

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN TANJUNG
JATI B JEPARA**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Amalia Mahfudhoh
135020107111005**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2018**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT PLN(PERSERO) PEMBANGKITAN TANJUNG JATI
B JEPARA**

Yang disusun oleh :

Nama : Amalia Mahfudhoh
NIM : 135020107111005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 Februari 2018

Malang, 5 Februari 2018

Dosen Pembimbing,

Yenny Kornitasari, SE.,

ME.

NIP. 2015078810012001

**Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero)
Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara**

Amalia Mahfudhoh

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Email : amalia.lilyphantasy@gmail.com

ABSTRAK

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu unsur kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang memegang kunci penting keberlangsungan bisnis sebuah perusahaan. Terdapat beberapa wujud pengelolaan SDM salah satunya adalah lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan data primer yang diambil melalui pengumpulan kuesioner dan observasi ke lapangan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator dalam tiap variabel, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam variabel lingkungan kerja, indikator temperatur atau suhu udara adalah yang paling perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), indikator kesehatan dirasa kurang optimal dalam penerapannya. Selanjutnya, pada variabel produktivitas kerja karyawan, indikator gaji/upah dirasa perlu diperhatikan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resource Management is one element of the activities undertaken by a company that holds an important key to the sustainability of a company's business. There are several manifestations of human resources management one of them is work environment and occupational safety and health (K3). This study aims to determine the effect of working environment and occupational health safety (K3) on employee work productivity partially and simultaneously. This type of research is explanatory research with primary data taken through collecting questionnaires and observations to the field. The analysis used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that work environment and occupational health safety (K3) have a positive and significant effect on employee work productivity. In this study used several indicators in each variable, based on the results of research that has been done, in the work environment variable, temperature or temperature indicator is the most need attention in increasing work productivity. In addition, in the variable of occupational safety and health (K3), health indicators are considered less than optimal in its application. Furthermore, on employee productivity variables, salary / wage indicator is considered necessary to increase employee productivity.

Keywords: Work Environment, Occupational Safety and Health (K3), Employee Productivity

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu unsur kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang memegang kunci penting keberlangsungan bisnis sebuah perusahaan. Terdapat beberapa wujud pengelolaan SDM salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat diyakini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan (Agus, 2002).

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas (Rivai, 2004).

Perusahaan Listrik Negara atau yang dikenal dengan PT PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik melalui unit-unit pembangkitnya. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. Melalui unit-unit pembangkitnya ini PLN berusaha mendistribusikan listrik ke semua wilayah nusantara agar dapat dijangkau oleh semua kalangan masyarakat dimana ini sesuai dengan visi dari PLN sendiri yakni menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat.

Salah satu unit pembangkitan yang dipunyai oleh PLN adalah PLTU Tanjung Jati B yang terletak di Kabupaten Jepara provinsi Jawa Tengah. PLTU Tanjung Jati B adalah Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan menggunakan bahan bakar batubara, berkapasitas terpasang 4 x 710 Megawatt dengan produksi listrik netto 4 x 660 Megawatt untuk setiap unit nya, dimana PLTU Tanjung Jati B memiliki 4 unit pembangkitan. Produksi PLTU Tanjung Jati B kini menyumbang hingga lebih kurang 12% dari total suplai listrik di sistem kelistrikan Jawa, Madura, dan Bali yang dikenal dengan istilah Jamali. Produksi listrik yang cukup besar untuk menyuplai listrik di kawasan Jawa, Madura, dan Bali ini membuat PLTU Tanjung Jati B menjadi salah satu pembangkitan listrik yang handal untuk memasok kebutuhan listrik di daerah Jawa, Madura, dan Bali yang sekaligus menjadi proyek vital Negara.

Dengan menjadi pemasok listrik yang diandalkan oleh PLN, PLTU Tanjung Jati B Jepara senantiasa memperhatikan keberlangsungan produksi listrik dengan mengandalkan SDM yang telah dimiliki. Upaya yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B diantaranya adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan faktor diluar individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat, yang diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B terindikasi mengendurnya disiplin pekerja terkait dengan peraturan K3. Adanya indikasi tersebut akan menjadi kendala untuk pelaksanaan K3, serta pendekatan ataupun sosialisasi penyampaian program ataupun aturan K3 kepada para pegawai, dimana di dalam PLN sendiri tingkat pendidikan dan latar belakang sosial

pegawai yang berbeda-beda, menjadikan hal ini sebagai tantangan untuk PLN sendiri dalam menyampaikan sosialisasi terkait program dan aturan K3 kepada seluruh pegawai. Indikasi penurunan disiplin ini contohnya adalah sebagian kecil para pegawai sulit menerima jika saat bekerja diharuskan memakai APD (Alat Perlindungan Diri). Jika dilihat APD merupakan hal mutlak alat penjamin keselamatan diri untuk menghindari kecelakaan kerja serta menghindari hal-hal yang dapat membuat kesehatan para pekerja terganggu, dan jika terjadi kecelakaan fatal tentu dampaknya akan berimbas pada proses produksi.

