkait K3 dan fasilitas kerja masih kerap muncul di berbagai rumah sakit, termasuk di Rumah Sakit Bintang Amin. Berdasarkan fakta lapangan, beberapa tantangan yang dihadapi antara lain adalah kurang optimalnya penerapan protokol keselamatan kerja, seperti keterbatasan alat pelindung diri (APD) bagi tenaga medis dan non-medis [5]. Selain itu, beban kerja yang tinggi di unit-unit pelayanan seperti instalasi gawat darurat dan ruang rawat inap sering menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi karyawan. Fasilitas kerja belum memadai, seperti ruang istirahat terbatas serta kondisi alat medis yang memerlukan perawatan intensif, turut menjadi hambatan dalam mendukung produktivitas tenaga kerja [6].

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 dan fasilitas kerja yang memadai dapat menekan kecelakaan serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas. Sarbiah (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman berpengaruh signifikan terhadap efisiensi tenaga medis [7].

Nazara et al. (2024) juga menegaskan bahwa fasilitas seperti ruang istirahat dan peralatan medis yang terawat mendukung kinerja optimal tenaga kesehatan [8]. Kendati demikian, masih terdapat berbagai kesenjangan terkait bagaimana hubungan antara K3 dan fasilitas kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, khususnya dalam konteks rumah sakit di daerah Lampung.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan produktivitas tinggi dalam pelayanan kesehatan. Penerapan K3 dan fasilitas kerja yang memadai di Rumah Sakit Bintang Amin penting untuk mendukung kinerja karyawan serta menjadi dasar peningkatan pengelolaan lingkungan kerja [4].

METODE

A. Metode yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk mengukur variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antarvariabel (Rosyidah & Masykuroh, 2024).

B. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Bintang Amin Bandar Lampung, meliputi tenaga medis, nonmedis, dan administrasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen internal rumah sakit seperti laporan tahunan, data struktur organisasi, serta kebijakan K3 dan fasilitas rumah sakit yang terdokumentasi. Populasi dan Sampel Penelitian

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Rumah Sakit Bintang Amin Lampung periode Januari-Desember 2024, baik tenaga medis maupun nonmedis, dengan total 362 orang.

2. Sampel

Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 190 responden.

D. Kriteria Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria:

1. Kriteria Inklusi

- Karyawan yang telah bekerja di Rumah Sakit Bintang Amin minimal satu tahun.
- Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.
- Karyawan yang aktif dalam operasional rumah sakit.

2. Kriteria Eksklusi

- Karyawan yang sedang cuti
- Karyawan yang sakit
- Karyawan Honorer E.Operasional Variabel

Tabel 2 Definisi Operasional F.Teknik Pengumpulan Data

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Nomor pertanyaan	Skala pengukuran
Variabel Independen (X₁) – K3	Serangkaian upaya sistematis menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat demi mengurangi risiko kecelakaan serta meningkatkan kenyamanan kerja (Rosento et al., 2021)	1. Penggunaan APD	1	Ordinal
		2. Beban kerja	2	Ordinal
		3. Peraturan keselamatan kerja	3	Ordinal
		4. Komunikasi dan dukung	4	Ordinal
		5. Pelatihan keselamatan kerja	5	Ordinal
Variabel Independen (X₂) – Fasilitas Kerja	Semua sarana dan prasarana yang disediakan rumah sakit untuk mendukung kenyamanan, efisiensi dan produktivitas kerja karyawan (Yandi et al., 2023)	1. Kesesuaian fasilitas sesuai dengan kebutuhan	6	Ordinal
		2. Kemudahan penggunaan	7	Ordinal
		3. Kemampuan mempercepat proses kerja	8	Ordinal
		4. Mengoptimalkan hasil kerja	9	Ordinal
		5. Penataan fasilitas	10	Ordinal
Variabel dependen Y – Produktivitas Karyawan	Efisiensi tenaga kerja dalam menyelesaikan dengan kualitas dan hasil kerja optimal menggunakan sumber daya yang tersedia (Sutrisno dalam Hulu et al., 2022)	1. Kemampuan kerja	11	Ordinal
		2. Hasil kerja	12	Ordinal
		3. Semangat kerja	13	Ordinal
		4. Pengembangan diri	14	Ordinal
		5. Mutu kerja	15	Ordinal
		6. Efisiensi kerja	16	Ordinal

