

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. PLN INDONESIA POWER UNIT LAYANAN PLTGU
TANJUNG BATU KUTAI KARTANEGARA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Megawati
1911102431062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU
Tanjung Batu Kutai Kartanegara**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Megawati
1911102431062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN Indonesia
Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu Kutai Kartanegara**

Oleh:

Megawati

1911102431062

Samarinda, 20 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. PLN INDONESIA POWER UL PLTGU TANJUNG BATU
KUTAI KARTANEGARA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Megawati

NIM : 1911102431062

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 10 Mei 2023. Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji

Penguji I : Damingun, S.E., M.M
NIDN. 1117087203

()

Penguji II : Vera Anita, S.E., M.M
NIDN. 1104089001

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Politik



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D)
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



(Ihwan Susita, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Megawati
NIM : 1911102431062
Program Studi : Manajemen
Email : *megawatihasni@gmail.com*

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar – benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat sebenar – benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi – sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Samarinda, 21 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,

ttd



Megawati

PENGARUH K3 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER UL PLTGU TANJUNG BATU

Megawati¹

1911102431062@umkt.ac.id

Vera Anitra²

va674@umkt.ac.id

Damingun³

[dam155@umkt.ac.id](mailto:damingun155@umkt.ac.id)

¹⁻²⁻³Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Layanan PLN Unit Tenaga Listrik Tanjung Batu. Metodologi yang digunakan untuk analisis disebut metode kuantitatif pendekatan. Sekitar 38 peserta dijadikan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling untuk penelitian ini. Metode agregasi data menggunakan kusioner dengan skala Likert. Uji kualitas data yang diberikan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis berganda linier regresi, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap produktivitas PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu, serta berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kedisiplinan pegawai serta secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM yaitu satu-satunya faktor terpenting dalam setiap organisasi karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Mempunyai keterampilan atau kemampuan, energi, serta inovasi yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seberapa pun canggihnya sebuah teknologi, makin meluasnya informasi, ketersediaan modal yang mumpuni, namun jika tidak memiliki tenaga kerja, maka akan sukar untuk sebuah organisasi dalam mencapai titik sebuah tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Tujuan dalam mengembangkan sumber daya energi manusia adalah untuk mendongkrak produktivitas kerja individu, kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Ini sangat penting karena orang, teknologi, pekerjaan, dan organisasi terus berubah. Oleh karena itu, karyawan harus dilatih dan terus dikembangkan lebih lanjut. Langkah ini ditempuh untuk menjadi individu yang menguasai teknologi guna mencapai arah organisasi. Untuk mempertahankan kesuksesan perusahaan maka produktivitas karyawan memegang peran yang amat penting.

Produktivitas karyawan biasanya meningkat ketika karyawan selalu berada di perusahaan, bekerja dengan baik, mau bekerja keras, tidak absen, dan tidak mengambil cuti. Produktivitas pekerja juga dapat menurun jika dia tidak dapat bekerja sama dengan orang lain, bekerja sendiri, dan terus-menerus terganggu. Semakin produktif karyawan perusahaan, semakin besar kemungkinan mereka akan menerima promosi, pekerjaan dengan gaji lebih tinggi, dan kondisi kerja yang lebih baik. Tetapi semakin kurang produktif seorang pekerja, semakin kecil kemungkinan mereka akan menerima promosi atau kenaikan gaji.

Menurut Sutrisno (ANNET & Naranjo, 2014) Produktivitas Kerja mempunyai ikatan antara hasil penciptaan serta benda ataupun jasa yang dihasilkan dengan input (tenaga kerja, bahan, serta dana) yang dikeluarkan. Oleh sebab itu, Produktivitas bisa dimaksud selaku efisiensi penciptaan yang produktif. Konsep ini juga bisa dipaparkan jika Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (hasil) serta masukan (input).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal terpenting dalam proses bekerja dilapangan baik disektor modern maupun tradisional, jika dilupakan maka akan ada konsekuensi yang sangat fatal dan merugikan orang lain, diri sendiri atau perusahaan. Kecelakaan dalam kerja selain merupakan penyebab terjadinya hambatan langsung juga merupakan kerugian tidak langsung yaitu kerusakan pada perlatan, dan mesin lainnya, terhentinya kegiatan produksi untuk beberapa waktu, dan terdapat kerugian lainnya. K3 yaitu salah satu aspek penting yang perlu menjadi perhatian perusahaan sehubungan dengan tujuan organisasi jangka Panjang dan pendek yang ingin dicapai.

Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, karyawan perlu memiliki kedisiplinan yang tinggi guna meningkatkan produktivitas sebanyak mungkin. Standar disiplin yang meningkat pasti akan menghasilkan standar motivasi kerja yang meningkat. Tugas standar dan terkait pekerjaan akan lebih mudah dan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Hal ini akan berpengaruh pada pencapaian target perusahaan yang ingin dicapai. Hanya pada harapan, bekerja dengan cepat dan harmonis untuk perkembangan bisnis. Disiplin kerja adalah upaya dalam menerapkan pengembangan pribadi, memperbaiki, dan membentuk pengetahuan, sikap perilaku seorang pekerja yang dilakukan dengan sukarela untuk bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lainnya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian kerja pekerja tersebut. (Asnora, 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat permasalahan pada produktivitas pekerja kontrak PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU erat kaitannya dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karena risiko kecelakaan kerja lebih tinggi dibandingkan pekerja yang biasa bekerja di dalam ruangan. Pada saat yang sama, masalah tata kerja juga terkait erat dengan efisiensi kerja para pekerja kontrak PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU karena pekerjaan onsite sering disertai dengan kurangnya pengawasan yang mengakibatkan berkurangnya disiplin kerja.

Berdasarkan konteks diatas, maka penelitian ini diberi judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu Kutai Kartanegara"

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak K3 terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU Tanjung Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin perilaku profesional terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU Tanjung Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan K3 dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power, UL PLTGU TANJUNG BATU.

KAJIAN TEORI

A. Produktivitas

Produktivitas yaitu total hasil jasa maupun barang yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menciptakan hasil yang dimaksud. Produktivitas adalah kombinasi dari faktor individu dan fungsional. (Moshinsky, 2021)

Menurut Busro (Mahanani, 2020), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara output material dan fisik (barang atau jasa) dan input riil. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Perbandingan keuntungan dan keuntungan. Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, namun output diukur dalam bentuk fisik dan nilai.

Dari uraian di atas, efisiensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sedemikian rupa sehingga memperoleh hasil kualitatif dan kuantitatif yang memuaskan. Sebagai bagian integral dari setiap sektor bisnis, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi mereka di semua bidang. Sering dikatakan bahwa efisiensi diperlukan karena setiap orang, baik secara organisasi maupun pribadi, dapat memetik manfaat dari peningkatan produktivitas. Indikator Produktivitas :

Menurut Edy Sutrisno (Ariana, 2016) indikator produktivita kerja diantaranya adalah:

- 1) Kemampuan

Kemampuan termasuk kemampuan untuk melakukan tugas yang membutuhkan konsentrasi fisik atau mental yang berkelanjutan tanpa memerlukan manajemen waktu khusus.

- 2) Meningkatkan kinerja
Berusaha keras untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Prestasi adalah sesuatu yang dapat digunakan oleh siapa saja, apakah mereka yang melakukan pekerjaan itu atau orang lain yang akan mendapat manfaat darinya
- 3) Semangat Berkerja
Ini adalah kesempatan untuk memperbaiki diri dari hari sebelumnya. Sehubungan dengan pekerjaan hari berikutnya dan hasil dibandingkan dengan hari sebelumnya, hal ini dapat dilihat.
- 4) Peningkatan diri
Menghadapi tantangan dan harapan di depan dapat membantu meningkatkan diri. Pentingnya memperbaiki diri menjadi lebih besar seiring dengan meningkatnya tantangan.
- 5) Kualitas
Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas di atas apa yang sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja yang dapat dinilai dari kualitasnya.