Dari kondisi yang telah dipaparkan tersebut menarik minat penulis untuk membahas lebih lanjut mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Program Keselamatan Kesehatan (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara?
2. Bagaimana pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara?
3. Diantara variabel Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Tanjung Jati B Jepara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Tanjung Jati B Jepara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya antara Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Pentingnya arti produktivitas kerja dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Begitu pula dengan lingkup perusahaan, produktivitas kerja ini memegang peranan penting, karena maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan produktivitas kerjanya. Mengenai produktivitas kerja ini, Secara umum produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan (Atmoseoprpto, 2001). Produktivitas kerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengolahan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*), produktivitas kerja mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Salinding, 2011).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari

berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Perusahaan perlu memupuk kerja sama yang baik diantara sesama karyawan agar dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang baik, aman, tentram, serta menyenangkan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Suasana kerja yang baik akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Sahara, 2012). Selain itu, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada tingginya produktivitas (Purwaningsih, 2011).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya dari perusahaan berupa tanggung jawab sosial kepada para pekerja (karyawan) serta upaya agar kegiatan produksi sebuah perusahaan tetap terjamin keberlangsungannya dan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Di dalam dunia industri istilah keselamatan dan kesehatan kerja lebih dikenal dengan singkatan K3 (Adhin, 2015).

Pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajemen karena para karyawan sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah (Siagian, 2002).

Penyakit akibat kerja akibat kerja apabila tidak di tangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai suatu robot (Barthos, 1990).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk menggali informasi tentang ruang penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Dengan penelusuran penelitian ini akan dapat dipastikan sisi ruang yang akan diteliti dapat diteliti dalam ruangan ini, dengan harapan penelitian ini tidak tumpang tindih dan tidak terjadi penelitian ulang dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang berhasil dipilih untuk dikedepankan antara lain sebagai berikut:

Rohmadi Elsan Aprianto (2008) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Jasa Atmaja Teknik Kartasura. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Upah, dan Jaminan Sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh dari lingkungan kerja, upah, dan jaminan sosial secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

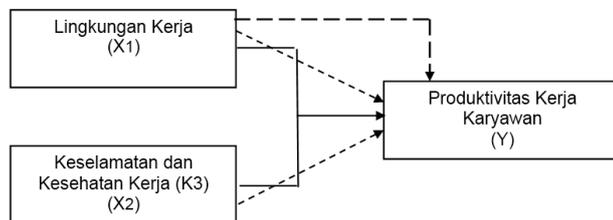
Neny Mukhlisani, Sritomo Wignjosobrot, Indung Sudarso (2008) melakukan penelitian tentang Pendekatan Metode Structural Equation Modeling untuk Analisa Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik. Hasil penelitian ini adalah K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas, kesehatan, dan tidak berpengaruh pada keselamatan kerja, dan lingkungan kerja psikologi dan sosial, berpengaruh terhadap keselamatan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kesehatan kerja.

Hm Rihans Variza (2009) melakukan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja PT Gunung Mulia Binuang Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Berpengaruh terhadap produktivitas Kerja.

Stephen talabi agore (2012) melakukan penelitian tentang Employee's training and development for optimum productivity: the role of industrial training fund (ITF) Nigeria. Hasil penelitian ini adalah da hubungan yang signifikan antara pelatihan karyawan, pertumbuhan industry dan pembangunan. Dan pelatihan staff tidak boleh diabaikan oleh setiap organisasi.

