BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan aktivitas pertambangan, khususnya galian pasir, di Jawa Barat memberikan dampak pada berkembangnya berbagai sektor produktif di daerah tersebut. Industri pertambangan galian pasir, merupakan sektor vital dalam perekonomian Indonesia karena berkontribusi signifikan terhadap pendapatan nasional dan penyediaan bahan baku untuk konstruksi, infrastruktur dan pembangunan. Keberadaan pertambangan pasir mampu membuka lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar lokasi galian, mulai dari pekerjaan operasional hingga sektor pendukung seperti transportasi dan jasa pengangkutan. Dengan demikian, aktivitas penambangan pasir tidak hanya memenuhi kebutuhan industri pembangunan, tetapi juga turut menggerakkan perekonomian lokal dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan wilayah di Jawa Barat.

Meskipun sektor galian pasir memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian daerah, dinamika operasional di lapangan menunjukkan adanya tantangan yang perlu mendapat perhatian serius. Namun, produktivitas kerja karyawan di sektor ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja yang berat, risiko kecelakaan kerja tinggi, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kurang optimal, dan tantangan lingkungan yang kompleks, sehingga memerlukan perhatian khusus dalam bidang manajemen SDM yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur penting dalam organisasi karena terdiri dari karyawan yang menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Setiap karyawan memiliki keinginan, harga diri, pemikiran, serta hak yang harus dihormati. Karena itu, mereka perlu diperlakukan dengan bijaksana dan penuh perhatian. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi ujung tombak pelayanan dan berperan penting dalam memenuhi standar mutu yang ditetapkan organisasi maupun pihak terkait, seperti wajib pajak dan wajib retribusi (Tsauri, 2013).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai karyawan dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, yang tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu (Wijaya & Manurung, 2021).

Produktivitas kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan dan memberikan keuntungan bagi keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dan menerapkan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, antara lain melalui pengawasan yang efektif, penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang optimal, serta pemberian dorongan motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja.

Efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal (Nugroho et al., 2021). Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang tidak efektif seperti lemahnya pengawasan, kurangnya perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta minimnya upaya peningkatan motivasi, dapat berdampak langsung pada menurunnya kinerja dan output yang dihasilkan. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa perusahaan di sektor pertambangan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek manajerial dan operasional yang berkaitan dengan aktivitas kerja karyawan agar produktivitas tetap stabil dan tujuan operasional dapat tercapai secara berkelanjutan.

PT. Anggun Alfan Sejahtera adalah perusahaan galian pasir yang fokus pada ekstraksi dan distribusi pasir untuk konstruksi, infrastruktur dan pembangunan. Yang berlokasi di Desa Luragung Landeuh, Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan. Karyawan bekerja menghasilkan pasir yang siap dipasarkan melalui proses penggalian, pengolahan, dan pengangkutan agar memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan oleh para pelanggan. Berikut Data Produksi Galian Pasir PT. Anggun Alfan Sejahtera di tahun 2022-2025, adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target Produksi
PT. Anggun Alfan Sejahtera pada tahun 2022-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (M3)	Realisasi Produksi (M3)	Produktivitas kerja (Rasio Realisasi/Jumlah Karyawan)
2022	37	75.000 M3	119.336 M3	3.225,3 M3/Karyawan
2023	37	75.000 M3	72.004 M3	1.946,05 M3/Karyawan
2024	40	75.000 M3	37.504 M3	937,6 M3/Karyawan
2025	45	75.000 M3	65.240 M3	1.449,78 M3/Karyawan

Sumber: PT. Anggun Alfan Sejahtera

Tabel 1.1 menunjukan bahwa target Produksi di PT. Anggun Alfan Sejahtera menunjukan hasil yang kurang baik dan terlihat adanya fenomena gap yang cukup signifikan antara target produksi dan realisasi yang dicapai. Berdasarkan data produksi PT. Anggun Alfan Sejahtera pada tahun 2022–2025 terlihat bahwa tingkat produktivitas perusahaan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Produktivitas kerja dihitung berdasarkan rasio antara realisasi produksi dengan jumlah karyawan yang bekerja pada masing-masing periode.

