

Hubungan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) PT X di Kabupaten Indragiri Hilir Riau

Ulil Romadiyah¹, Endang Purnawati Rahayu², Herniwanti³

Universitas Hang Tuah, Indonesia

Email: ulilromadiyah@gmail.com, endangpurnawati90@gmail.com, herniwanti@htp.ac.id

Abstrak

Article Info:	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam dunia industri merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia industri saat ini. Bukan hanya monopoli dari industri manufaktur, tapi juga dalam industri kelapa sawit. Penerapan K3 di perusahaan di industri kelapa sawit masih rendah karena itu perlu diteliti mengenai hubungan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT X". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X. Desain yang digunakan adalah penelitian cross-sectional. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Agustus 2024. Penelitian dilakukan di PT X Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Di Kabupaten Indragiri Hilir Riau. Jumlah responden penelitian sebanyak 177 orang. Analisis data menggunakan univariat dan bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Untuk penelitian ini akan menggunakan analisis chi square Keselamatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan p value 0,000. Kesehatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan p value 0,002. Motivasi Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan p value 0,002. Kompensasi Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan p value 0,001. Kemampuan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan p value 0,001. Saran penelitian ini adalah penelitian ini dapat sebagai bahan masukan yang dapat berguna untuk mempertahankan dan meningkatkan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT X dan saran memberi reward kepada pekerja yang senantiasa patuh terhadap K3 di tempat kerja.
Submitted:	
27-03-2025	
Final Revised:	
17-04-2025	
Accepted:	
19-04-2025	
Published:	
15-05-2025	

Kata kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Occupational Health and Safety (OHS) is crucial in today's industrial world. It is not only a monopoly of the manufacturing industry but also of the service industry. The implementation of occupational health and safety in companies in the palm oil industry is still low; therefore, it is necessary to study the relationship between the implementation of occupational safety and health programs and employee productivity at PT X. " The purpose of this study was to determine the relationship between the implementation of occupational safety and health and employee work productivity at PT X. The design used was a cross-sectional study. The study was conducted from January to August 2024. The study was conducted at PT X Palm Oil Factory in Indragiri Hilir Regency, Riau. The number of research respondents was 177 people. Data analysis used

univariate and bivariate methods to determine the relationship between independent and dependent variables. For this study, chi-square analysis will be used. Occupational Safety is related to Work Productivity, with a p-value of 0.000. Occupational health is related to work productivity, with a p-value of 0.002. Work motivation is related to work productivity, with a p-value of 0.002. Work compensation is related to work productivity, with a p-value of 0.001. Work ability is related to work productivity, with a p-value of 0.001. This research suggests that this research can be used as input that can be useful for maintaining and increasing the company's attention to employee occupational safety and health at PT X and suggestions for giving rewards to workers who consistently comply with K3 in the workplace.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Employees' Work Productivity*

Corresponding: Ulil Romadiah
E-mail: ulilromadiyah@gmail.com



PENDAHULUAN

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam dunia industri merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia industri saat ini. Bukan hanya monopoli dari industri manufaktur, tapi juga dalam industri jasa. Kadang masih ada perusahaan yang menganggap sepele K3 ditempat usahanya. Entah menyepelekan atau menganggap tidak penting atau juga tidak mau tahu. Apabila ada kondisi yang seperti ini maka sangat disayangkan sekali. Efek dari penerapan K3 yang buruk menyebabkan kondisi produktivitas perusahaan menjadi menurun yang disebabkan oleh biaya langsung seperti biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan akibat pegawai yang mengalami cedera atau kematian dan biaya tidak langsung seperti kompensasi, publikasi yang buruk, moral pekerja menjadi rendah dan kemungkinan harus mencari karyawan pengganti bila karyawan yang mengalami kecelakaan kerja meninggal atau tidak mungkin bisa bekerja lagi (Aprina, 2022a).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawan-nya. Menurut Rivai, keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada “kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan” (Rivai, 2015a). Sedangkan menurut Lalu Husni, ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadi-nya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja (Husni, 2013).

Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Kerugian yang diderita tidak hanya kerugian materi

yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa. Kehilangan sumber daya manusia merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun (Sylvie et al., 2021). Dengan mengurangi tingkat dan parah-nya kecelakaan kerja, penyakit, dan tekanan karena penyakit, serta dengan meningkat-kan kualitas kehidupan kerja pegawai-nya, maka perusahaan bisa lebih efektif. Seperti beberapa konsekuensi positif dari tempat kerja yang aman dan sehat yaitu, produktivitas akan lebih tinggi karena berkurang-nya hari kerja yang hilang, meningkat-nya efisiensi dan kualitas tenaga kerja yang lebih sehat, berkurangnya pengeluaran kesehatan dan asuransi, menurunnya tingkat pembayaran pegawai dan pembayaran langsung karena sedikit-nya tuntutan yang diajukan, meningkat-nya reputasi sebagai perusahaan terbaik (Jackson et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan di- kelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini- lah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Aprina, 2022b).

Keberhasilan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat diukur melalui beberapa faktor salah satu-nya adalah dalam hal produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan di definisikan sebagai “ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relative terhadap input-input tenaga kerja bahan baku dan peralatan” (Cascio, 2013). Selanjutnya, Tjutju Yuniarsih, mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “hasil kongkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja” (Yunarsih, 2019). Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas-nya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya. Pencapaian produktivitas karyawan dalam manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi, terdapat salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu sistem penerapan program keselamatan dan kesehatan karyawan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar- benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan- aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang di laksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan-nya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Salah satu perusahaan PT X yang berada di Provinsi Riau di Kabupaten Indragiri Hilir, Kecamatan Pelangiran yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 317 orang karyawan yang bergerak pada bidang perkebunan sawit yang tentunya proses kerja

dilakukan di luar ruangan dengan medan yang bervariasi serta alat yang digunakan dalam proses penyaringan getah sawit. Melihat akan kondisi lingkungan serta proses kerja yang rawan akan resiko terhadap terjadinya kecelakaan akibat penggunaan alat serta kondisi lapangan yang cukup bervariasi, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para karyawan-nya dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, disisi lain perusahaan diharuskan menerapkan program keselamatan dan kesehatan karyawan, perusahaan pula di haruskan untuk selalu memberikan pemahaman kepada setiap karyawan tentang betapa pentingnya sebuah keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya atau bahkan perusahaan membuat sebuah program khusus menyangkut masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan cara pemberian penghargaan bagi karyawan yang betul-betul menjalankan program keselamatan kesehatan kerja karyawan ini sebagaimana aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku.

Menurut Luce Neni yang mengatakan, pada dasar-nya kekuatan yang ada dalam sebuah perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut (Neni, 2005). Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Penelitian Dewi tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. Ecogreen) didapatkan hasil bahwa Berdasarkan pengujian analisis regresi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Dewi, 2022). Penelitian Indiasari (2015) tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Surabaya Agung Industri pulp & Kertas) didapatkan Hasil menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Penelitian (Rivai, 2015b). tentang Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi bagian Lapangan pada PT. RAPP Sektor Langgam, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tingkat kecelakaan karyawan yang bekerja pada PT. RAPP Sektor Langgam .

Sutrisno mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja (Sutrisno, 2015). Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut. motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan (M. S. Hasibuan, 2020). Menurut Gerry Dasler (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja (Gessler, 2021).

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan dilapangan, ditemukan juga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. X adalah mengenai produktivitas kerja karyawan yaitu: (1) dalam penyelesaian tugas karyawan belum memiliki kemampuan menyelesaikannya dengan tepat waktu karena kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan, (2) Karyawan kurang memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, ini dapat dilihat saat selesai jam istirahat siang karyawan sering terlambat masuk ke perusahaan untuk kembali bekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia industri, termasuk dalam industri kelapa sawit. Penerapan program K3 di banyak perusahaan perkebunan kelapa sawit, seperti di PT X, masih tergolong rendah. Hal ini menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yang tidak hanya mengancam keselamatan karyawan tetapi juga menurunkan produktivitas perusahaan. Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan program K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT X, yang juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Selain itu, penting untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dengan produktivitas karyawan di industri kelapa sawit.

