

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA DAN INSENTIF KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BIMA

Faradilla Iqramawati¹, Firmansyah Kusumayadi²
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: farahdilaikramawati@gmail.com¹ firmansyah90.stiebima@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima, untuk mengetahui pengaruh signifikan dari insentif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima, untuk mengetahui pengaruh signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan tetap dari gabungan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan tetap dari gabungan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari pada PT. PLN (persero) UP3 Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari pada PT. PLN (persero) UP3 Bima.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Insentif, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the significant effect of occupational safety and health partially on the work productivity of employees of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima, to determine the significant effect of partial incentives on the work productivity of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima, to determine the significant effect of occupational safety and health and incentives simultaneously on the work productivity of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were 45 permanent employees from the combination of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima. The sample in this study were 45 permanent employees from a combination of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima with the sampling technique used is the saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique used validity test, reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 23 for windows. The results showed that there was a positive and partially significant effect of occupational safety and health on the work productivity of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima, there is a positive and partially significant effect of incentives on the work productivity of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima, there is a simultaneous positive and significant effect of occupational safety and health and incentives on the work productivity of PT. Andika partner from PT. PLN (Persero) UP3 Bima.

Keywords: Occupational Safety and Health, Incentives, Work Productivity

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong produktivitas karyawan.

Produktivitas suatu perusahaan sangat ditentukan oleh aktivitas sumber daya manusianya untuk keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari-hari. Dalam artian apakah produktifitas yang diprogramkan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak baik. Pelaksanaan aktivitas tersebut tidak lepas dari peranan karyawan sebagai personil pelaksana. Dalam hal ini aktivitas karyawan akan bergantung pada kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan rendahnya *turnover Intention*, karena kedua hal ini sangat berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Ratnasari dan Lestari (2020). Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia disebuah institusi maupun lokasi proyek hal ini sesuai dengan pendapat Widodo (2015). Selain melaksanakan keselamatan kerja dapat tercapai dengan baik yaitu dengan cara adanya partisipasi dari kedua bela pihak. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana dapat kegairahan, semangat dan kecepatan kerja yang lebih efektif.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

PT. PLN (Persero) UP3 Bima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan. PT. PLN (Persero) UP3 Bima menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Dengan adanya program ini, karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah pemberian insentif. Pemberian insentif diharapkan agar para karyawan bisa lebih giat lagi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. PT. PLN (Persero) UP3 Bima sendiri terkait insentif diberikan kepada karyawan setiap semester yang berdasarkan penilaian atasan. Dan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan seorang pemimpin harus mampu memberikan kesejahteraan karyawan dengan baik dalam meningkatkan produktifitas kerjanya.

Namun berdasarkan hasil wawancara Karyawan PT. Andika Mitra dari PT. PLN (Persero) UP3 Bima terkait Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yaitu sering terjadinya arus pendek (konslet), kesengat listrik, dan arus panjang yang menyebabkan terjadinya kebakaran, seta masih rendahnya kesadaran karyawan akan keselamatannya, untuk kesehatannya itu sendiri masih kurang optimalnya penerapan K3 sehingga jika karyawan bertugas diluar sering sekali mengalami kesulitan. Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi keselamatan kerja dalam memandang setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh pihak manajemen maupun karyawan.

Selain itu dapat kita ketahui PT. PLN (Persero) UP3 Bima telah bekerja sama dengan PT. Andika sebagai mitra sehingga berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan PT. Andika yang menyatakan bahwa dimana karyawan terkadang sering mengeluh terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang terkadang sering diabaikan oleh karyawan dari penyediaan alat perlindungan diri yang kurang memadai, kurang sosialisasi kesehatan, dan selain itu untuk kesehatannya sendiri kurangnya atau tidak ada kegiatan kebugaran tubuh yang bertujuan untuk menjaga stamina karyawan. Dan berkaitan dengan insentif kerja yang di berikan oleh PT. Andika sebagai mitra dari PT. PLN (Persero) UP3 Bima dirasa kurang bagi karyawan, dengan beban kerja yang berat yaitu banyaknya jam lembur dan pemberian insentif kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan akan mengganggu produktivitas kerja suatu pegawai. Tujuan dari insentif kerja yaitu memotivasi karyawan sehingga karyawan bergairah dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (X1)

Menurut Wirawan (2015) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Mangkunegara (2016) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2015) keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakantindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakitpenyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Insentif Kerja (X2)