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2025

1. Data Primer

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dari tiga bagian utama:

- Data demografis responden.
- Pertanyaan terkait implementasi K3
- Pertanyaan terkait fasilitas kerja dan produktivitas karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Sumber utama data sekunder meliputi laporan tahunan Rumah Sakit Bintang Amin Lampung, yang memberikan informasi mengenai kinerja rumah sakit, statistik tenaga kerja, serta kebijakan-kebijakan yang diterapkan selama periode tertentu.

G.Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari instrumen penelitian, yaitu kuesioner, dalam mengukur variable yang sama pada waktu yang berbeda atau pada sampel yang berbeda.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dan distribusi data pada setiap variabel penelitian agar lebih mudah dipahami.

H.Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai salah satu prasyarat regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen yang dapat mengganggu

ketepatan estimasi regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk memastikan residual memiliki varians konstan sehingga estimasi regresi tetap andal.

I. Metode Suksesif Interval (MSI)

Digunakan untuk mengonversi data ordinal skala Likert menjadi data interval sebelum analisis parametrik.

J. Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh K3 dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh K3 dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

4. Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel K3 dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

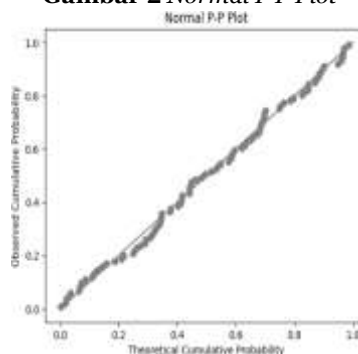
1. Hasil Uji Statistik (Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE, meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

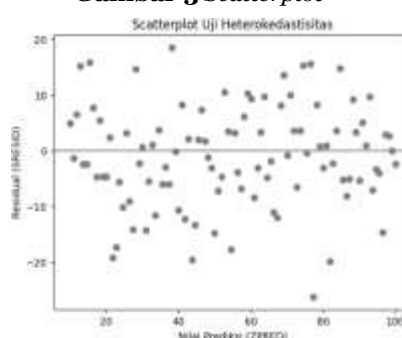
a. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan memastikan residual berdistribusi normal melalui Normal P-P Plot, Scatterplot, dan Kolmogorov-Smirnov.

Gambar 2 Normal P P Plot



Gambar 3 Scatterplot



Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai Asymp. Sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, pada grafik Normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga memperkuat bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen melalui nilai Tolerance dan VIF. Hasil menunjukkan K3 (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) masing-masing memiliki Tolerance 0,629 dan VIF 1,589, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi variabel independen.

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,635	Tidak terjadi heterokedastisitas
Fasilitas Kerja	0,778	Tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,635 dan variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,778. Karena seluruh nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada periode tertentu dengan residual periode sebelumnya. Pengujian dilakukan menggunakan Durbin-Watson (DW Test).

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

dL	dU	DW
1,583	1,689	1,923

Hasil uji menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,923. Nilai tersebut berada di antara batas du dan 4-du, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Berdasarkan seluruh hasil uji asumsi klasik di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients (B)	Sig.
Konstanta	5,214	0,012
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,384	0,000
Fasilitas Kerja	0,512	0,000

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,384X_1 + 0,512X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 5,214 menunjukkan bahwa apabila variabel K3 dan Fasilitas Kerja bernilai konstan atau sama dengan nol, maka Produktivitas Karyawan memiliki nilai sebesar 5,214.

b. Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,384 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan K3 sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,384 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,512 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Fasilitas Kerja

sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,512 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel K3 dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Jalur Substruktur 1

