

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA SEKTOR PEMBANGKITAN MALUKU PLTD KAYU
MERAH PT. PLN (PERSERO) CABANG TERNATE**

Muhammad Asril Arilaha¹, Ruslan A. Kamis², Tanti Erma Pratiwi³
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unkhair
Email: asril_arilaha@unkhair.ac.id

ABSTRACT

Received: 26 Februari 2018

Reviewed: 1 Maret 2018

Accepted: 27 April 2018

Published: 30 April 2018

Purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous variables of the Occupational Safety and Health on Productivity Employee in Maluku diesel Power Sector Redwoods PT. PLN (Persero) branch Ternate. Model analysis used to test the hypothesis is Multiple Linier Regression and SPSS statistical test as a tool. The study found that: (1) Safety positive and significant impact on Employee Productivity, (2) Occupational Health positive and significant impact on Employee Productivity, (3) Occupational Safety and Health jointly positive and significant impact on productivity Employee.

Keywords: Safety, Health and Safety, and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien.

Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah merupakan salah satu unit pusat listrik yang berada di lingkungan PT. PLN (Persero) cabang Ternate yang bergerak dalam bidang industri ketenagalistrikan, dan sektor pembangkit listrik tenaga diesel digunakan untuk memenuhi kebutuhan listrik dalam jumlah beban kecil. Secara khusus (PLTD) menggunakan mesin diesel sebagai penggerak mula (*prime mover*). *Prime mover* merupakan peralatan yang mempunyai fungsi menghasilkan energi mekanis yang diperlukan untuk memutar generator. Sektor pembangkit listrik daerah. Maluku PLTD Pusat Listrik Kayu Merah Ternate, merupakan PT. PLN yang menerapkan visi dan misi perusahaan. Sebagaimana visinya "Menjadi perusahaan penyedia ketenaga listrikan yang handal dengan memperdayakan potensi energi lokal dan pelayanan pelanggan secara profesional". Dan misinya "Melaksanakan usaha pembangkitan, pendistribusian serta penjualan tenaga listrik dengan efektif dan efisien, menyediakan tenaga listrik sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengembangkan SDM dan budaya perusahaan yang berkinerja tinggi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan".

Sektor pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah Ternate, terkait dengan produktivitas kerja yang dirasakan karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang menimbulkan tantangan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Pekerjaan yang dilakukan sangatlah harus berhati-hati karena dapat menimbulkan resiko yang sangat fatal dan bisa menyebabkan kematian. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan harus sesuai

dengan standar operasional, tujuannya adalah untuk menghindari kecelakaan yang sangat berat. Memiliki keahlian serta minat yang kuat terhadap pekerjaan merupakan modal dasar dalam bekerja, karena dengan adanya masalah yang dihadapi menyangkut dengan tantangan minat kerja karyawan, hal tersebut menyangkut dengan pekerjaan yang menyentuh dengan bidang keahlian di lapangan, dengan adanya minat berarti ada dorongan motivasi untuk karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi yang diterapkan oleh perusahaan dan didapatkan pada saat OJT (*on the job training*).

Supervisor Operasi Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah Ternate Bapak. Agus, mengatakan terkait dengan produktivitas kerja yang dirasa para karyawan dari sisi komunikasi antar atasan dan bawahan, maupun karyawan dengan *Blackout* diakibatkan ketidaksiapan pembangkit merupakan salah satu penyebab padam listrik dari sisi pembangkitan dan transmisi. Jika ada salah satu pembangkit jatuh maka pembangkit yang lain harus memikul beban pembangkit yang jatuh tersebut, tambahan kerja itu biasanya pada saat ada gangguan sehingga menyebabkan pemadaman lampu. Beberapa minggu terakhir ini sering terjadi pemadaman lampu dikarenakan adanya penyaluran tenaga listrik di PLTU Tidore dan PLTU Rua.