B. Keselamatan dan Kesehatan kerja

K3, menurut Mangkunegara (Iman et al., 2023), adalah situasi yang dipantau di tempat kerja atau dilindungi dari kelalaian, kerusakan, atau kerugian. Setiap kejadian di tempat kerja yang berpotensi menimbulkan kebakaran, sengatan listrik, cedera, memar, keseleo, patah tulang, serta cedera fisik seperti kerusakan, penglihatan, dan pendengaran, merupakan risiko keselamatan pekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (Nissa & Amalia, 2018), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah program yang memastikan adanya lingkungan kerja yang jujur, peningkatan kesehatan mental dan fisik lewat jalur pelatihan dan pendidikan, bimbingan dan penerapan tanggung jawab pegawai, serta dukungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik untuk pemerintah maupun bisnis tempat orang dipekerjakan. Manajemen kecelakaan dan kesehatan mencari dan menemukan keselamatan dan memungkinkan penanganan kecelakaan secara optimal dan memeriksa apakah perusahaan telah membuat manajemen kecelakaan untuk kecelakaan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebut perusahaan yang merupakan bagian dari budaya organisasi bisa dilihat dari tiga indikator, yaitu:

- 1) Asesmen ahli psikologi K3
Bagasi psikologis digunakan selama bekerja. Risiko yang terkait dengan tempat kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan emosional karyawan selain kesehatan fisik mereka. Lingkungan kerja yang sehat dan aman juga dapat membantu karyawan memiliki pikiran yang kuat dan sehat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang terlalu tidak aman secara psikologis dapat merusak pikiran karyawan.
- 2) Aspek Perilaku Karyawan K3
Faktor fundamental yang mempengaruhi perilaku kesehatan seseorang atau individu, yaitu faktor-faktor yang menjelaskan alasan atau motivasi seseorang untuk berperilaku, faktor pendukung, faktor lingkungan yang mengontrol munculnya perilaku. Karyawan yang sehat dapat melindungi diri dari penyakit akibat kerja dan tempat kerja.
- 3) Meneliti situasi atau organisasi yang memiliki kaitan dengan K3
Untuk tujuan memandu semua keputusan yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan karyawan di dalam suatu organisasi, model struktur organisasi memberikan perhatian khusus pada area ini.

Model organisasi berfokus pada bidang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai subsistem organisasi bisnis untuk menangani semua masalah yang terkait dengan keselamatan kerja di dalam perusahaan.

C. Disiplin Kerja

Soegeng Prijodarminto (Brier & dwi jayanti, 2020), Disiplin kerja adalah keadaan yang timbul dan terbentuk melalui serangkaian proses pengolahan yang mengidentifikasi nilai-nilai kepatuhan, kepatuhan, loyalitas, kebenaran dan/atau kesenangan. Dalam situasi ini, sikap dan perilaku berkembang melalui pengadopsian kerangka keluarga, pendidikan dan etika.

Menurut Alex S. Nitisemi-to (Tsauri, 2013), Disiplin kerja adalah perilaku dan sikap perilaku yang sesuai dengan aturan atau prosedur perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang

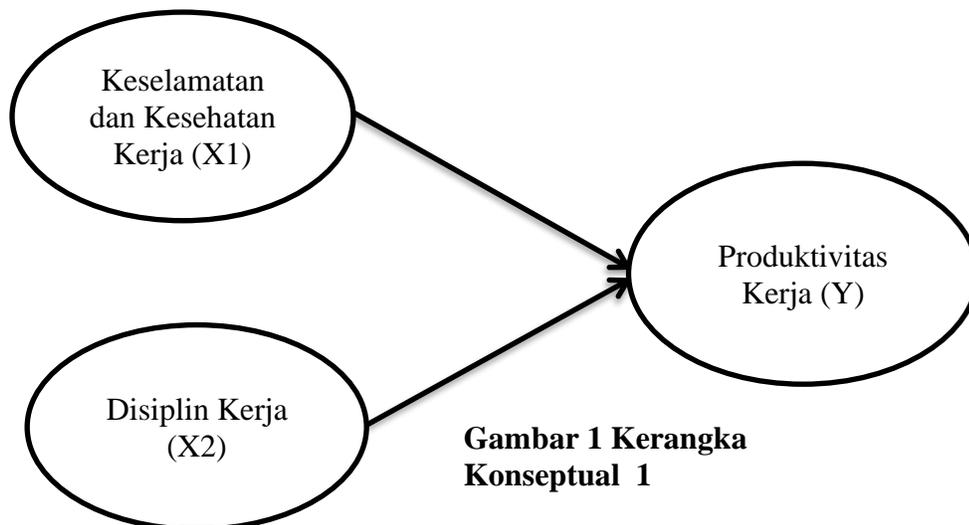
merasuk ke dalam individu atau kelompok. Tujuannya adalah untuk memahami dan mengikuti semua aturan yang sebelumnya ditetapkan oleh pemerintah dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terdiri dari kenyataan bahwa karyawan sadar dan siap untuk mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya disiplin tidak muncul karena keharusan, tetapi harus muncul dari kesadaran agar dapat terpenuhi. Disiplin tidak hanya menghukum pelaku kesalahan, itu adalah tanggung jawab karyawan yang menciptakan disiplin pada setiap orang, dapat meningkatkan moral dan tujuan perusahaan, serta memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Disiplin diperlukan dalam bekerja. Indikator Disiplin Kerja :