Urgensi penelitian ini sangat tinggi mengingat perusahaan-perusahaan perkebunan kelapa sawit, seperti PT X, masih menghadapi tantangan besar dalam mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas. Mengingat sifat pekerjaan yang berisiko tinggi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan perhatian terhadap K3, yang dapat berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Novelty dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap hubungan antara penerapan K3 dan produktivitas kerja di sektor perkebunan kelapa sawit, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja, yang memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT X. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggali faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di industri perkebunan kelapa sawit.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan penerapan program K3 serta untuk mempertahankan dan meningkatkan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di PT X. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam konteks industri

kelapa sawit dan sektor-sektor terkait lainnya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang mengamati variabel independen dan dependen pada satu waktu untuk menganalisis hubungan antara penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas karyawan pada PT X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor K3 dengan produktivitas di perkebunan kelapa sawit, dengan pengambilan data pada Januari hingga Agustus 2024 di PT X Pabrik Kelapa Sawit di Kabupaten Indragiri Hilir, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 317 karyawan PT X. Sampel dihitung dengan rumus Slovin dan diperoleh 177 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dimana responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dimasukkan dalam penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT X, sementara data sekunder berupa kuesioner yang telah diisi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala Likert. Responden diberikan instruksi dan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta diberi hak untuk memilih berpartisipasi atau tidak. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, dengan uji validitas dan reliabilitas yang telah diuji sebelumnya.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan teknik univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi dan bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, menggunakan analisis *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Demografi

Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	174	98,3
Perempuan	3	1,7
Remaja akhir: 17-25 tahun	10	5,6
Dewasa awal: 26-35 tahun	117	66,1
Dewasa akhir: 36-45 tahun	50	28,2
Dasar (SD, SMP)	8	4,5

Menengah (SMA)	124	70,1
Tinggi (PT)	45	25,4
Total	177	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 174 responden (98,3%), usia mayoritas responden adalah dewasa awal sebanyak 117 responden (66,1%), dan pendidikan mayoritas responden adalah menengah (SMA) sebanyak 124 responden (70,1%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Produktivitas Kerja		
Baik	105	59,3
Kurang Baik	72	40,7
Keselamatan Kerja		
Baik	93	52,5
Kurang Baik	84	47,5
Kesehatan Kerja		
Baik	96	54,2
Kurang Baik	81	45,8
Motivasi Kerja		
Baik	108	61,0
Kurang Baik	69	39,0
Kompensasi Kerja		
Baik	105	59,3
Kurang Baik	72	40,7
Kemampuan Kerja		
Baik	108	61,0
Kurang Baik	69	39,0
Total	177	100,0

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja responden mayoritas sudah baik sebanyak 105 responden (59,3%). Keselamatan Kerja responden mayoritas sudah baik sebanyak 93 responden (52,5%). Kesehatan Kerja responden mayoritas sudah baik sebanyak 96 responden (54,2%). Motivasi Kerja responden mayoritas sudah baik sebanyak 108 responden (61,0%). Kompensasi Kerja responden mayoritas sudah baik sebanyak 105 responden (59,3%). Kemampuan Kerja responden mayoritas sudah baik sebanyak 108 responden (61,0%).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja

Keselamatan Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah	%	p value	OR (CI 95%)
	Baik	%	Kurang Baik	%				
Baik	68	73,1	25	26,9	93	100	0,000	