Hipotesis utama penelitian ini adalah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan tabel hasil t berikut:

Tabel 6 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,214	1,102	–	4,731	0,000
K3 (X1)	0,327	0,084	0,342	3,893	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2025)

Uji hipotesis secara statistik dilakukan di dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Ketentuan uji-t adalah jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima, sedangkan jika t hitung $\geq$ t tabel maka H_0 ditolak. Dari tabel coefficients hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa nilai t hitung = 3,893, sedangkan nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$ ($190 - 2 - 1 = 187$) adalah 1,984. Oleh karena t hitung > t tabel (3,893 > 1,984), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung.

b. Pengujian Hipotesis Jalur Substruktur 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung. Maka pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan tabel hasil t berikut:

Tabel 7 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,214	1,102	–	4,731	0,000
Fasilitas Kerja (X2)	0,415	0,079	0,462	5,253	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2025)

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dengan ketentuan jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima, sedangkan jika t hitung $\geq$ t tabel maka H_0 ditolak. Dari tabel coefficients hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa nilai t hitung = 5,253, sedangkan nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$ ($190 - 2 - 1 = 187$) adalah 1,984. Karena t hitung > t tabel (5,253 > 1,984), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung.

Hasil uji jalur substruktur kedua ini mempertegas bahwa keberadaan fasilitas kerja yang memadai memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dan tertata dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Fasilitas yang baik juga mendukung konsentrasi, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan motivasi, sehingga menjadi investasi penting bagi peningkatan kinerja tenaga kerja.

c. Pengujian Hipotesis Jalur Substruktur 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung. Maka pengujian hipotesis dilakukan di dalam penelitian ini dengan memperhatikan tabel hasil uji F berikut:

Tabel 8 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	254,318	2	127,159	56,732	0,000
Residual	414,682	187	2,218	–	–
Total	669,000	189	–	–	–

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2025)

Uji F dilakukan di dalam penelitian ini untuk melihat adanya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Ketentuannya adalah jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima, sedangkan jika F hitung $\geq$ F tabel, maka H_0 ditolak. Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung = 56,732, sedangkan F tabel dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 187$ adalah 3,05. Karena F hitung > F tabel (56,732 > 3,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi, terutama penerapan K3 dan fasilitas kerja. Keduanya berpengaruh signifikan serta menciptakan lingkungan aman dan nyaman yang meningkatkan motivasi, mengurangi kesalahan, dan mempercepat penyelesaian tugas.

B. Pembahasan

1. Analysis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 190 responden, yaitu karyawan RS Bintang Amin Bandar Lampung yang terdiri dari tenaga medis maupun non-medis. Hasil analisis dan kajian mendalam terhadap jawaban responden kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan. Oleh karena itu, diperlukan pembahasan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan situasi dan kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Responden memberikan jawaban terhadap setiap item pernyataan dengan menggunakan skala Likert, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (ragu-ragu), skor 4 (setuju), dan skor 5 (sangat setuju). Dengan demikian, hasil rata-rata jawaban responden dapat menggambarkan penilaian dalam kategori sangat rendah (sangat buruk) hingga sangat tinggi (sangat baik). Secara umum, rata-rata penilaian dari seluruh responden terhadap item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dominan berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan skor rata-rata di atas 80%. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), ketersediaan Fasilitas Kerja, serta tingkat Produktivitas Karyawan.

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diukur melalui lima indikator utama, yaitu penggunaan alat pelindung diri (APD), beban kerja, peraturan keselamatan kerja, komunikasi dan dukungan manajemen, serta pelatihan keselamatan kerja. Pada indikator penggunaan APD, mayoritas responden menyatakan setuju hingga sangat setuju dengan rata-rata skor 4,48 (sangat baik). Hal ini menunjukkan kesadaran penggunaan APD yang tinggi untuk mencegah kecelakaan, menjaga Kesehatan, dan mendukung penerapan prosedur serta budaya keselamatan kerja di rumah sakit.