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Menurut Hasibun Melayu S.P (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Kinerja, Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
- b. Lama Kerja, Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Senioritas, Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- d. Kebutuhan, Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
- e. Keadilan dan Kelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Marwansyah (2016) Produktifitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitikberatkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas kerja antara lain :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan kerja dan pencegahan adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh pemimpin. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan produktivitas,keselamatan kerja akan membawa ketenangan dan keamanan kerja sehingga sangat membantu hubungan antara karyawan dengan pemimpin yang merupakan landasan kuat terciptanya kelangsungan produksi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup cultural dengan sikap mental yang memulihkan kerja serta perluasan upaya meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Kesehatan kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, segi kesehatan jika karyawan tidak sehat tentu mereka tidak bisa bekerja, tapi kalau mereka sehat tentu mereka semangat dalam bekerja. Oleh sebab itu pimpinan dan menejer perusahaan selalu mengontrol karyawannya dalam bekerja apalagi pekerjaan mencatat KWH ini dilakukan menggunakan kendaraan bermotor dari rumah ke rumah dimana pekerjaan ini sarat dengan kecelakaan di jalan. Begitu pula dengan konsumen yang sering menunggak pembayaran listrik bila para pencatat KWH meteran datang ,maka konsumen kadang-kadang cemas dan kadang-kadang dihadapi dengan emosi. Nah ini yang dihadapi oleh karyawan pencatat KWH. Untuk itu sekarang PLN (persero) membuat sistim pra bayar dengan token listrik artinya tergantung dengan pemakaian, jika pemakaian besar maka cepatlah habisnya pulsa yang diisi oleh konsumen.Jadi dengan meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja dari para karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pansiang, Lengkong, dan Sendow (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani dimana dalam penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisai kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dan selain itu juga meningkatkan produktivitas kepada karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monalisa Pantow, dkk (2019) menyatakan bahwa Insentif Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, Gunawan, R., (2021). Putri Bela Nirwana, Haryani (2019) dan Andriani, C., (2020) yang menjelaskan bahwa Insentif Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

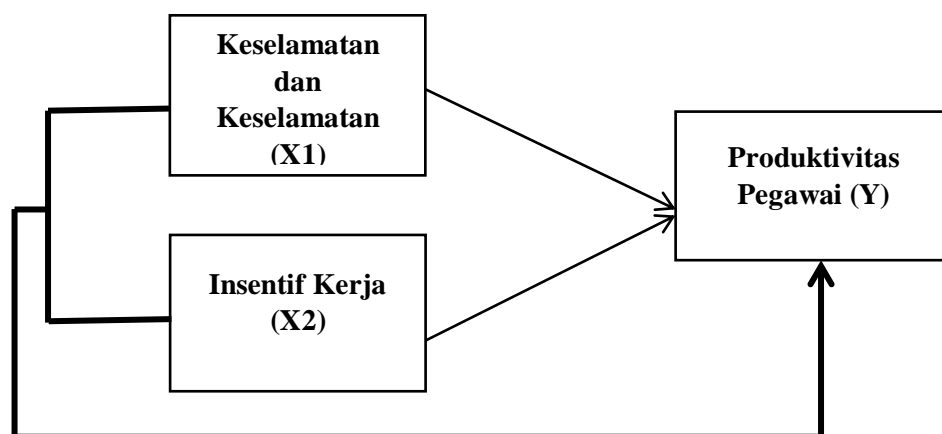
H2: Insentif Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja , Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Faktor pendukung produktivitas kerja yaitu antara lain keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan insentif kerja. Karna karyawan yang terjaga Kesehatannya akan lebih produktif menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Selain itu faktor Keselamatan juga mempengaruhi produktivitas kerja, sebab keselamatan kerja berhubungan erat dengan produktivitas, keselamatan kerja akan membawa ketenangan dan keamanan kerja sehingga sangat membantu hubungan antara karyawan dengan pemimpin yang merupakan landasan kuat terciptanya kelangsungan produksi. Dan insentif merupakan faktor pendorong yang memotivasi karyawan bekerja lebih baik agar bisa tercapai tujuan suatu perusahaan, dan ini akan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulandri, Y., (2020) artinya secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan

H3: Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja , Dan Insentif Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima.



Gambar.1 Kerangka Berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012). Yaitu “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima”.

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya yang dikemukakan Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dari gabungan PT.Andika Mitra dan PT. PLN (Persero) UP3 Bima yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini 45 orang dengan mengambil seluruh karyawan dari gabungan PT.Andika Mitra dan PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Adapun teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *sampling jenuh*.