Supervisor Operasi Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah Ternate Bapak. Agus terkait dengan keselamatan kerja karyawan yaitu asuransi tenaga kerja yang diterapkan yaitu asuransi BPJS ketenagakerjaan dan kartu PLN sehat, disamping kartu PLN sehat digunakan untuk karyawan yang sakit dan berobat ke rumah sakit. Selain itu juga dilihat dari tunjangan jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua yang sudah optimal ditunjang dari kartu BPJS ketenagakerjaan jadi apabila ada karyawan kecelakaan nanti yang mengganggu adalah asuransi BPJS ketenagakerjaan. Menyangkut dengan suasana kerja yang dirasa karyawan sejauh ini karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Menurut Jufri juga menambahkan dalam lingkungan bekerja di PLTD ini, sebagaimana yang kita ketahui tingkat resiko kerja karyawan sangat tinggi namun belum ada ruangan atau balai kesehatan bagi karyawan, jika ada pemeriksaan ruangan yang dipakai biasanya ruang rapat. Hal lain juga mengenai tingkat kebisingan yang dirasa sangatlah mengganggu karyawan saat bekerja hal ini mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Perusahaan sudah menyediakan peredam suara untuk menghindari kebisingan akan tetapi belum cukup memadai dan didalam lingkungan kerja, kondisi lampu penerang diruangan kerja yang disediakan belum mencukupi untuk bekerja.

Bapak Almin selaku manager PLTD Kayu Merah juga menambahkan terkait dengan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan ringan pada 5 (lima) tahun terakhir sebanyak 8 (delapan) karyawan, kecelakaan yang dialami oleh karyawan (PLTD) hanya sebatas kecelakaan ringan, hal ini disebabkan karena bentuk pelayanan yang diberikan terhadap pelanggan sangat berhati-hati dalam menangani setiap masalah mengenai kelistrikan. Kecelakaan ditentukan pada 5 (lima) tahun terakhir merupakan bagian dari kecelakaan yang bersifat lalai dikarenakan bahwa apa yang dilakukan secara baik hanya berdasarkan pada kondisi fisik yang baik, sehingga pada saat kondisi tidak memungkinkan akan terjadi kecelakaan yang tidak bisa dihindari. Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Pusat Listrik yang berada di Kelurahan Kayu Merah dapat memberikan dampak yang memicu ketidaknyamanan masyarakat setempat, hal ini disebabkan karena terjadinya kebisingan yang dialami warga Kelurahan Kayu Merah, RT/RW 06/02 Kecamatan Ternate Selatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas maka penulis menguraikan pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah pembiayaan *mudharabah* berpengaruh terhadap profitabilitas?
2. Apakah pembiayaan *musyarakah* berpengaruh terhadap profitabilitas?
3. Apakah pembiayaan *murabahah* berpengaruh terhadap profitabilitas?
4. Apakah pembiayaan *ijarah* berpengaruh terhadap profitabilitas?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Definisi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang, dan tentram, maka orang yang bekerja akan semangat dan bekerja dengan baik sehingga hasil kerjanya memuaskan. Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses

produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa, salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja menyangkut resiko bahayanya, adalah: penerapan teknologi yang maju dan mutakhir. "Keselamatan kerja adalah keselamatan yang menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja" (Mangkunegara,2001:161).

Menurut Sum'mur (2014:1) adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan keadaan tempat kerja baik di darat, didalam tanah, di permukaan air dan udara, tempat-tempat kerja tersebut tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan dan lain-lain.

Indikator Keselamatan Kerja

Faktor-faktor dari keselamatan kerja dikemukakan oleh Moenir dalam Syafi'i (2008:36) adalah:

a. Lingkungan kerja secara fisik

1. Penempatan benda/barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
2. Perlindungan pada karyawan atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya gas masker, kaca mata las, sarung tangan, helm pengaman, pakaian anti api, sepatu, penutup telinga dsb.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat P3K, tabung oksigen, ambulans dsb.

c. Lingkungan sosial psikologi

Sedangkan jaminan keselamatan kerja psikologi dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas karyawan/pekerja yang meliputi:

1. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
2. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
3. Masa depan karyawan terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik mampu mental.
4. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu kedudukannya oleh peraturan. Faktor karyawan dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus, 2012: 75), *the work enviroment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, dan cara-cara dimana orang diperlukan ditempat kerja dengan menejer mereka dan rekan kerja.

Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi". Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara urain jabatan yang jelas, target yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja, dan fasilitas yang relatif memadai. Nitisemito

(1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tuas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupun sebagai kelompok".