Indikator beban kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 4,36, yang walaupun merupakan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya, tetap termasuk dalam kategori sangat baik. Mayoritas responden menilai beban kerja sesuai dengan kemampuan, meskipun sebagian kecil merasakan beban lebih tinggi pada unit tertentu. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh jumlah pasien dan jenis pekerjaan, tetapi secara umum beban kerja masih berada dalam batas wajar. Dengan kata lain, pengelolaan beban kerja di rumah sakit secara umum sudah baik, meskipun masih perlu evaluasi di unit-unit dengan beban yang lebih padat. Sehingga, diketahui hal ini penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental mereka.

Peraturan keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 4,39, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai aturan keselamatan kerja telah disusun dengan jelas, dipahami, dan diterapkan dengan baik. Responden umumnya merasa aturan tersebut membantu mereka bekerja lebih teratur dan aman. Kejelasan peraturan juga meminimalisasi terjadinya kesalahan prosedur yang berisiko menimbulkan kecelakaan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen rumah sakit sudah cukup serius dalam menyusun regulasi yang berorientasi pada keselamatan kerja.

Keberadaan aturan tertulis juga memberikan kepastian hukum dan tanggung jawab bagi seluruh karyawan untuk mematuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek ini berperan penting dalam membentuk disiplin kerja yang konsisten di lingkungan rumah sakit.

Indikator komunikasi dan dukungan manajemen memperoleh skor rata-rata tertinggi, yaitu 4,49, yang termasuk kategori sangat baik. Responden menilai bahwa manajemen aktif dalam memberikan arahan, dukungan, dan pengawasan terkait penerapan K3. Dukungan ini tidak hanya berupa instruksi formal, tetapi juga penyediaan sarana komunikasi yang memadai agar karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masukan terkait keselamatan kerja. Hubungan antara manajemen dan karyawan dinilai terbuka dan partisipatif, sehingga menciptakan rasa aman serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan K3.

Pelatihan keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata 4,40 (sangat baik) dan dinilai mampu meningkatkan pengetahuan, kesadaran, serta keterampilan karyawan dalam menghadapi risiko dan kondisi darurat di tempat kerja.

Secara keseluruhan, K3 memperoleh skor rata-rata 4,42 (sangat baik). Hal ini menunjukkan penerapan K3 di RS Bintang Amin telah berjalan baik melalui dukungan manajemen, aturan, dan pelatihan, serta berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung produktivitas karyawan.

b. Fasilitas Kerja

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Fasilitas Kerja diukur melalui lima indikator utama, yaitu ketersediaan peralatan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, penataan fasilitas, kelengkapan sarana penunjang, serta kemampuan fasilitas dalam mempercepat proses kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja di RS Bintang Amin dinilai sangat baik, dengan skor rata-rata 4,43. Fasilitas yang tersedia dinilai mampu menunjang kenyamanan, kelancaran, dan efektivitas kerja karyawan.

Pada indikator ketersediaan peralatan kerja, diperoleh skor rata-rata sebesar 4,42 yang berada pada kategori sangat baik. Mayoritas responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju, menandakan bahwa peralatan kerja yang tersedia sudah cukup lengkap dan dapat digunakan sesuai kebutuhan. Ketersediaan peralatan ini berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional serta mengurangi hambatan yang mungkin terjadi akibat kurangnya sarana kerja. Walaupun terdapat sebagian kecil responden yang menilai peralatan di unit tertentu masih perlu diperbarui, secara keseluruhan fasilitas yang tersedia telah dianggap memadai. Hal ini memperlihatkan bahwa rumah sakit memiliki perhatian yang cukup baik dalam memastikan ketersediaan sarana kerja bagi karyawan. Dengan demikian, dinyatakan indikator ini menunjukkan bahwa faktor peralatan kerja tidak menjadi kendala utama bagi produktivitas.