Kurang Baik	37	44,0	47	56,0	84	100		3,455 (1,842- 6,481)
Kesehatan Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah	%	p value	OR (CI 95%)
	Baik	%	Kurang Baik	%				
Baik	52	54,2	44	45,8		100	0,002	6,421
Kurang Baik	53	65,4	28	34,6	81	100		(3,410- 11,840)
Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah	%	p value	OR (CI 95%)
	Baik	%	Kurang Baik	%				
Baik	64	59,3	44	40,7	108	100	0,002	9,993
Kurang Baik	41	59,4	28	40,6	69	100		(5,370- 18,373)
Kompensasi Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah	%	p value	OR (CI 95%)
	Baik	%	Kurang Baik	%				
Baik	75	69,4	33	30,6	108	100	0,001	3,157
Kurang Baik	30	43,5	39	56,5	69	100		(1,686- 5,912)
Kemampuan Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah	%	p value	OR (CI 95%)
	Baik	%	Kurang Baik	%				
Baik	75	69,4	33	30,6	108	100	0,001	2,955
Kurang Baik	30	43,5	39	56,5	69	100		(1,577- 5,535)
Total	105	59,3	72	40,7	177	100		

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel independen berhubungan dengan variabel dependen sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,000, dan keselamatan kerja memiliki pengaruh sebesar 3,455 kali terhadap produktivitas kerja.
2. Kesehatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,002, dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 6,421 kali terhadap produktivitas kerja.
3. Motivasi Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,002, dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 9,993 kali terhadap produktivitas kerja.
4. Kompensasi Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,001, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,57 kali terhadap produktivitas kerja.
5. Kemampuan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,001, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh sebesar 2,955 kali terhadap produktivitas kerja.

Kekuatan dan Keterbatasan Penelitian

1. Kekuatan Penelitian

- a. Metode kuantitatif menghasilkan data yang dapat diukur sehingga memastikan hasil yang objektif
- b. Data kuantitatif menggunakan analisis statistik yang canggih untuk mengidentifikasi hubungan dan perbedaan antar variabel

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Terdapat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan dan mengolah data.
- b. Informasi yang diebrikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan pemahaman yang berbeda tiap responden, dan faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,000, dan keselamatan kerja memiliki pengaruh sebesar 3,455 kali terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan karyawan PT X bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, aspek keselamatan kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan mencoba mengatasi tingkat terjadinya kecelakaan kerja dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu sebuah perusahaan diharuskan untuk selalu memperhatikan keselamatan kerja karyawan-nya serta selalu menekankan kepada setiap karyawan akan penting-nya keselamatan kerja karena terkadang faktor terjadi-nya kecelakaan kerja juga berasal dari perilaku karyawan yang tidak mematuhi aturan keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun UU yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Busyairi dkk (2014) yang berjudul pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang mengatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Usaha-usaha tersebut dapat ditinjau dari dua faktor yaitu, faktor lingkungan secara fisik dan faktor lingkungan secara psikologis.

Menurut Bangun (2017) keselamatan kerja yaitu perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Karena itu sistem keselamatan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan dan diterapkan sebaik mungkin agar tidak terjadi kecelakaan akibat kerja yang akan mengganggu tingkat produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada perusahaan seperti berkurangnya tingkat produksi, pembengkakan pengeluaran akibat besarnya tuntutan dari karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, serta masih banyak dampak yang akan ditimbulkan akibat

kecelakaan kerja tersebut. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan karyawan-nya salah satunya ialah dalam bentuk perhatian terhadap antisipasi kecelakaan kerja dengan cara perusahaan selalu menyediakan perlindungan kerja, seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker dan perusahaan selalu memberikan pelatihan bagi setiap karyawan tentang bagaimana cara bertindak yang aman dalam proses melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan diolah menggunakan pengolahan statistik dapat dilihat bahwa tingkat kesadaran karyawan dalam perusahaan PT X terhitung tinggi, hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa ketika tingkat keselamatan kerja dalam perusahaan diperhatikan maka akan berdampak pada naiknya produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut. Namun keselamatan kerja ini tidak semata-mata dibebankan kepada perusahaan saja tetapi pelaksanaan keselamatan juga dibebankan kepada karyawan karena karyawan-lah yang akan bersentuhan langsung dengan pekerjaan yang memiliki resiko kecelakaan, dari itu sebagai perusahaan yang baik maka perusahaan diharapkan untuk selalu melakukan pengawasan kepada karyawan-nya agar tidak terjadi kecelakaan kerja akibat kecerobohan karyawan sendiri seperti, melaksanakan pekerjaan dengan ceroboh, tidak mematuhi peraturan kerja, dan tidak menggunakan alat pelindung diri dengan berbagai alasan.

Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,002, dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 6,421 kali terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan karyawan PT. X sangat setuju dengan aturan kesehatan kerja yang berlaku serta karyawan sadar akan pentingnya kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini pastinya sangat berpengaruh terhadap perusahaan ataupun individu yang terkait dalam perusahaan tersebut, apabila tingkat kesehatan karyawan tinggi atau baik maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif karena karyawan akan jarang absen dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat produktif dan target dari perusahaan akan tercapai sedangkan untuk individu atau karyawan, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena adanya jaminan dari perusahaan dalam hal kesehatan sehingga diharapkan akan tercapainya tingkat produktivitas dari karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Busyairi dkk (2014) Pengaruh Keselamatan kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang mengatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan diterapkan serta diperhatikan-nya sistem keselamatan kerja dengan baik akan memberi keuntungan pada karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau-pun luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang baik dan menyenangkan akan membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja sehingga hal ini akan memacu karyawan untuk lebih produktif. Menurut Robert L,

Mathis (Grisma Ilfani 2024), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini akan mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busyairi (2014) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang mengatakan bahwa kesehatan kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Hal ini sama dengan apa yang didapatkan peneliti lapangan melalui beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden seperti ketika perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, waktu untuk melakukan pekerjaan telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, adanya pemberian pendidikan mengenai pentingnya kesehatan kerja, serta beberapa pernyataan lain yang diajukan akan memberi dampak positif pada perusahaan karena rasa ketakutan karyawan akan penyakit akibat kerja yang menghantui para karyawan mampu diminimalisir oleh perusahaan sehingga berdampak pada naiknya produktivitas karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,002, dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 9,993 kali terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja sangat dominan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Manurung (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat.

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan untuk memenuhi kebutuhan seseorang terdorong untuk bekerja dengan baik. Dalam (M. S. P. Hasibuan, 2019) kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi 5 tingkat atau *Maslow's need hierarchy theory*, namun dalam pelaksanaan penelitian lapangan, kebutuhan tiap pekerja berbeda-beda, kebutuhan yang sudah terpenuhi juga berbeda-beda, dan cenderung tidak sesuai dengan hirarki atau tingkat kebutuhan.

Karyawan bagian pabrik juga termasuk tenaga kerja kasar dan tidak terdapat jenjang karir yang baik, sehingga motivasi tenaga kerja hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis sehari-harinya yang berasal dari motivasi ekstrinsik yang berupa gaji, premi, pemberian fasilitas dan hubungan sosial yang tidak mengikuti hirarki kebutuhan Maslow.

Penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Muaman (2023) terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Yamaha Bintang Moto. Penelitian yang dilakukan oleh Maulidiyawati (2018) Tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kijang (Persero)

Cikampek berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 yang memperlihatkan kuatnya hubungan kedua variabel. Berdasarkan tafsiran koefisien Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Produktivitas dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berada dalam diri tenaga kerja maupun diluar diri tenaga kerja itu sendiri. Di dalam diri tenaga kerja antara lain sikap mental, motivasi, disiplin dan etos kerja (Budiono, 2003). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016).

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2023) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs (Goal)* tertentu, maka akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari esok. Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Untuk mencapai tingkat yang optimal, maka perlu dilakukan melalui pendekatan multidisipliner yang melibatkan semua usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber sumber daya lain secara terpadu untuk melakukan perbaikan dalam upaya peningkatan kualitas hidup manusia (Tarwaka, 2020).

Hubungan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,001, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,57 kali terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Grace Ellen Manuhutu (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta.

Hal ini berarti bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. X yang masih tergolong kategori baik dapat dilakukan dengan peningkatan gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan bagian pabrik, Karena pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan membuat karyawan merasa sejahtera dan terpelihara. Karyawan bagian pabrik yang sudah sejahtera dan terpelihara oleh perusahaan, maka dapat lebih fokus dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam produksi minyak kelapa sawit.

