

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)UP3 MAKASSAR SELATAN

RIO SAPUTRA

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: riosptraa23@gmail.com

Abstract

Rio Saputra, 2025. The Influence of Work Environment and Occupational Health and Safety (OHS) on Employee Productivity at PT. PLN (Persero) UP3 South Makassar. Supervised by Rahmawati Umar and Abdul Sumarlin.

This study aims to determine the influence of the work environment and occupational health and safety (OHS) on employee productivity at PT. PLN (Persero) UP3 South Makassar. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 30 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20.0. The results showed that both the work environment (X1) and OHS (X2), either partially or simultaneously, have a positive and significant effect on work productivity (Y). Partially, the work environment has a significance value of $0.040 < 0.05$ with a t-value of 2.159, while OHS has a significance value of $0.000 < 0.05$ with a t-value of 4.818. Simultaneously, the F-value is 21.611 > the F-table value of 3.354 with a significance value of 0.000, indicating that both variables jointly influence work productivity. The coefficient of determination (R^2) is 0.616, indicating that 61.6% of the variance in employee productivity is influenced by the work environment and OHS, while the remaining 38.4% is influenced by other factors. These findings highlight the importance of improving the quality of the work environment and implementing effective OHS programs as efforts to optimize employee productivity within PT. PLN (Persero) UP3 South Makassar.

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

Abstrak

Rio Saputra, 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Dibimbing oleh Rahmawati Umar dan Abdul Sumarlin.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan K3 (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Secara parsial, lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ dengan t-hitung 2,159, sedangkan K3 memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan t-hitung 4,818. Secara simultan, nilai F-hitung sebesar 21,611 > F-tabel 3,354 dengan signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616 mengindikasikan bahwa 61,6% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan K3, sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan program K3 sebagai upaya untuk mendorong produktivitas pegawai yang optimal di lingkungan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

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

PENDAHULUAN

Komponen yang paling penting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya karena mereka memiliki keterampilan, dorongan, dan imajinasi yang diperlukan agar bisnis berhasil. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan ini tanpa sumber daya manusia, terlepas dari seberapa canggihnya teknologi, informasi, modal, dan materi lainnya. Tidak peduli seberapa bagus tujuan dan sasaran organisasi, mereka tidak akan efektif jika komponen sumber daya manusia diabaikan atau tidak diperhitungkan. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bersedia, mampu, dan siap berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam studi kependudukan, istilah sumber daya manusia dapat disamakan dengan konsep tenaga kerja, yang mencakup kelompok angkatan kerja dan non-angkatan kerja. Mereka yang termasuk dalam angkatan kerja dan memiliki pekerjaan disebut sebagai pekerja.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek pendukung yang dapat menjaga dan meningkatkan performa sumber daya manusia, salah satunya adalah lingkungan kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat mengurangi motivasi dan menurunkan efektivitas kerja. Menciptakan dan



memelihara lingkungan kerja yang baik adalah investasi penting bagi organisasi untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan mencapai hasil yang optimal.

Program kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Adanya program kesehatan yang baik memberikan manfaat bagi karyawan, seperti menurunnya tingkat absensi, terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman, dan meningkatnya kemampuan karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip K3 dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan mendorong terciptanya budaya kerja yang sehat dan aman.

Tingkat produktivitas kerja menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang kondusif serta didukung dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang optimal. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebagai perusahaan penyedia layanan listrik memiliki tuntutan tinggi dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap produktif dalam menghadapi tantangan operasional yang kompleks dan risiko kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, hingga fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Selain itu, penerapan K3 yang efektif dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam optimalisasi lingkungan kerja dan penerapan K3. Beberapa laporan internal mengindikasikan bahwa kecelakaan kerja dan ketidaknyamanan lingkungan kerja masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Hal ini berpotensi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Dari sisi penelitian terdahulu, beberapa studi telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas serta peran K3 dalam meningkatkan efisiensi kerja. Namun, masih terdapat gap penelitian yang perlu dijelaskan lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas karyawan di sektor ketenagalistrikan, khususnya pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.



Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami seberapa besar peran lingkungan kerja dan penerapan K3 terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan optimalisasi program keselamatan serta kesehatan kerja.

Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keselamatan serta kesehatan kerja guna mencapai produktivitas yang optimal. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel X1 dan X2 adalah variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja dan K3, serta variabel Y (terikat) yaitu produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2020), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan menghasilkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi tertentu dengan menggunakan data berupa angka dan analisis statistik. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan instrumen kuantitatif berupa kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, mengukur fenomena secara objektif, dan menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum atau dapat digeneralisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan K3 (X2), terhadap variabel dependen berupa produktivitas kerja.

Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, dengan waktu pelaksanaan pada April hingga Mei 2025. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang seluruhnya merupakan pegawai, menggunakan teknik sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert, observasi langsung, dan studi pustaka. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji statistik menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *r-hitung*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha ($> 0,6$).

Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh



variabel secara parsial, dan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Mulai tahun 1914, telah ada bisnis listrik disekitar makassar dari waktu belanda menjaja indonesia. Saat itu, *Electriciteit Weizen* bertanggung jawab, dan bertanggung jawab untuk menerapkan kimia simbiosis. Konon dikota makassar, pembangkit listrik pertama yang terpasang terletak di pelabuhan makassar dengan menggunakan mesin uap. Karena pertumbuhan kota makassar yang diikuti dengan kebutuhan listrik yang terus meningkat, maka dibangunlah Pembangkit Listrik Tenaga Uap atau PLTU pada tahun 1925 yang berlokasi di tepi Sungai Jeneberang Kecamatan Padang Padang, Sungguminasa, dengan kapasitas 2000 kW. Sejarah menunjukkan, PLTU ini hanya bisa berfungsi hingga tahun 1957.

Pad tahun 1975, di tengah tahun, usaha ketenagalistrikan di kota makassar dinasiolisasi akibat perkembangan politik di pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu, bisnis ketenagalistrikan diambil alih Perusahaan Listrik Negara. PLN Makassar hanya memiliki ruang untuk kegiatan perusahaan di dalam kota.

Tahun 1990 dalam keputusan pemerintah No. 17, PLN telah ditunjuk sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan. Kemudian, pada tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada swasta untuk menangani penyediaan listrik. Menurut Persero, dalam kesepakatan dengan grup ini, pada tahun 1994, mata uang PLN dialihlkan dari koperasi ternama ke perusahaan yang reputasinya mapan. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan merupakan cabang dari PT PLN (Persero) Cabang Makassar. Cabang PT PLN (Persero) di Makassar sendiri terbagimenjadi dua bagian yaitu PT PLN Makassar Utara, serta PT PLN Makassar Selatan.

PLN untuk Rayon Malino, Rayon Panakkukang, Rayon Takalar, Rayon Mattoangin, Rayon Sungguminasa, dan Rayon Kalebajeng adalah bagian dari PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Kegiatan komersial PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan meliputi instalasi baru dan langganan penambahan daya khusus. Selain itu, sebagai perusahaan penyediaan tenaga listrik, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan terlibat dalam beberapa kegiatan antara lain



pendistribusian peralatan listrik ke masing-masing wilayah sesuai dengan kebutuhan, baik tegangan rendah, tegangan tinggi, maupun tegangan menengah. Bahan daya sampai ke rumah untuk koneksi, alat pengukur, dan penghalang.

2. Visi dan Misi

Tabel 1. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

	Visi	Misi
	Menjadi pengelola sistem distribusi dan penyedia layanan pelanggan listrik PLN terbaik di Indonesia dan pilihan pertama untuk solusi energi di Sulawesi Selatan	1. Memimpin bisnis Elektronik dan industri terkait dengan fokus pada kepuasan pemegang saham, mitra, dan pelanggan. 2. Menggunakan listrik sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. 3. Hemat listrik sebagai mesin ekonomi. 4. Untuk menjalankan bisnis ekologis.

3. Struktur organisasi dan uraian tugas

Struktur organisasi di PT. Anggota PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan antara lain pada tabel berikut:

Tabel 2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Struktur Organisasi dan Uraian Tugas		
No	Jabatan	Tugas
1.	Non Manager	a. Merumuskan merumuskan perjuangan pendirian berdasarkan tujuan perusahaan sesuai dengan pedoman perusahaan induk.

		b. Menyusun gagasan kebijakan metode berdasarkan program perjuangan perusahaan c. Menganalisis dan mengevaluasi pemeran untuk mencapai tujuan yang ditetapkan d. Mengarahkan dan mengontrol kepemilikan pembangkit tenaga listrik e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan dan pengembangan ketenagalistrikan dengan instansi terkait f. Pemeriksaan dan penanggung bukti persetujuan, kuitansi dan pengeluaran, surat dinas, perintah perjuangan dan surat dinas lainnya dalam pengawasan atau pengembalian yang belum dilakukan.
2.	Asisten Manager Periklanan dan Perdagangan	Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengontrol strategi periklanan, peningkatan administrasi dan administrasi klien.
3.	Asisten Manager Perencanaan	mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengandalkan sistem perencanaan, serta pemanfaatan sistem teknologi informasi dan peningkatannya.
4.	Asisten Manager Koordinasi dan Pemeliharaan Jaringan	Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengontrol penyebaran dan operasi penyuntingan, pemeliharaan jaringan, kontrol pengukuran dan logistik
5.	Asisten Manager Keuangan	Mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan anggaran dan keuangan, serta memantau pendapatan dan pencatatan keuangan (akuntansi).
6.	Asisten Manager SDM dan Organisasi	Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya manusia dan sekretariat perusahaan.

Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden penelitian ini adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana karakteristik responden yang akan diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Penulis menyebarkan kuesioner pada sejumlah responden.



Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden menunjukkan adanya perbedaan karakteristik yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel lingkungan kerja dan K3 berkontribusi terhadap tingkat produktivitas pegawai. Sebagai sampel, sebanyak 30 pegawai dipilih dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan. Oleh karena itu, deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	17	57
Perempuan	13	43
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 1 yang ada, dapat diperlihatkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (57%) sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (43%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan. Alasannya karena tuntutan pekerja lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki.