Kenyamanan lingkungan kerja memperoleh skor 4,44 (sangat baik), menunjukkan pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan yang mendukung konsentrasi serta motivasi kerja. Penataan fasilitas mendapat skor 4,38 (sangat baik); meski tertata, beberapa unit masih memerlukan perbaikan dalam penempatan peralatan. Penataan fasilitas yang kurang tepat dapat memperlambat proses kerja dan menimbulkan ketidaknyamanan, terutama ketika karyawan harus bergerak cepat. Meskipun demikian, mayoritas responden menganggap tata letak yang ada sudah sesuai standar dan memadai untuk mendukung pekerjaan sehari-hari. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen rumah sakit telah melakukan perencanaan ruang yang cukup baik.

Indikator kelengkapan sarana penunjang memperoleh skor rata-rata sebesar 4,41, yang menunjukkan bahwa fasilitas penunjang seperti komputer, jaringan internet, serta sarana komunikasi lainnya sudah tersedia dan dapat dimanfaatkan dengan baik. Kelengkapan sarana dinilai mendukung pekerjaan, pelayanan, dan koordinasi, meskipun beberapa fasilitas masih memerlukan perbaikan. Kemampuan fasilitas mempercepat pekerjaan memperoleh skor tertinggi 4,49 (sangat baik), menunjukkan peningkatan efisiensi pelayanan, administrasi, dan koordinasi. Secara keseluruhan, fasilitas kerja mencapai skor 4,43 (sangat baik) dan berperan penting dalam menunjang efisiensi, kualitas pelayanan, serta produktivitas karyawan.

c. Produktivitas Karyawan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Produktivitas Karyawan diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, semangat kerja, dan pengembangan diri. Secara umum, produktivitas karyawan di RS Bintang Amin dinilai baik, dengan skor rata-rata 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas secara produktif, didukung oleh fasilitas kerja dan penerapan K3 yang baik serta kondisi kerja yang kondusif.

Indikator kualitas hasil kerja memperoleh skor 4,32 (sangat baik). Responden menilai pekerjaan telah memenuhi standar rumah sakit, dilakukan secara rapi, teliti, dan sesuai prosedur. Hal ini menunjukkan tingginya mutu kerja yang turut mendukung kepuasan pasien dan citra rumah sakit.

Indikator kuantitas hasil kerja memperoleh skor rata-rata 4,27, yang termasuk kategori baik. Mayoritas responden menyatakan mampu menyelesaikan tugas sesuai target jumlah yang ditetapkan. Namun, sebagian kecil responden memberikan penilaian lebih rendah, yang menunjukkan bahwa pada kondisi tertentu kuantitas kerja bisa menurun, misalnya saat beban pasien meningkat. Walaupun begitu, skor rata-rata yang tinggi tetap menegaskan bahwa secara umum karyawan produktif dalam menyelesaikan volume pekerjaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa kuantitas kerja masih menjadi perhatian manajemen agar selalu seimbang dengan kualitas kerja. Dengan adanya dukungan fasilitas dan pembagian tugas yang baik, kuantitas hasil kerja dapat terus dipertahankan.

Indikator ketepatan waktu memperoleh skor rata-rata 4,28 (baik). Mayoritas karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal, menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam mendukung kelancaran pelayanan, meskipun sebagian kecil masih mengalami keterlambatan.

Indikator semangat kerja memperoleh skor 4,35 (sangat baik). Tingginya motivasi karyawan didukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan fasilitas memadai, sehingga mendorong pelayanan optimal serta mempertahankan produktivitas.

Indikator pengembangan diri memperoleh skor 4,19 (baik) dan menjadi yang terendah. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, meskipun karyawan tetap berupaya berkembang melalui pengalaman kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator ini menyoroti perlunya strategi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas SDM di rumah sakit.