Menurut Hasibuan (Sriwijaya, 2019) Indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Sebutkan setiap peraturan bisnis
Karyawan wajib mengikuti setiap tata tertib Perusahaan yang telah dimodifikasi sesuai dengan kebijakan dan aturan kerjanya memastikan bahwa tempat kerja aman dan produktif saat tugas sedang dilaksanakan.
- 2) Manajemen waktu yang efektif
Diharapkan kedua karyawan tersebut dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa terlalu banyak perencanaan waktu yang dilakukan perusahaan.
- 3) Komitmen penuh terhadap pekerjaan dan tugas
Semua karyawan menerima dukungan tanpa syarat ketika mereka menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan melebihi disiplin profesional yang disyaratkan.
- 4) Tingkat Absensi
Sebagai salah satu indikator untuk menentukan kualitas disiplin tenaga kerja, meningkatkan kehadiran atau meningkatkan kebencian dengan pegawai yang bersangkutan mendorong disiplin kerato yang ketat.

Berdasarkan tinjauan literatur mengenai K3, disiplin kerja, dan produktivitas kerja, peneliti akan mengembangkan kerangka pikir yang akan menjadi dasar kesimpulan. Kerangka berpikir keselamatan dan kesehatan (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja digambarkan sebagai berikut:



- H1 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan Tanjung Batu.
- H2 : Disiplin kerja dapat memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas pekerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan Tanjung Batu.
- H3 : Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja selalu berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan Tanjung Batu

METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini, penyidik bekerja sama dengan PT PLN Indonesia Power UL PLTGU Tanjung Batu yang berkantor pusat di Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan, Indonesia.

B. Jenis Penelitian

Jenis data yang diolah adalah analisis kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah jenis analisis yang menggunakan data yang telah ada, atau data yang belum ditransformasikan menjadi data yang telah ada menjadi angka (penelitian kualitatif), dan selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus statistik yang relevan dan digunakan untuk mengevaluasi kembali hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah atribut, karakter, atau angka dari objek atau proyek tertentu yang memiliki variasi tertentu yang telah tersedia bagi peneliti untuk dipelajari dan dianalisis implikasinya.

Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja maupun orang lain di tempat kerja. (ILO, 2018)	1. Aspek psikologis karyawan terhadap K3 2. Aspek perilaku K3 karyawan 3. Aspek situasi atau organisasi yang berkaitan dengan K3 (Rachman, 2018)	Skala likert
2	Disiplin kerja (X2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku	1. Mentaati seluruh peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi (Sriwijaya, 2019)	Skala likert
3	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah seseorang yang mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai target	1. Kapabilitas 2. Peningkatan Prestasi 3. Semangat bekerja 4. Peningkatan diri 5. Kualitas (Ariana, 2016)	Skala likert

D. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Data disatukan menggunakan kuesioner atau alat yang memberikan informasi yang jelas dan akurat untuk menganalisis masalah yang diteliti. Angket merupakan teknik pengumpulan data dimana beberapa pertanyaan diajukan kepada mahasiswa umkt. Mengukur data yang dikumpulkan digunakan skala Likert dari 1 (STS) sampai 5 (SS).