Pada tahun 2022, dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang, perusahaan mampu merealisasikan produksi sebesar 119.336 m^3, sehingga menghasilkan tingkat produktivitas kerja sebesar 3.225,3 m^3 per karyawan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menghasilkan output produksi yang relatif tinggi serta melampaui target produksi yang ditetapkan perusahaan sebesar 75.000 m^3.

Selanjutnya, pada tahun 2023 jumlah karyawan tetap sebanyak 37 orang, namun realisasi produksi menurun menjadi 72.004 m^3. Kondisi ini menyebabkan produktivitas kerja turun menjadi 1.946,05 m^3 per karyawan. Penurunan tersebut mengindikasikan adanya penurunan efektivitas kerja dibandingkan tahun sebelumnya.

Pada tahun 2024, jumlah karyawan meningkat menjadi 40 orang, namun realisasi produksi kembali mengalami penurunan menjadi 37.504 m^3. Akibatnya, produktivitas kerja menurun secara signifikan menjadi 937,6 m^3 per karyawan, yang merupakan tingkat produktivitas terendah selama periode penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum mampu diikuti oleh peningkatan hasil produksi.

Kemudian pada tahun 2025, jumlah karyawan kembali meningkat menjadi 45 orang dengan realisasi produksi sebesar 65.240 m^3. Peningkatan realisasi produksi tersebut menyebabkan produktivitas kerja naik menjadi 1.449,78 m^3 per karyawan. Meskipun mengalami perbaikan dibandingkan tahun 2024, tingkat produktivitas kerja pada tahun 2025 masih lebih rendah dibandingkan tahun 2022 dan 2023.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Anggun Alfan Sejahtera belum stabil dan cenderung menurun sejak tahun 2023 hingga 2025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pencapaian produksi tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah karyawan, tetapi juga oleh faktor lain seperti pengawasan kerja, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai target produksi secara berkelanjutan.

Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kapasitas produksi yang direncanakan dengan kemampuan operasional aktual. Gap juga tampak pada ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan output produksi. Walaupun jumlah karyawan meningkat dari tahun ke tahun, hal tersebut tidak sejalan dengan peningkatan produktivitas, bahkan produksi cenderung menurun. Penambahan tenaga kerja ini tidak diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja, sehingga menimbulkan indikasi bahwa produktivitas individu atau efektivitas penugasan tidak optimal. Selain itu, penurunan jumlah unit alat operasional turut memperlebar gap produksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti efektivitas penggunaan alat, kondisi kerja, manajemen operasional, dan kualitas pengawasan, sehingga penurunan yang terjadi menegaskan perlunya evaluasi serta perbaikan dalam

pengelolaan sumber daya manusia dan faktor pendukung lainnya agar target produksi dapat tercapai secara konsisten.

Di Indonesia, industri pertambangan pasir masih menghadapi berbagai permasalahan terkait kondisi kerja yang berbahaya, seperti paparan debu, risiko longsor, serta kurangnya pengawasan yang efektif. Kondisi tersebut sering kali berkontribusi pada penurunan output produksi akibat Pengawasan yang belum maksimal, penerapan keselamatan kerja yang masih belum optimal, dan motivasi karyawan yang rendah. Situasi ini menunjukkan alasan dilakukannya penelitian, karena rendahnya produktivitas kerja tidak hanya memengaruhi keberlangsungan operasional perusahaan, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, berikut disajikan data hasil pra-survei yang menggambarkan kondisi awal di lapangan.