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menibulkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

3. Keamanan di tempat kerja

Guna menjadi tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM). Dari dua pendapatan yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja

4. Ruang Gerak

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

Definisi Produktivitas

Produktivitas menurut Sinungan (2009:17) adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas juga mengikutsertakan pendayagunaan sumberdaya manusia dan ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lainnya menuju pada peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Simanjatak (2003:36) produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin peralatan dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas. Produktivitas karyawan menurut Liang Gie (2003:3) produktivitas adalah kemampuan menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih banyak dari pada ukuran biasanya yang telah umum. Sedangkan menurut Agus Dharma (1985:55) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas produktivitas yang mencakup dalam tiga hal yaitu:

1. Kualitas kerja

2. Kuantitas kerja

3. Ketepatan waktu

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Indikator produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:71) ada enam dimensi serta indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

Adapun indikator-indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesediaan untuk bekerja bergiliran
2. Dapat menerima tambahan tugas
3. Bekerja dalam satu team

- b. Tingkat ketrampilan yang merupakan kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia

Adapun indikator dari tingkat ketrampilan adalah sebagai berikut:

1. Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisor
2. Ketrampilan dalam bentuk teknik

- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul. Adapun indikator dari hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengawasan mutu terhadap pekerja
2. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan

- d. Manajemen produktivitas merupakan manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. Adapun indikator dari manajemen produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi sumber daya
2. Sistem kerja yang terdapat dalam organisasi

- e. Efisiensi tenaga kerja merupakan perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga kerja
2. Tambahan tugas dari organisasi

- f. Kewiraswastaan merupakan suatu hal yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha. Adapun indikator dari kewiraswastaan adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan resiko
2. Kreativitas dalam berusaha
3. Berada pada jalur yang benar dalam berusaha

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu, dan landasan teori yang dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (Persero) Cabang Ternate
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (Persero) Cabang Ternate
3. Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan simultan terhadap kerja karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (Persero) Cabang Ternate

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (Persero) Cabang Ternate. Yang berlokasi di bagian Ternate Selatan. Dimana objek penelitian ini adalah karyawan Pembangkitan Maluku PLTD pusat Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate. Usulan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2017.

Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011:61) dalam penelitian ini populasinya adalah

seluruh karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate.

Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate yang jumlah karyawannya sebanyak 34 orang. Karena subjek kurang dari 100 maka diambil semuanya.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja menurut Moenir dalam Syaff'i (2008) adalah suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/tempat tersebut baik orang tersebut karyawan/ bukan karyawan dari perusahaan itu.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja menurut Ida (2014) merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel Dependen

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Simanjutak (2003:36) produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin peralatan dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Tehnik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD PT.PLN (persero) cabang Ternate. Dengan pengolahan *SPSS 20*, maka didapat hasil regresi pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel. 4.10 Rekapitulasi Analisis Regresi

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	std. Error	t ^{hitung}	Sig.t
				(P)
Konstanta	24.168	5.476	4.414	0.000
X1	0.602	0.228	2.645	0.013
X2	0.318	0.098	3.237	0.003
Multiple R	0.725 ^a			
R Square (R ²)	0.525			
F hitung	17.162			
Sig	0.000 ^a			

Sumber: data diolah (20018)

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel keselamatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y) maka diperoleh model regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 24.168 + 0.602 (X1) + 0.318 (X2) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jika variabel keselamatan kerja meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.602 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Hal ini menandakan bahwa mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.318 menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Dari tabel 4.10, terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau R^2 (square) berkorelasi sebesar 0.525 yang menunjukkan 52.5% perubahan produktivitas kerja dijelaskan dari variabel independen yang terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya 47.5% dijelaskan dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) dihasilkan sebesar 0.725, hal ini memberikan arti bahwa secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas mempunyai keeratan hubungan dengan variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi atau nilai R yakni 0.725 / 72.5%.

Pembuktian Hipotesis

Uji Regresi Parsial (t)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu keselamatan kerja, lingkungan kerja ada atau tidaknya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate. Adapun hasil uji regresi parsial (t) tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diketahui variabel keselamatan kerja memiliki nilai t hitung 2.645 yang lebih besar dari nilai tabel 1.690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.013 positif. Nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05), untuk itu secara statistik H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 3.237 yang lebih besar dari nilai t tabel 1.690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 positif. Nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05), untuk itu secara statistik H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima.

