

Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja

Muhammad Ikhtiar^{1*}, Muh Fauzan Imaduddin², Suharni A. Fachrin³

Abstract

Work productivity in a company has an important role. The success or failure of a company really depends on the ups and downs of employee work productivity in a company. Several factors that can influence work productivity include motivation, work ethic, commitment and satisfaction. This research aims to determine the relationship between occupational health and safety programs and work productivity at PT PLN UP2B Makassar City System in 2023. The type of research used is quantitative research with a cross sectional approach. The population in this study was 87 respondents. The sampling technique is total sampling. The sample was 87 respondents. The instrument used in this research was a questionnaire. The results of the research show that there is a relationship between motivation and work productivity at PT PLN UP2B Makassar City System in 2023 ($p = 0.004 < 0.05$), there is a relationship between commitment and work productivity at PT PLN UP2B Makassar City System in 2023 ($p = 0.028 < 0.05$), there is a relationship between work ethic and work productivity at PT PLN UP2B Makassar City System in 2023 ($p = 0.000 < 0.05$), there is a relationship between attendance and work productivity at PT PLN UP2B Makassar City System in 2023 ($p = 0.044 < 0.05$). The conclusion of the research is that all variables in this research including motivation, commitment, work ethic and compliance have a relationship with work productivity at PT PLN UP2B Makassar City in 2023. This research suggests that the company provides information related to the implementation of K3 on a regular basis as a form of improvement effort. Awareness in carrying out actions related to K3 policies during work.

Keywords : Motivation, Work Ethic, Commitment, Work Productivity

Pendahuluan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja atau kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. (Rias Arsy et al., 2022). Berdasarkan data dari World Health Organization (WHO) mencatat terdapat sebanyak 685.000 kasus kecelakaan kerja setiap hari. Angka ini mengindikasikan bahwa

setiap 8 menit terjadi kecelakaan kerja pada 475 pekerja industri. Secara resmi, kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 24% dalam 10 tahun terakhir.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 menembus angka 103.000 kasus dengan rata-rata pekerja meninggal setiap harinya sebanyak 9 orang. BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2020 membayar Rp.406 milyar untuk santunan kematian dan Rp.554 milyar untuk santunan kecelakaan kerja. Pada tahun 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sebanyak 370.747 kasus. (Badan Pusat Statistik, 2019), Namun ironisnya, hanya 30% dari seluruh pekerja di Indonesia

* Korespondensi : muhammad.ikhtiar@umi.ac.id

1,2,3 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

yang dilindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga masih terdapat beberapa angka kecelakaan kerja yang belum tercatat sepenuhnya. (Ketenagakerjaan, 2020)

Kasus kecelakaan kerja untuk wilayah Sulawesi Selatan memperlihatkan perubahan selama tiga tahun terakhir, berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tercatat terdapat 780 kasus kecelakaan kerja. Melihat tingginya angka kecelakaan kerja setiap tahunnya yang tidak hanya menimbulkan korban jiwa, kerusakan materi, dan gangguan produksi, maka diperlukan adanya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di suatu perusahaan. Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh bahan produksi yang mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan, dan penyakit akibat kerja. (Permenaker RI Nomor Per. 05/MEN/1996, n.d.)

Produktivitas kerja pada suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas yaitu dua hal yang mempunyai hubungan yang sangat erat dan merupakan masalah yang ada di sebuah Perusahaan. (Ariani et al., 2020)

Dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak terlepas dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia ini adalah aset penting dalam organisasi yang mampu menyelesaikan dan mengelola sumber daya yang telah berjalan ini. Produktifitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan di dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga pencapaian ini biasanya ditetapkan oleh pihak Perusahaan. (Susanti et al., 2019)

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dorongan seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja di sini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:139) bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti ketertarikan terhadap pekerjaan. Faktor ekstrinsik, seperti gaji dan keselamatan kerja. (Oktavia & Badri, 2023)

Salah satu indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepatuhan. Dalam hal ini kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin/kepatuhan, motivasi, sikap dan etos kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. (Oleh & Nim, 2010)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut di atas mengindikasikan bahwa program K3 sudah optimal dan belum berjalan dengan baik. Olehnya itu penulis tertarik untuk mengkaji Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar tahun 2023.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yaitu penyajiannya dalam bentuk deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada populasi besar mau-

pun kecil, tetapi data yang akan dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari data tersebut. Maka akan ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sehingga peneliti dapat mengetahui hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar yaitu sebanyak 87 Pekerja.. Sampel dalam penelitian menggunakan teknik total sampling, yaitu pengambilan sampel yang di ambil secara keseluruhan dari jumlah populasi penelitian. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan observasi terhadap responden di tempat kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=87)