Tabel 1. 2

Hasil Kuisioner Pra-survey mengenai Produktivitas kerja pada Karyawan PT. Anggun Alfan Sejahtera

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	12	13	25
2	Saya dapat mencapai hasil kerja yang lebih banyak dibandingkan standar minimum yang ditentukan	8	17	25
3	Hasil pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami kesalahan atau perlu perbaikan ulang	11	14	25
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	12	13	25
5	Saya dapat menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	10	15	25
Rata-rata		**42,4%**	**57,6%**	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey 2025

Tabel 1.2 menyajikan hasil pra-survei terhadap 25 orang karyawan PT. Anggun Alfan Sejahtera yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi awal produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari 13 dari 25 responden yang menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta 17 responden yang mengaku tidak mampu mencapai hasil kerja di atas standar minimum. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan cenderung bekerja pada batas minimum bahkan di bawah standar yang diharapkan, sehingga mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, khususnya pada aspek kuantitas output yang dihasilkan. Selain itu, rendahnya dorongan untuk meningkatkan hasil kerja juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam mencapai target yang lebih tinggi.

Di sisi lain, permasalahan produktivitas juga terlihat pada aspek kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja. Sebanyak 14 responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan masih sering mengalami kesalahan atau memerlukan perbaikan ulang, yang mengindikasikan bahwa kualitas kerja belum optimal. Selanjutnya, 13 responden menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam manajemen waktu kerja. Selain itu, 15 responden juga mengaku belum mampu menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum maksimal dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pada Data Produksi sebelumnya, capaian produksi perusahaan dari tahun 2022 hingga 2025 menunjukkan adanya indikasi penurunan produktivitas kerja karyawan secara nyata. Pada tahun 2022, realisasi produksi yang mencapai 119.336 m^3 dari target 75.000 m^3 menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada saat itu berada pada tingkat yang sangat optimal. Namun, pada tahun-tahun berikutnya, produksi justru terus mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya perubahan atau penurunan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu memenuhi indikator produktivitas kerja, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun efisiensi kerja.

Rendahnya persentase jawaban “Ya” (42,4%) dibandingkan “Tidak” (57,6%) memperkuat dugaan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal.

Apabila dikaitkan lebih lanjut, penurunan produktivitas kerja ini diduga salah satunya karena Pengawasan kerja yang kurang optimal karena dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja sesuai standar dan target yang ditetapkan. Pengawasan yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan karyawan bekerja tanpa arahan yang jelas, kurang disiplin, dan tidak mengetahui standar kerja yang harus dicapai. Dalam kondisi tersebut, potensi terjadinya kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta ketidaksesuaian hasil dengan target semakin besar.

Menurut Handoko (2022) pengawasan kerja adalah proses sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan, membandingkan hasil aktual dengan standar, mengidentifikasi penyimpangan, serta melakukan tindakan korektif agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien.

Dalam konteks produktivitas kerja, pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya arahan, pemantauan rutin, penilaian, dan perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengawasan yang konsisten membantu karyawan memahami tugasnya, bekerja lebih terarah, dan mencapai target dengan lebih efektif. Sebaliknya, ketika pengawasan lemah atau tidak terstruktur, produktivitas menurun karena tidak ada kontrol kualitas maupun evaluasi terhadap proses kerja. Oleh sebab itu, pengawasan merupakan faktor penting untuk menjaga produktivitas tetap stabil dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Aprianti & Hidayanti, 2025).

Selain itu, penurunan produktivitas kerja juga diduga karena penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang belum maksimal karena dapat mempengaruhi kondisi fisik dan rasa aman karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengetahuan K3, sikap K3, dan kesadaran berperilaku K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja**,** di mana penerapan K3 yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan (Mahendra et al., 2025).

Selain pengawasan kerja dan penerapan K3, penurunan produktivitas kerja juga diduga karena motivasi kerja yang rendah. Rendahnya motivasi kerja dapat mengurangi semangat dan dorongan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi menjadi faktor internal yang memengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, sejauh mana ia berkomitmen, serta seberapa besar usaha yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, fokus, serta mampu menghasilkan output yang lebih besar dan berkualitas (Elyana et al., 2025). Disamping itu, masih terdapat kesenjangan penelitian *(research gap)* yang akan disampaikan sebagai berikut:

Penelitian (Sani et al., 2025) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT. Kutai Balian Nauli. Sejalan dengan temuan tersebut, Penelitian (Millania & Ekowati, 2022) pada PT. Sandabi Indah Lestari menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas pengawasan, semakin tinggi pula produktivitas pekerja. Sedangkan Penelitian (Aprianti & Hidayanti, 2025) mengungkapkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Inspektorat Kabupaten Bima, sehingga efektivitas pengawasan dinilai belum menjadi faktor penentu peningkatan hasil kerja. Selaras dengan hasil tersebut, Penelitian (Rafelinda et al., 2023) pada PT. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin menemukan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan,

Penelitian (Sani et al., 2025) menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT. Kutai Balian Nauli. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian (Vendhi et al., 2022) pada PT. Hitachi Power System Indonesia menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya, Pekerja yang merasa aman, terlindungi, dan memiliki lingkungan kerja yang minim risiko akan lebih fokus, lebih stabil dalam kinerjanya, dan lebih produktif. Sedangkan Penelitian (Khair et al., 2022) menunjukkan bahwa kesehatan dan

keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Penelitian (Elyana et al., 2025) menunjukan bahwa Motivasi Kerja karyawan outsourcing memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di PT. Karya Manunggal Jati. Temuan ini sejalan dengan Penelitian (Firmansyah et al., 2022) pada karyawan bagian produksi PT. Supranusa Indogita menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan output yang lebih besar dan berkualitas. Sedangkan Penelitian (Kalangi & Rogahang, 2022) menunjukkan hasil uji bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk. Selaras dengan hasil tersebut, Penelitian (Purwanti et al., 2024) pada karyawan CV Prima Indah II Bantul menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, motivasi kerja yang rendah atau negatif tidak otomatis meningkatkan produktivitas, bahkan tidak memberikan dampak berarti pada tingkat produktivitas tersebut.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan konsistensi yang kuat, sehingga masih terdapat peluang untuk dilakukan kajian lebih lanjut. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian terkait sejauh mana pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial memengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya pada konteks operasional di PT. Anggun Alfan Sejahtera yang bergerak di bidang pertambangan pasir.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Anggun Alfan Sejahtera)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengawasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera?
2. Bagaimana Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera?
3. Bagaimana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera?
4. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Pengawasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera.
2. Untuk mengetahui apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera.
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Anggun Alfan Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa penguatan teori-teori mengenai pengaruh pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor pertambangan, khususnya industri galian pasir yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi. Selain itu, penelitian ini

dapat menjadi referensi tambahan bagi akademisi, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya dalam memahami hubungan antar variabel yang diteliti, serta menjadi acuan untuk penelitian lanjutan yang ingin menguji, mengembangkan, atau memperbandingkan hasil penelitian dalam konteks industri maupun lingkungan kerja yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. **Bagi Penulis**

   Penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penelitian ilmiah, khususnya terkait analisis pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta motivasi dalam memengaruhi produktivitas karyawan pada sektor pertambangan. Melalui penelitian ini, penulis dapat mengembangkan kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam kondisi nyata di lapangan.

2. **Bagi Akademisi**

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan dalam pengembangan materi perkuliahan, penelitian, dan diskusi akademik di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, dan keselamatan kerja. Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai variabel-variabel yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam industri berisiko tinggi seperti pertambangan pasir, sehingga dapat menjadi dasar perbandingan atau penguatan teori yang sudah ada.

3. **Bagi Masyarakat**

   Khususnya masyarakat di sekitar lokasi pertambangan, penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa peningkatan pemahaman mengenai pentingnya aspek K3, efektivitas pengawasan, serta motivasi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Dengan meningkatnya praktik keselamatan dan efektivitas kerja di perusahaan, risiko kecelakaan kerja dapat ditekan, sehingga berdampak positif terhadap

kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial ekonomi masyarakat sekitar yang bergantung pada kegiatan pertambangan.

4. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

   Penelitian ini dapat menjadi acuan sekaligus pembanding untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang belum diteliti, memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda, atau menggunakan metode analisis yang lebih kompleks untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan studi lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.