Secara keseluruhan, variabel Produktivitas Karyawan memperoleh skor rata-rata 4,30 yang termasuk dalam kategori baik menuju sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas karyawan RS Bintang Amin Bandar Lampung tergolong tinggi. Semangat kerja menjadi faktor utama, sedangkan pengembangan diri masih perlu ditingkatkan. Penerapan K3 dan fasilitas kerja yang memadai turut mendukung produktivitas serta pencapaian tujuan rumah sakit.

2. Analisis Verifikatif

a. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung sebesar 3,893, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik penerapan K3, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brilian Swatika, Pipid Ari Wibowo, & Zaenal Abidin (2022), yang menemukan bahwa penerapan K3 berkontribusi sebesar 57,4% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati di PT. Air Mancur.

ISSN 2714-7444 (online), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Penelitian oleh Rosento et al. (2021) juga memperlihatkan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor industri [9]. Demikian pula, penelitian Ayudhita Cahyani Daud & Lilis Handayani (2024) menyatakan adanya hubungan signifikan antara penerapan K3 dan produktivitas kerja pada pegawai rekam medis

Dukungan teori juga diperoleh dari konsep K3 yang menekankan pentingnya penerapan standar keselamatan kerja melalui penggunaan alat pelindung diri (APD), manajemen beban kerja, komunikasi, serta pelatihan keselamatan. Menurut Achmad et al. (2021), penerapan K3 yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan [10]. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris dan teori bahwa K3 merupakan faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan, tetapi juga meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan perlunya manajemen RS Bintang Amin memperkuat penerapan K3, terutama dalam pengelolaan beban kerja dan keberlanjutan pelatihan keselamatan. Penguatan K3 dapat menekan risiko kecelakaan sekaligus meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan karyawan. Produktivitas berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat [11]. Karena itu, K3 perlu dipandang sebagai investasi jangka panjang untuk membentuk tenaga kerja yang berkualitas dan produktif.

b. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di RS Bintang Amin Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,253 lebih besar daripada t tabel 1,984 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Nugroho (2021) yang menemukan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan di sektor jasa. Nazara et al. (2024) menegaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan terawat berperan dalam menjaga produktivitas tenaga kesehatan [8].

Multazamiyah et al. (2023) juga menunjukkan bahwa penataan serta pemeliharaan fasilitas mendukung efektivitas kerja tenaga medis [6]. Sejalan dengan Sedarmayanti (2017), fasilitas yang sesuai dapat mempercepat pekerjaan, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan semangat kerja. Temuan penelitian ini memperkuat bahwa fasilitas kerja merupakan faktor strategis dalam menciptakan kenyamanan, efisiensi, dan peningkatan produktivitas karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga memberikan masukan penting bagi manajemen RS Bintang Amin agar terus melakukan evaluasi dan peningkatan fasilitas kerja sesuai kebutuhan tenaga medis maupun non-medis. Meskipun sebagian besar indikator fasilitas kerja sudah dinilai sangat baik, aspek penataan fasilitas masih menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal efisiensi tata letak ruangan dan pemanfaatan peralatan [12]. Perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja secara berkelanjutan dapat meningkatkan kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang baik juga mendukung kepuasan kerja [13].

c. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan berada pada kategori baik (89,4%). Semangat kerja (91,7%) dan mutu hasil kerja (90,5%) menjadi indikator tertinggi, sedangkan pengembangan diri dan efektivitas kerja masih perlu ditingkatkan.

Hasil regresi linier berganda memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Fasilitas Kerja. Koefisien regresi untuk K3 sebesar 0,327 dan fasilitas kerja sebesar 0,415 dengan nilai signifikansi keduanya $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan K3 dan semakin optimal fasilitas kerja, semakin tinggi pula produktivitas dicapai oleh karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Sarbiah (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman memiliki korelasi signifikan dengan efisiensi tenaga medis di rumah sakit. Penelitian Brilian Swatika et al. (2022) juga menunjukkan bahwa penerapan K3 menyumbang lebih dari 50% terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mempertegas bahwa kombinasi faktor keselamatan kerja dan fasilitas fisik yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas penerapan K3 dan ketersediaan fasilitas yang menunjang kinerja [14].