1. Uji Validitas

Setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner merupakan alat yang berperan sebagai alat ukur untuk mengukur validitas setiap pernyataan atau pertanyaan. Instrumen yang memiliki validitas tinggi memiliki nilai validitas tinggi, sedangkan instrumen dengan validitas rendah memiliki validitas yang rendah. Uji validitas setiap algoritma adalah: jika r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($= 0,05$) maka instrumen dianggap valid, dan jika r hitung $<$ r dalam tabel, instrumen dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Survei apa pun dapat dipercaya jika respons terhadap prediksi dapat diandalkan atau konsisten dari hari ke hari. Setiap variabel bisa dijelaskan reliabel apabila nilai cronbach alpha sama dengan atau lebih dari 0,70. Ghazali (Dito Aditia Darma Nasution, n.d.2013:69).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teori regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$X_1 = K_3$$

$$X_2 = \text{Disiplin kerja}$$

= Konstanta yang menyatakan perbandingan nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol

B_1 = Koefisien Regresi secara parsial, menyesuaikan faktor Y untuk setiap perubahan X_1

B_2 = Koefisien Regresi secara parsial, menyesuaikan laju-laju dari nilai Y untuk setiap perubahan X_2 .
Penguujian Hipotesis

Perlu melakukan analisis asumsi yang dipakai dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel independen mengungguli variabel dependen. Berdasarkan uji parsial (uji-t) dan uji koefisien determinasi yang dipakai dalam penelitian ini, analisis garis regresi yang memiliki sejarah singkat digunakan sebagai metode pembentukan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4.7 Uji Validitas X_1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	r Tabel	Kesimpulan
X_1	X1.1	0,949	0,329	Valid
Keselamatan dan Kesehatan kerja	X1.2	0,787	0,329	Valid
	X1.2	0,787	0,329	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari data pada Tabel 4.7 bisa disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel jaminan kerja (X_1) adalah valid dikarenakan nilai korelasi dari nilai-nilai pernyataannya yaitu $r >$ r tabel (0,329).

Tabel 4.8 Uji Validitas X2 Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kesimpulan
X2 Disiplin Kerja	X2.1	0,704	0,329	Valid
	X2.2	0,846	0,329	Valid
	X2.3	0,775	0,329	Valid
	X2.4	0,765	0,329	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari Tabel 4.8 bisa dilihat bahwa seluruh pernyataan dari variabel "jenis pekerjaan" (X2) adalah valid dikarenakan nilai pernyataannya mempunyai nilai korelasi $r > r$ tabel (0,329).

Data 4.9 Uji Validitas Variabel Y Produktivitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kesimpulan
Y Produktivitas	Y.1	0,801	0,329	Valid
	Y.2	0,747	0,329	Valid
	Y.3	0,777	0,329	Valid
	Y.4	0,685	0,329	Valid
	Y.5	0,835	0,329	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari Tabel 4.9 bisa dilihat bahwa seluruh pernyataan dari variabel produktivitas tenaga kerja (Y) adalah valid dikarenakan nilai korelasi dari nilai-nilai pernyataannya yaitu $r > r$ tabel (0,329).

B . Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terdapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
K3	0,798	Reliabel
Disiplin Kerja	0,775	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,817	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil percobaan pada tabel di atas terlihat bahwa setiap variabel memiliki Cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0,70. Dari sini bisa dijelaskan ada variabel yang dapat diandalkan untuk kesehatan dan moral pekerja (K3), disiplin kerja, dan produktivitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7,230	4.987
	K3	0,400	0,352
	Disiplin kerja	0,530	0,228

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, bisa dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 7,230 dan koefisien regresi $B_1 = 0,400$; $B_2 = 0,530$. Nilai konstanta (α) dan koefisien regresi (B_1 dan B_2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

Sehingga, persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 7,230 + 0,400 X_1 + 0,530 X_2$$