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2018) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Rivai, 2013) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Karyawan membutuhkan sesuatu hal yang dapat mendorong dan memotivasi diri mereka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan akan melakukan pekerjaan dengan senang hati bahkan akan mengupayakan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pendapat Panggabean (2022) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan mendapatkan hasil yang baik yang tentunya akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja dengan *p value* 0,001, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh sebesar 2,955 kali terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ramadhan (2019) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada koperasi unit desa (KUD) Trisula di Kabupaten Majalengka.

Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat mempengaruhi produktivitas mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka produktivitas juga akan menurun. Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan kemampuan kerja karyawan bagian pabrik pada PT. X termasuk kategori baik meskipun demikian masih harus ditingkatkan.

PT. X masih perlu meningkatkan frekuensi kegiatan pelatihan untuk karyawan bagian pabrik, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan bagian pabrik beranggapan masih minimnya program pengembangan kemampuan kerja karyawan bagian pabrik yang dilakukan perusahaan dalam usaha menjaga dan terus meningkatkan kemampuan kerja karyawan bagian pabrik.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian pabrik akan meningkatkan pengetahuan mereka tentang tata cara produksi kelapa sawit dengan baik dan benar, serta membantu meminimalisir kecelakaan kerja dan meningkatkan keterampilan teknis dalam produksi buah kelapa sawit, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam produksi buah kelapa sawit.

Implikasi Penelitian

Penelitian tentang hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan dapat menunjukkan bahwa K3 yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan implikasi sebagai berikut:

1. Perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan
2. Kesehatan kerja yang terjaga akan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Perusahaan yang memberikan motivasi kerja maka dalam jangka panjang akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.
4. Kompensasi kerja yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan akan memberikan efek positif yaitu peningkatan produktivitas kerja.

Peningkatan kemampuan kerja karyawan, maka dalam jangka panjang akan meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) PT X di Kabupaten Indragiri Hilir, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden

menilai bahwa produktivitas kerja (59,3%), keselamatan kerja (52,5%), kesehatan kerja (54,2%), motivasi kerja (61,0%), kompensasi kerja (59,3%), dan kemampuan kerja (61,0%) berada pada kategori baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja (p value 0,000) dan berpengaruh sebesar 3,455 kali, kesehatan kerja memiliki hubungan signifikan (p value 0,002) dengan pengaruh sebesar 6,421 kali, motivasi kerja berhubungan signifikan (p value 0,002) dengan pengaruh sebesar 9,993 kali, kompensasi kerja juga berhubungan signifikan (p value 0,001) dengan pengaruh sebesar 3,57 kali, serta kemampuan kerja memiliki hubungan signifikan (p value 0,001) dengan pengaruh sebesar 2,955 kali terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, kompensasi, serta kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan perkebunan kelapa sawit..

DAFTAR PUSTAKA

- Aprina. (2022a). *K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam Dunia Industri*. Salemba Medika.
- Aprina. (2022b). *K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam Dunia Industri*. Salemba Medika.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources*. The McGraw. Hill Companies.
- Dewi, R. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*.
- Gessler, G. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2018). (2018). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Hasibuan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Hasibuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. In *Bumi Aksara* (Issue 1).
- Husni, L. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Jackson, R., Schuler, S., & Wermer, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Neni, L. (2005). *Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Semarang)*.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2015a). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (4th ed.). Penerbit Salemba Medika.
- Nursalam. (2015b). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (4th ed.). Penerbit Salemba Medika.
- Rivai, V. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Murai Kencana.

- Rivai, V. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Murai Kencana.
- Rivai, V. 2013 63-64. (2013). Teori, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung. *Manajemen SDM*, 2.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sylvie, G., Rheaume, J., & Legendre, G. (2021). Strategies to Develop and Maintain Occupational Health And Safety, Measures in Small Businesses Employing Immigrant Workers in Metropolitan Montreal. *Journal International of Workplace Health Management*, 4(2).
- Yunarsih, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)