Nazara et al. (2024) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai mendukung kinerja tenaga kesehatan [8]. Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas mencakup efektivitas, efisiensi, dan kemampuan menghasilkan output berkualitas. Pemenuhan K3 dan fasilitas kerja memungkinkan karyawan bekerja lebih aman, nyaman, dan efisien. Kondisi ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa produktivitas karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu, melainkan juga sangat tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, diketahui peningkatan produktivitas di RS Bintang Amin perlu dilakukan dengan pendekatan holistik yang menyeimbangkan penerapan K3, penyediaan fasilitas kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya keberlanjutan strategi peningkatan produktivitas karyawan di RS Bintang Amin melalui kombinasi kebijakan organisasi dan pengembangan kapasitas individu. Walaupun indikator semangat kerja dan mutu hasil kerja sudah termasuk kategori sangat baik, aspek pengembangan diri yang berada pada kategori baik perlu mendapatkan perhatian lebih [15]. Pemberian kesempatan pelatihan, workshop, serta program pengembangan karier dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing karyawan. Menurut Hulu et al. (2022),

produktivitas kerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik dan lingkungan, tetapi juga oleh kompetensi [11]. Sehingga, RS Bintang Amin dapat mendorong karyawan mencapai kinerja maksimal. Hal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional rumah sakit, tetapi juga pada kualitas pelayanan. Peningkatan kompetensi karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan sesuai bidang kerja, workshop keterampilan teknis dan pelayanan, pelatihan penggunaan teknologi kesehatan, program mentoring, serta kesempatan mengikuti pendidikan atau sertifikasi profesional. Program tersebut perlu diprioritaskan pada aspek pengembangan diri yang memperoleh skor relatif paling rendah, yaitu 4,19, sehingga peningkatan kompetensi dapat dilakukan secara tepat sasaran dan berkelanjutan untuk mendukung produktivitas serta kualitas pelayanan rumah sakit.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian yang dilaksanakan di RS Bintang Amin Bandar Lampung mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Fasilitas Kerja, dan Produktivitas Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif:

a. Variabel K3 berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,62. Skor tertinggi terdapat pada pelatihan dan sosialisasi keselamatan (4,74), sedangkan terendah pada kesesuaian beban kerja (4,52). Artinya, penerapan K3 sudah optimal, meskipun pengelolaan beban kerja masih perlu diperhatikan.

b. Bahwa variabel Fasilitas Kerja memperoleh skor rata-rata 4,63 dengan kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi adalah mempercepat proses kerja (4,71), sedangkan indikator dengan skor terendah adalah penataan fasilitas (4,54). Hal ini membuktikan bahwa fasilitas kerja sudah mendukung efektivitas karyawan, meskipun tata letak dan penataan fasilitas masih dapat ditingkatkan agar lebih efisien.

c. Bahwa variabel Produktivitas Karyawan secara umum tergolong baik dengan skor rata-rata 4,47. Indikator dengan skor tertinggi adalah semangat kerja (4,59) dan mutu hasil kerja (4,53) yang masuk kategori sangat baik, sedangkan indikator dengan skor terendah adalah pengembangan diri (4,37). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan sudah cukup tinggi, namun aspek pengembangan diri, efektivitas, dan efisiensi masih memerlukan peningkatan.

2. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan t hitung 3,893 > t tabel 1,984 dan sig. 0,000 < 0,05. Artinya, semakin baik penerapan K3, semakin tinggi produktivitas karyawan.

3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan t hitung 5,253 > t tabel 1,984 dan sig. 0,000 < 0,05. Semakin memadai fasilitas, semakin tinggi produktivitas karyawan.