4. Lokasi Penelitian

PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Bima, berlokasi di Monggonao, Mpunda, Bima, Nusa Tenggara Barat, 84116, Indonesia.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dan informasi untuk mengetahui permasalahan terkait variabel yang menjadi penelitian pada objek tersebut.
- b. Wawancara, proses memperoleh informasin dengan cara tanya jawab antar pewawancara dengan responder untuk mengetahui permasalahan pada variabel yang menjadi mendaoatkan gambaran mengenai variabel yang menjadi bahan penelitian.
- c. Kuesioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- d. Dokumentasi, suatu proses memperoleh data dan informasi dalam bentuk asip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS versi 21 for windows.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinieritas yang berarti multiolinieritas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

4. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koofisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koofisien korelasi (r).

6. Uji signifikasi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,703	0,300	Valid
		X1.2	0,671	0,300	Valid
		X1.3	0,679	0,300	Valid
		X1.4	0,511	0,300	Valid
		X1.5	0,515	0,300	Valid
		X1.6	0,641	0,300	Valid
		X1.7	0,465	0,300	Valid
		X1.8	0,623	0,300	Valid
		X1.9	0,498	0,300	Valid
		X1.10	0,616	0,300	Valid
2	Insentif Kerja (X2)	X2.1	0,737	0,300	Valid
		X2.2	0,795	0,300	Valid
		X2.3	0,868	0,300	Valid
		X2.4	0,760	0,300	Valid
		X2.5	0,688	0,300	Valid
		X2.6	0,743	0,300	Valid
		X2.7	0,436	0,300	Valid
		X2.8	0,622	0,300	Valid
		X2.9	0,536	0,300	Valid
		X2.10	0,427	0,300	Valid
		X2.11	0,569	0,300	Valid
		X2.12	0,611	0,300	Valid
3	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,433	0,300	Valid
		Y.2	0,355	0,300	Valid
		Y.3	0,610	0,300	Valid
		Y.4	0,685	0,300	Valid
		Y.5	0,514	0,300	Valid
		Y.6	0,636	0,300	Valid
		Y.7	0,710	0,300	Valid
		Y.8	0,704	0,300	Valid
		Y.9	0,707	0,300	Valid
		Y.10	0,680	0,300	Valid
		Y.11	0,503	0,300	Valid
		Y.12	0,630	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

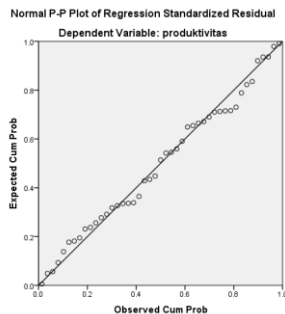
Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	0,780	> 0,600	Reliabel
Variabel Insentif Kerja	0,881	> 0,600	Reliabel
Variabel Produktivitas	0,819	> 0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

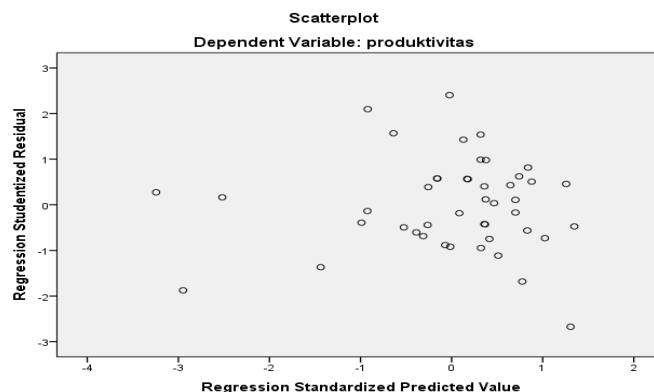
b. Uji Multikolenearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kesehatan & Keselamatan Kerja	.899	1.112
Insentif Kerja	.899	1.112

a. Dependet Variable: Produktivitas Kerja (Y)
(Sumber Data; SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolenearitas, jika nilai tolerance $0,899 > 0,100$ dan nilai VIF $1.112 < 10,00$.

c. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.734

a. Predictors: (Constant), Kesehatan & Keselamatan Kerja, Insentif Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Berdasarkan uji autokolerasi, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbin watson. Nilai k (2) dan N (45) dengan signifikansi 5%. Nilai du (1.614) < Durbin Watson (1,734) < 4-du (2,38) artinya tidak gejala autokolerasi.