Uji Regresi Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PT.PLN (persero) cabang Ternate. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai F hitung dan signifikansi, dimana jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $\alpha < 0.05$ maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $\alpha > 0.05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Analisis hasil uji anova didapat nilai F_{hitung} 17.162 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2.49 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000, oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PT.PLN (persero) cabang Ternate, sehingga model tidak dapat digunakan memprediksi produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

koefisien regresi linier berganda yang dimiliki variabel keselamatan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2.645 lebih besar dari t tabel 1.690 dengan asumsi variabel lainnya tetap dengan nilai signifikansinya sebesar 0.013 yang menandakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafi'i (2008:141), mengemukakan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitiannya Ida (2014:25), mengemukakan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas lebih tinggi jika melalui kepuasan kerja.

Sesuai dengan teorinya Moenir dalam Syafi'i (2008) mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah/tempat tersebut baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari perusahaan itu.

Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan kerja dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Jadi yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan kecelakaan yang terjadi ditempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Adapun koefisien regresi linier berganda yang dimiliki variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3.237 lebih besar dari t tabel 1.690 dengan asumsi variabel lainnya tetap dengan tingkat signifikansinya sebesar 0.003 yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku Utara PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida (2014:25), mengemukakan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman, dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Dengan demikian hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) cabang Ternate.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 17.162 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa secara bersama-sama keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel yang bersifat positif artinya semakin baik keselamatan kerja dan lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula produktivitas karyawan.

Dengan besarnya nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini menandakan koefisien yang menunjukkan tingkat korelasi antara variabel bebas (keselamatan kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (keselamatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dengan nilai lebih kecil dari nilai variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan pemikiran – pemikiran diatas peneliti berpendapat bahwa produktifitas kerja karyawan akan semakin tinggi jika karyawan mendapatkan keselamatan yang tinggi, memiliki lingkungan kerja yang aman dan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti bahwa keselamatan kerja bisa digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja karyawan bahwa semakin baik tingkat keselamatan kerja pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate. Maka semakin tinggi tingkat produkivitas kerja karyawan.
3. Keselamatan kerja dan lingkungan kerja karyawan secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, hal ni berarti bahwah keselamatan kerja yang tinggi, dan semakin tinggi pula lingkungan kerja yang dirasakan karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja diperusahaan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien t-hitung memiliki nila-nilai yang lebih besar dari pada variabel keselamatan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Diketahui bahwa variabel keselamatan kerja merupakan variabel yang dominan. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (persero) Cabang Ternate perlu ditingkatkan seperti dengan memperhatikan tata letak peralatan kerja, perlindungan mesin, penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan.
2. Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga diharapkan perusahaan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate, memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja karyawan yang meliputi adanya jaminan keselamatan, intensitas cahaya, ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja, alat peredam suara, tingkat kebisingan, sehingga karyawan Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT.PLN (persero) Cabang Ternate, lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Diharapkan penerapan produktivitas kerja karyawan lebih meningkatkan penerapan terus-menerus diharuskan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kadilan karyawan dan lebih memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekuranga yang terdapat dalam penilitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Komang, Ni Wayan., Mujiati., dan I Wayan, Mudiartaha, Utama., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakkata: Rineka Cipta.
- Bagus, Kisworo, 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. *UNY*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Indra, Novri, Setiawan, 2013. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
- Ida Kristina, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja.
- Kadir, Wahyuni Abdul., 2013. Pengaruh Konflik Pekerja-keluarga Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku Utara. (tidak di publikasi).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemo, Alex S. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghazali Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. "Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA Vol.1.No.4*.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* Cet. Ke-3 Mandar Maju, Jakarta.
- Simanjutak, Payaman.1985. *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah., 2009. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Ed. Ke-2, Cet. Ke-8. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bayu Indra, 2015. Pengaruh pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kaliantan Di Balikpapan. *Ejournal Administrasi Bisnis Vol.3 No 1*.
- Sudjana, D., 2001. *Metode dan Tehnik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Alfabeta: Bandung.
- Suma'mur, PK.2014. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan Kedelapan. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Syafi'i, M. Fauzi, 2008. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.PG Rajawali I UNITPG Kreet Baru Bululawang Malang.