4. K3 dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan RS Bintang Amin Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (56,732) > F tabel (3,05) dan sig. 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa sebesar 38% variasi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh K3 dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen rumah sakit perlu mempertahankan program K3 dan fasilitas kerja yang telah berjalan baik, sekaligus melakukan langkah perbaikan yang lebih spesifik, terutama melalui evaluasi dan penyesuaian beban kerja pada unit yang memiliki beban lebih tinggi serta penyediaan program pengembangan diri seperti pelatihan, workshop, mentoring, dan sertifikasi sesuai kebutuhan kompetensi karyawan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, efisiensi kerja, dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini, khususnya RS Bintang Amin Bandar Lampung atas izin dan fasilitas pengumpulan data, serta seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian.

References

1. S. Aprilia, A. Wahyudi, W. T. Setyawan, E. Ashar, and H. Kurnia, "Peninjauan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap aktifitas kerja karyawan di berbagai perusahaan secara kajian sistematis," *Jurnal Industri Xplore*, vol. 8, no. 2, pp. 203–211, 2023.
2. D. Alqawi, H. Ali, and A. Fauzi, "Determinasi produktivitas kerja melalui motivasi: Analisis lingkungan kerja, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap tenaga kesehatan RS Satria Medika Bekasi," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 5, no. 3, pp. 367–380, 2024.
3. N. Sudiadnyani, L. Sary, N. Muhani, K. Amirus, and N. F. Hasbie, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pertama Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020," *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, vol. 9, no. 3, 2022. [Online]. Available: <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>
4. D. D. Santari, M. A. Zainaro, and D. Kusumaningsih, "Pengaruh kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung," *Malahayati Nursing Journal*, vol. 4, no. 11, pp. 3168–3177, 2022, doi: 10.33024/mnj.v4i11.7716.
5. Y. Adelta, M. A. Zainaro, and T. Triyoso, "Hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung," *Malahayati Nursing Journal*, vol. 5, no. 5, pp. 1547–1554, 2023, doi: 10.33024/mnj.v5i5.7655.

6. S. A. Multazamiyah, L. Sary, and N. Aryastuti, "Analisis survival waktu sembuh pasien COVID-19 di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung," *Journal of Medical Surgical Concerns*, vol. 3, no. 2, pp. 60–71, 2023, doi: 10.56922/msc.v3i2.126.
7. A. Sarbiah, "Penerapan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan," *Health Information: Jurnal Penelitian*, vol. 15, no. 2, Art. no. e1210, 2023.
8. M. Nazara, D. Lase, J. B. I. J. Gea, and Y. Mendrofa, "Eksplorasi dampak kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara," *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, vol. 1, no. 4, pp. 190–202, 2024, doi: 10.62138/management.v1i4.94.
9. R. S. T. Rosento, R. Yulistria, E. P. Handayani, and S. Nursanty, "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan," *Jurnal Swabumi*, vol. 9, no. 3, pp. 154–165, 2021.
10. A. N. Achmad, A. Arfah, L. Mente, and M. Z. Murfat, "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar," *Center of Economic Students Journal*, vol. 4, no. 3, pp. 215–224, 2021, doi: 10.56750/csej.v4i3.444.
11. D. Hulu, A. Lahagu, and E. Telaumbanua, "Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 10, no. 4, pp. 1480–1496, 2022.
12. V. Sondakh, F. Lengkong, and N. Palar, "Kualitas pelayanan kesehatan rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 8, no. 4, pp. 244–253, 2022.
13. A. Yandi, I. Ismiasih, and R. Trimerani, "Indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat," *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGGIS)*, vol. 4, no. 1, pp. 31–42, 2023.
14. R. Putri and Y. Maulida, "Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi KIAT*, vol. 31, no. 2, pp. 56–68, 2020.
15. T. B. Ramadhani and A. Suratman, "Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan: Studi kasus RS Cakra Husada," *Journal of Indonesian Management*, vol. 4, no. 4, 2024, doi: 10.53697/jim.v4i4.2114.