Bonnie, Daniel, Victoria and Joshua (2005) melakukan penelitian tentang Impairment in work productivity and health - related quality of life in patients with IBS. Hasil penelitian ini adalah adanya hubungan antara disiplin waktu kerja dengan produktivitas kerja karyawan yaitu faktor ketidakhadiran - kehadiran jam kerja karyawan, sehingga jam kerja karyawan berkurang maka produktivitas kerjapun berkurang

Kerangka dan Hipotesis



Sumber: diolah penulis, 2017

Hipotesis

Dari model hipotesis tersebut dapat diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif secara simultan antara lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara.
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif secara parsial antara lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara.
- H3: Diduga variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Jenis data yang terdapat pada penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk data sekunder yang diperoleh adalah data mengenai perusahaan. Data ini diambil dengan tujuan untuk melengkapi informasi yang akan disajikan dalam skripsi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 : Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
X1	0,397082	3,947420	0,0001
X2	0,392193	4,649878	0,0000
C	14,01632	4,946322	0,0000
F _{hitung} = 45,96064			
R ² = 0,452045			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,01632 + 0,397082 X_1 + 0,392193 X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- a = 14,01632 menyatakan bahwa jika X₁ dan X₂ tetap (tidak mengalami perubahan) maka Y sebesar 14,01632.
- b₁ = 0,397082 menyatakan bahwa jika X₁ bertambah, maka Y akan mengalami perubahan sebesar 0,397082, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) X₂.
- b₂ = 0,392193 menyatakan bahwa jika X₂ bertambah, maka Y akan mengalami perubahan 0,392193, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) X₁.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 1 analisis data menggunakan alat bantu program EVIEWS 9 diperoleh nilai koefisien determinasi (R²/Adjusted R Square) sebesar 0,452045. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Hipotesis Pertama

Tabel 2 : Hasil Uji F (Simultan)

Variabel Independen	Nilai F		Sig	Kriteria Pengujian
	F Tabel	F Hitung		
Lingkungan Kerja	3,08	45,96064	0.000	F hitung > F tabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)				Sig < 0,05
Keputusan	F hitung 45,96064 > F Tabel 3,08			
	sig 0,000 < 0,05			

Sumber : Diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Hipotesis Kedua

Tabel 3 : Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Nilai t		Sig	Kriteria Pengujian
	T Tabel	T Hitung		
Lingkungan Kerja	1,9826	3,94742	0.0001	t hitung > t tabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		4,649878	0.0000	sig < 0,05

Keputusan	
Lingkungan Kerja	t hitung 3,94720 > t tabel 1,9826
	sig 0,0001 < 0,05
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	t hitung 4,649878 > t tabel 1,9826
	sig 0,0000 < 0,05

Sumber : Diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Hipotesis Ketiga

Tabel 4 : Hasil Uji Dominan

Variabel	Nilai Koefisien
Lingkungan Kerja	0,397082
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,392193

Sumber : Diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan karena nilai koefisiennya paling tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi berganda dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja yang terdiri dari indikator tata ruang, penerangan, temperatur atau suhu udara, keamanan bekerja, dan komunikasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. dari kelima indikator tersebut, indikator temperatur atau suhu udara adalah yang paling perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas kerja, dimana pada indikator ini perusahaan belum optimal dalam memperhatikan temperatur atau suhu udara dalam tempat bekerja. Selain itu, indikator komunikasi adalah indikator yang paling baik untuk diterapkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan karena kebutuhan informasi dari atasan mengenai tujuan dari organisasi dalam penyelesaian pekerjaan telah diterapkan oleh perusahaan. Terkait dengan semua indikator yang ada dalam variabel lingkungan kerja, PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B telah menciptakan suasana ruangan kerja yang nyaman bagi karyawannya, juga memberikan keamanan dalam bekerja, selain itu, hubungan komunikasi antar karyawan juga dirasa cukup baik meskipun kondisi dalam perusahaan sering terjadi keluar masuknya karyawan baru. Dengan memperhatikan hasil ini, maka PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B harus mampu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan yang diinginkan oleh setiap karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas baik itu karyawannya sendiri maupun produktivitas perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan/unit yang lain baik itu di nasional maupun internasional. Dalam hal ini, PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dilakukan sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan sehingga selain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan dukungan untuk memaksimalkan pencapaian produktivitas kerja para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rohmadi Elsan Aprianto (2008) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, upah, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan CV Jasa Atmaja Teknik Kartasura yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari 2 indikator yaitu indikator keselamatan dan kesehatan kerja. Dari kedua indikator tersebut, indikator kesehatan dirasa kurang optimal dalam penerapannya, karena berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan jawaban responden adalah bahwa perusahaan kurang tanggap terhadap kesehatan karyawan. Terkait hal ini, perusahaan harus lebih memperhatikan indikator kesehatan agar lebih tanggap terhadap kesehatan karyawan dan mempertahankan indikator keselamatan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas.