2. Responden berdasarkan usia

Jumlah reponden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Berikut ini adalah merupakan data responden berdasarkan usia:

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	24-30	12	40
2	31-37	5	16,7
3	38-44	7	23,3

4	45-54	6	20
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah, 2025

Data pada tabel 2, dapat diperhatikan bahwa klasifikasi responden yang berusia antara <25 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), responden yang berusia antara 26-36 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), responden yang berusia 37-47 tahun sebanyak 8 orang (26,6%), dan responden yang berusia 48> tahun sebanyak 6 orang (20%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 26-36 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7% dari total responden). Alasannya karena pada usia tersebut karyawan bekerja lebih produktif dan semangat kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan usia diatas <25 tahun.

3. Responden berdasarkan pendidikan

Klasifikasi berikutnya berdasarkan pendidikan. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	4	13,3%
2	D3	3	10%
3	S1	22	73,4%
4	S2	1	3,3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Data pada tabel 3, dapat diperhatikan bahwa klasifikasi responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (73,4%), responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (10%), responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang (13,3%), dan responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (3,3%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (73,4% dari total responden).



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r-tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n - 2$. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,361. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil uji validitas

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1	0,588	0,361	Valid
X2	0,532	0,361	Valid
X3	0,692	0,361	Valid
X4	0,780	0,361	Valid
X5	0,804	0,361	Valid
X6	0,670	0,361	Valid
X7	0,638	0,361	Valid
X8	0,498	0,361	Valid
X9	0,721	0,361	Valid
X10	0,289	0,361	Tidak Valid
X11	0,458	0,361	Valid
X12	0,408	0,361	Valid
X13	0,583	0,361	Valid
X14	0,637	0,361	Valid
X15	0,624	0,361	Valid
Y1	0,627	0,361	Valid
Y2	0,443	0,361	Valid
Y3	0,667	0,361	Valid
Y4	0,663	0,361	Valid
Y5	0,850	0,361	Valid
Y6	0,792	0,361	Valid
Y7	0,655	0,361	Valid
Y8	0,724	0,361	Valid
Y9	0,588	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hanya 23 item pernyataan yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha* $> 0,6$. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	23

Hasil output diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,6$. hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

Tabel 8. Hasil Uji t Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.011	2.626		5.335	.000
K3	.395	.082	.628	4.818	.000
Lingkungan Kerja	.279	.129	.281	2.159	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,818 > t\text{ tabel } 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Kemudian, diketahui juga bahwa nilai Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,159 > t\text{ tabel } 2,052$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.659	2	41.830	21.611	.000 ^b
Residual	52.260	27	1.936		
Total	135.919	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,611 > F$ tabel 3,354. sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Deterinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.587	1.39125

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja)

Berdasarkan output diatas diketahui R Square sebesar 0,616. hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 61,6%, sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap terhadap Produktivitas kerja

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis yang diperoleh dari nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah Sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,818 > t$ tabel 2,052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Hasil penelitian ini didukung oleh Maulana et al, (2024) terkait pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen secara parsial dari hasil nilai t hitung sebesar 3,165 kurang dari nilai t tabel adalah 2,761 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya H₁ diterima.



Hasil penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh positif. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa melalui lingkungan kerja yang menunjukkan lingkungan kerja terbukti memiliki kontribusi dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 2,159 yang lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,052. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh maulana et al. (2024), yang meneliti pengaruh variabel independen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian tersebut, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,316 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,761) dan signifikansi berada dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel K3 terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh positif. Artinya bahwa semakin tinggi K3, maka produktivitas kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa melalui k3 terbukti memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sesuai dengan hasil yang diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,611 > F$ tabel 3,354. sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan*, maka dapat diambil beberapa kesimpulan penting:

1. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan—baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, hingga faktor sosial dan psikologis seperti hubungan kerja dan budaya organisasi—maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya perusahaan untuk secara berkelanjutan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi selama bekerja cenderung lebih fokus, termotivasi, serta memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Penerapan K3 yang baik mampu menurunkan risiko kecelakaan kerja, meningkatkan kesehatan fisik maupun mental karyawan, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap output kerja yang dihasilkan.
3. Secara simultan, variabel lingkungan kerja dan K3 memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 61,6% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan K3, sementara sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan elemen penting yang saling melengkapi dalam menciptakan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat bergantung pada seberapa baik mereka menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menerapkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh.

REFERENSI

- Indah Rachmatiah Siti Salami. (2021). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja: Edisi Revisi*. UGM Press.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” perusahaan*. UNHI Press, Denpasar-Bali.
- Maulana, TP, Khamid, A., & Tolani, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Manajemen Konstruksi Dengan Metode SPSS. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Warga*



- Muluk, A. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Plastic Injection Indonesia di Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang* (Doctoral dissertation, STIE PPI).
- Nurkama, I. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang* (Doctor dissertation, Universitas Isla Riau)
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. AlfaBeta. Bandung.