3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.861	4.364		5.009	.000
keselamatan & kesehatan kerja	.152	.071	.261	2.133	.039
insentif kerja	.445	.103	.528	4.316	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

((Sumber Data; SPSS Versi 23, 2022)

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 21,861 + 0,152X_1 + 0,445X_2$$

- Konstantan a = 21,861 artinya jika Keselamatan & Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja konstan atau sama dengan nol maka Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima akan naik sebesar 21,861.
- Koefisien variable b1 = 0,152 artinya jika Keselamatan & Kesehatan Kerja naik sebesar satu satuan dimana Insentif Kerja konstan maka Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima akan naik sebesar 0,152.
- Koefisien variable b2 = 0,445 artinya jika Insentif Kerja naik sebesar satu satuan dimana Keselamatan & Kesehatan Kerja konstan maka Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima akan naik sebesar 0,445.

4. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 ^a	.435	.408	3.685	1.734

a. Predictors: (Constant), insentif kerja, keselamatan dan kesehatan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,659. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Keselamatan & Kesehatan Kerja Dan Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima Kuat sebesar 0,659 (65,9%)

Tabel Koefisien Korelasi Pada Tingkat Hubungan X Dan Y

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2012

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 ^a	.435	.408	3.685	1.734

a. Predictors: (Constant), insentif kerja, keselamatan dan kesehatan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber; SPSS Versi 23)

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,435 atau 43,50%. Artinya pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Kerja (X1), Dan Insentif Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima yaitu sebesar 43,50 % sedangkan sisanya 56,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.861	4.364		5.009	.000
keselamatan & kesehatan kerja	.152	.071	.261	2.133	.039
insentif kerja	.445	.103	.528	4.316	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

a. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2.133 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.018 ($2.133 > 2.018$), maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,039 < 0,05$ ada pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PLN (Persero) UP3 Bima. Penelitian ini “**Terbukti**” dengan penelitian Pansiang,dkk (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani menyatakan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Insentif Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.316 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.018 ($4.316 > 2.018$), maka hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Insentif Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.PLN (Persero) UP3 Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,000 < 0,05$ Insentif Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima. Penelitian ini “**Terbukti**” dengan penelitian Gunawan, R., (2021), Nirwana & Haryani (2019) dan Andriani, C., (2020) yang menyatakan bahwa Insentif Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.496	2	219.248	16.146	.000 ^b
	Residual	570.304	42	13.579		
	Total	1008.800	44			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), insentif kerja, keselamatan dan kesehatan

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji F untuk variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.146 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 ($16.146 > 3.21$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), jadi secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Keselamatan & Kesehatan Kerja, Dan Insentif Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada PT.PLN (Persero) UP3 Bima. Ini “**Terbukti**” dari penelitian Yulandri, Y.,(2020) menyatakan bahwa secara simultan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Insentif Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial dari Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (Persero) UP3 Bima.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial dari Insentif Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (Persero) UP3 Bima.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan dari Keselamatan & Kesehatan dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (Persero) UP3 Bima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diperoleh dan dapat disampaikan adalah :

1. Bagi PT. Andika selaku mitra dari PT. PLN Persero UP3 Kota Bima perlunya peningkatan pengawasan terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan kecelakaan terjadi pada pegawai saat bekerja. Serta memperhatikan lagi insentif para karyawan sehingga produktivitas kerja pegawai terus meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Kerja, serta pengalaman dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Produktivitas pegawai dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Derita Qurbani & Upay Selviyana. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang BSD. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol.1, No.3, Mei 2018. ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .
- Hasibuan, M.A.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.<https://doi.org/10.1016/J.Chemosphere.2018.05.062>
- Iman Adisatya Wibowo.(2021). Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)E-ISSN 2723-424X .Volume 2 Nomor 1 Juli 2021 Website: www.jurnal.imsi.or.id.
- Kamang K. Pesik,Ddk.(2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2928 – 2937. ISSN 2303-1174
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi
- Rivai, Veithal: Jauvani Sagala. 2009. Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siti Al Fajar dan Tri Heru. 2015. “Manajemen Sumberdaya Manusia”. Edisi ke tiga dan cetakan kedua. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- ugiyono. 2016. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung

- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Syahril. 2021. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Persada Mandiri Yang Bergerak Di Biro Pencatatan Kwhpt. Pln (Persero) Padang. Menara Ekonomi, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume 11 No. 3 – Oktober 2021
- Prisilia A. Jacob, Ddk (2017). Pengaruh Program Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Jurnal Emba, Vol. 5 No. 3 September 2017, Hal. 4545-4554. ISSN 2303-1174
- Wirawan. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia". Jakarta: Rajagrafindo Persada.