Dengan memperhatikan hasil ini, maka PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B harus mampu mempertahankan dan meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas. PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B dalam memberikan kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memperhatikan prosedur sesuai dengan UU yang berlaku bagi tenaga kerja sehingga upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat terwujud. Selain itu, juga memperhatikan kualitas APD (Alat Pelindung Diri) yang sudah disediakan apakah masih layak untuk digunakan atau tidak agar tujuan keselamatan kerja dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hm Rihans Variza (2009) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja PT Gunung Mulia Benuang Kalimantan Selatan yang menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel produktivitas kerja karyawan terdiri dari 4 indikator, yakni kualitas, kuantitas ketepatan waktu dan gaji/upah. Dimana pada indikator pertama, yaitu kualitas, karyawan yang bekerja mampu memberikan kualitas hasil kerja yang baik. Pada indikator kedua, yaitu kuantitas, karyawan mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pada indikator ketiga, dalam pemanfaatan waktu karyawan dirasa cukup optimal dalam penyelesaian pekerjaan dalam target waktu yang telah ditentukan. Pada indikator keempat, yaitu gaji/upah perusahaan dalam memberikan upah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Dari semua indikator yang ada pada variabel produktivitas kerja karyawan, indikator gaji/upah dirasa kurang karena berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan menyatakan jawaban responden bahwa gaji atau upah yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Dari perolehan hasil tersebut, semakin kuat alasan bahwa PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B harus benar-benar memperhatikan indikator-indikator yang ada pada kedua variabel Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) untuk upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Neny Mukhlisani, Sritomo Wignjosobrot, dan Indung Sudarso (2008) yang melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan Kerja di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik yang menyebutkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN

(Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B, maka beberapa kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, serta pengolahan data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari dua variabel tersebut yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel Lingkungan kerja karena nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja lebih tinggi dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator dalam tiap variabel, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam variabel lingkungan kerja, indikator temperatur atau suhu udara adalah yang paling perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas kerja, dimana pada indikator ini perusahaan belum optimal dalam memperhatikan temperatur atau suhu udara dalam tempat bekerja. Selain itu, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), indikator kesehatan dirasa kurang optimal dalam penerapannya, karena berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan jawaban responden adalah bahwa perusahaan kurang tanggap terhadap kesehatan karyawan. Selanjutnya, pada variabel produktivitas kerja karyawan, indikator gaji/upah dirasa kurang karena berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan menyatakan jawaban responden bahwa gaji atau upah yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
3. PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dilakukan sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan sehingga selain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan dukungan untuk memaksimalkan pencapaian produktivitas kerja para karyawan. Selain itu, dalam memberikan kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B memperhatikan prosedur sesuai dengan UU yang berlaku bagi tenaga kerja sehingga upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat terwujud.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B, maka saran yang dapat diberikan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan keputusan bagi perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, antara lain :

1. Diharapkan PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B untuk selalu memperhatikan kedua variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) tersebut, hal ini dikarenakan keseluruhan variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui langkah tersebut maka PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B akan mampu mempengaruhi para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja baik itu individu ataupun perusahaan.
2. Fasilitas yang terkait dengan variabel lingkungan kerja hendaknya lebih diperhatikan terutama temperatur atau suhu udara pada tempat bekerja agar lebih memberikan kenyamanan pada karyawan.
3. Pemberian jaminan kesehatan sebagai dukungan dari kenyamanan lingkungan kerja, dimana selain tempat bekerja yang nyaman, karyawan juga memerlukan jaminan untuk kesehatan dari perusahaan. Sehingga ketika karyawan sakit, perusahaan bisa tanggap terhadap kesehatan karyawan. Hal tersebut tidak akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan justru akan memberikan timbal balik yang lebih besar, karena karyawan akan lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Selain itu, usaha pelayanan Poliklinik yang terdapat di dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan agar penanganan terhadap kecelakaan kerja yang terjadi pada saat bekerja

dapat ditangani secara cepat dan tepat.

4. Perusahaan hendaknya memperhatikan gaji/upah yang diberikan kepada karyawan agar upah/gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produk*. Edisi empat. Yogyakarta: BPFE.
- Andhin, Augusta. 2015. *Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tantangan yang Akan Dihadapi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara Dalam Upaya Mempertahankan Zero Accident*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Barthos, Bashir. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara
- Purwaningsih. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Metec Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sahara, Y. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Pekanbaru.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106. Makassar: UNHAS
- Siagian, Sondang. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.