Berdasarkan hasil uji garis regresi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai faktor konstanta (α) adalah 7,230. Nilai positif menunjukkan bahwa koefisien konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel independen menyebabkan peningkatan variabel dependen. Jika variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan 0 maka nilai variabel Kinerja adalah 7230..
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,400 dengan nilai positif berarti jika kenaikan variabel Disiplin Kerja (X_2) konstan, kenaikan variabel K3 (X_1) sebesar satuan akan menyebabkan penurunan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,400.
- Koefisien Regresi X_2 besar 0,530 dengan nilai positif artinya jika kenaikan variabel K3 (X_1) konstan, maka kenaikan variabel Disiplin Kerja (X_2) besar satuan maka menyebabkan kenaikan variabel Produktivitas (Y) besar 0,530.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas pada model regresi (independent) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial. Berikut merupakan hasil dari pengujian t :

Tabel 4.15 Uji t

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	sig
Konstanta		1,450	0,156
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,186	1,136	0,264
Disiplin Kerja	0,381	2,330	0,026

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan diatas $df = n - k = (38 - 3 = 35)$ dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga nilai t tabel yaitu sebesar 1,690. Jadi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengujian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi Keselamatan dan kesehatan kerja adalah $0,264 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,136 < t$ tabel 1,690 sehingga H_1 ditolak. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.
- Pengujian pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,330 > t$ tabel 1,690 sehingga H_2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU tanjung Batu

2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji suatu regresi maka digunakan Uji F. Kemudian hipotesis diuji serta digunakan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 4.16 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.636	2	21.818	5.565	.008 ^b
	Residual	137.232	35	3.921		
	Total	180.868	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, K3

Sumber : data Primer diolah, 2023

Terdapat umpan balik secara simultan pada variable K3 (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas (Y) berdasarkan hasil uji F pada paragraf sebelumnya yaitu sebesar 5,565, dan signifikan pada 0,008, 0,05 dari hasil tersebut.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk menunjukkan bagaimana model variabel independen kapabilitas (K3 dan Disiplin Kerja) dibandingkan dengan variabel dependen kapabilitas (Produktivitas). Berikut adalah bahasa yang digunakan dalam Penentuan Koefisien Korelasi:

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,491	0,241	0,198	1,980

Berdasarkan perhitungan diatas maka terlihat bahwa koefisien determinasi adalah 0,241. Hal ini maka menjadi 24,1% variabel Produktivitas bisa dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja, maka sisanya sebesar 75,9% dijelaskan oleh variabel diluar dari penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keselamatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan bahwa hasil pengujian H1 negatif dan tingkat signifikansi berturut-turut $0,264 > 0,05$ dan $1,136 > 1,690$. Temuan K3 yang positif secara statistik tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.

Hasil pada penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat et al. (2021) dan Apriliyani (2022) menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif tetapi dapat diabaikan terhadap produktivitas karyawan. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Innunisa (2020) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Peningkatan Disiplin Kerja Terkait Produktivitas Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi masing-masing adalah $0,026 > 0,05$ dan $2,330 > 1,689$ yang menunjukkan bahwa H2 keliru. Pengaruh positif dan signifikan disiplin profesional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.

Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Samahati (2020) dan Dwi Fita Rahmawati et al. (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun penelitian ini tidak sependapat dengan Yuliana & Dewi (2023) yang berpendapat bahwa disiplin kerja berdampak positif, hanya bertahan secara marginal, terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Tempat Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Produktivitas Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu

Berdasarkan hasil analisis Uji F dapat dikatakan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Disiplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, dengan nilai F positif sebesar 5,565 dan tingkat signifikan 0,008 hingga 0,05 sehingga H3 dapat ditegaskan. Artinya pengaruh etos kerja, keselamatan, dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu secara bersamaan positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triandani, (2016) dan Putri, (2020) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak menyebabkan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Unit Pemeliharaan PLN Indonesia Power PLTGU Tanjung Batu Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diabaikan dan K3 tidak dapat dijelaskan serta berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Unit PLN Pemeliharaan Tenaga Listrik PLTGU Tanjung Batu.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Unit Pelayanan Listrik PLTGU Tanjung Batu Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan bahwa jika H2 terkonfirmasi, etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas di PT. Layanan PLN Unit Listrik PLTGU Tanjung Batu.
3. Pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PT. Pegawai PLN Unit Pelayanan Tenaga Listrik Tanjung Batu Kutai Kartanegara terlihat ketika kesehatan dan profesionalisme di tempat kerja (K3) dan disiplin kerja dilaksanakan secara bersamaan. PT. PLN Unit Pemeliharaan Tenaga Listrik PLTGU Tanjung Batu dapat meningkatkan produktivitas dengan mengutamakan penggunaan K3, dan etos kerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil kuesioner dan data yang ditampilkan di atas, saran berikut dapat diberikan:

1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu mengikuti PT. PLN Indonesia Pemeliharaan pembangkit listrik PLTGU Tanjung Batu Kutai Kartanegara mengacu pada penerapan atau pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Penerapan K3 di perusahaan kurang baik, sehingga K3 tidak mendukung produktivitas kerja karyawan. pt. PLN Unit Pelayanan Tenaga Listrik PLTGU Tanjung Batu harus memperbaiki sistem dalam hal program, kebijakan dan kegiatan terkait K3. Langkah-langkah perbaikan dapat dilaksanakan dengan meningkatkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Variabel yang paling berpengaruh yaitu disiplin kerja. Untuk menerapkan disiplin kerja yang lebih baik, PT. PLN Unit Pelayanan Tenaga Listrik PLTGU Tanjung Batu perlu meningkatkan disiplin kerja atau dapat mempertahankan hal-hal yang diterapkan dalam peraturan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN PLTGU Unit Pelayanan Listrik Tanjung Batu terus memperhatikan faktor perlindungan tenaga kerja dan disiplin tenaga kerja untuk lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Antara lain, kami merekomendasikan dan mengadaptasi pelatihan yang berkaitan dengan peralatan keselamatan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja, memperkuat peraturan dengan memuji karyawan yang menjadi model disiplin kerja dan mereka yang menderita sebagai model, dan secara tepat melatih dan membimbing karyawan yang bekerja dengan cara yang tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- ANNET, N., & Naranjo, J. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (persero) cabang gorontalo. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Ariana, R. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Dito Aditia Darma Nasution, M. D. B. B. (n.d.). *MONOGRAF - Google Books*.
- ILO. (2018). Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). *International Labour Organization*, 39. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_548900.pdf
- Moshinsky, M. (2021). No Title. ليب. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Putri, R. D. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Unit Lubuk Dalam, Kabupaten Siak). *Jom Fisip*, 7(2), 1–13.
- Rachman, T. (2018). Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan di PT. Medisafe technologie. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Sriwijaya, P. N. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Triandani, D. (2016). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA*. 1–23.

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MEGAWATI
 NIM : 1911102431062
 Program Studi : Manajemen
 Bimbingan Mulai : 06^{Februari} Desember 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN INDONESIA POWER UL PLTU Tanjung Batu

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	06/02/2023	Bimbingan Pencarian referensi untuk tugas akhir	
2	20/02/2023	Penentuan Variabel dan objek penelitian	
3	28/02/2023	Perbaikan Bab 2	
4	11/03/2023	Perbaikan Bab 2 dan Pelatihan Mendley	
5	01/04/2023	Perbaikan Bab 1, 2, 3	
6	05/04/2023	Perbaikan Bab 1, 11, 111	
7	06/04/2023	Perbaikan Bab 111	

8.	10/06/2023	Perbaikan Bab IV	✓
9.	15/06/2023	Perbaikan Bab IV	✓
10	17/06/2023	Perbaikan Bab IV dan V	✓

Samarinda, 17 Juni 2023
Pembimbing,



(..Vera Anitra, S.E., M.M.)



MegawatiNaskahPublikasi.docx

by

Submission date: 24-Jul-2023 08:15PM (UTC-0700)

Submission ID: 210645948

File name: MegawatiNaskahPublikasi.docx (1M)

Word count: 3418

Character count: 22837

megawati

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	1%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
3	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	portaluniversitasquality.ac.id:5555 Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	1%
9	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%



UMKKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vera Anitra, S.E.,M.M
NIDN : 1104089001
Nama : Megawati
NIM : 1911102431062
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu Kutai Kartanegara” telah di submit pada Jurnal JUMABIS pada tahun 2023

(<https://jurnal.man.feb.uncen.ac.id/index.php/index/user>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Megawati

NIM. 1911102431062

Samarinda, 6 Agustus 2023

Pembimbing

Vera Anitra, S.E.,M.M

NIDN. 1104089001