Variabel	n	%
Usia		
17 – 25 Tahun	3	3,4
23 – 35 Tahun	11	12,6
36 – 45 Tahun	46	52,9
46 – 55 Tahun	23	26,5
56 – 66 Tahun	4	4,6
Jenis kelamin		
Laki - laki	29	33,3
Perempuan	58	66,7
Masa kerja		
> 5 tahun	62	71,3
< 5 tahun	25	28,7

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 51 orang responden dengan presentase sebesar (58,6%), Sedangkan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 36 orang responden dengan presentase sebesar (41,4%). distribusi responden berdasarkan motivasi yang baik sebanyak 35 orang responden dengan presentase (40,2%), Sedangkan motivasi yang kurang sebanyak 52 orang responden dengan presentase (59,8%). komitmen yang baik sebanyak 49 orang responden dengan

Hasil

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat dilihat bahwa umur responden 17-25 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar (3,4%), umur responden 26-35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar (12,6%), umur responden 36-45 tahun sebanyak 46 orang dengan presentase (53,9%), umur responden 46-55 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase (26,4%), dan umur responden 56-65 tahun sebanyak 4 orang dengan presentasen (4,6%). jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar (66,7%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase (33,3%). Masa kerja responden terbanyak yaitu > 5 Tahun sebanyak 62 orang responden dengan presentase sebesar (71,3%), sedangkan masa kerja < 5 Tahun sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar (28,7%).

presentase sebesar (56,3%), Sedangkan komitmen yang kurang sebanyak 38 orang responden dengan presentase sebesar (43,7%). distribusi responden berdasarkan etos kerja yang baik sebanyak 42 orang responden dengan presentase sebesar (48,3%), Sedangkan komitmen yang kurang sebanyak 45 orang responden dengan presentase sebesar (51,7%). berdasarkan kepatuhan yang baik sebanyak 53 orang responden dengan presentase sebesar (60,9%), Sedangkan kepatuhan yang kurang sebanyak 34 orang responden dengan presentase sebesar (39,1%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan variabel di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar (n=87)

Variabel	n	%
Produktifitas kerja		
Tinggi	51	58,6
Rendah	36	41,4
Sumber Daya Manusia		
Baik	35	40,2
Kurang	52	59,8
Komitmen		
Baik	49	56,3
Kurang	38	43,7
Etos Kerja		
Baik	42	43,3
Kurang	45	51,7
Intervensi Sensitif		
Baik	53	60,9
Kurang	34	39,1

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 27 orang (77,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 8 orang (22,9%). Sedangkan, motivasi yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 24 orang (46,2%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 28 orang (53,8%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,004 < 0,05$ yang berarti ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023. komitmen yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 34 orang

dengan presentase (69,4%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 15 orang dengan presentase (30,6%). Sedangkan, komitmen yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 17 orang dengan presentase (44,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 21 orang dengan presentase (53,3%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,028 < 0,05$ yang berarti ada hubungan komitmen dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023. etos kerja yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (85,7%) dan

Tabel 3. Hubungan antara variabel yang diteliti dengan Produktivitas Kerja Pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar (n=87)

Variabel	Kategori	Produktifitas Kerja				Total		P (value)
		Tinggi		Rendah		n	%	
		N	%	n	%			
Motivasi	Baik	27	77,1	8	22,8	35	100	0,004
	Kurang	24	46,2	28	53,8	52	100	
Komitmen	Baik	34	69,4	15	30,6	49	100	0,028
	Kurang	17	44,7	21	55,3	38	100	
Etos Kerja	Baik	36	85,7	6	14,3	42	100	0,000
	Kurang	15	33,3	30	66,7	45	100	
Kepatutuhan	Baik	36	67,9	17	32,1	53	100	0,044
	Kurang	15	44,1	19	55,9	34	100	

produktivitas kerja yang rendah sebanyak 6 orang dengan presentase (14,3%). Sedangkan, etos kerja yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (33,3%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 30 orang dengan presentase (66,7%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023. Kepatuhan yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (67,9%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 17 orang dengan presentase (32,1%). Sedangkan, kepatuhan yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (44,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 19 orang dengan presentase (55,9%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,044 < 0,05$ yang berarti ada hubungan kepatuhan dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Pembahasan

Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa motivasi yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 27 orang (77,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 8 orang (22,9%). Sedangkan, motivasi yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 24 orang (46,2%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 28 orang (53,8%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,004 < 0,05$ yang berarti ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN

(Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023

Menurut teori Hubeis menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi internal berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan, dan tanggung jawab berkorelasi positif dengan produktivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Sukabumi. Sedangkan motivasi eksternal berupa gaji, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, supervisi, serta administrasi dan kebijakan berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja Penyuluh Pertanian Lapangan. (Hubeis, 2007) Ellerslie dan Oppenheim menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan tingkat motivasi dan jumlah publikasi oleh usia, jenis kelamin, tanggung jawab, dan jam kerja yang dihabiskan. (Ellerslie & Oppenheim, 2008)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofii (2021) yang menunjukkan hasil 0,561 yang berarti tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet adalah kuat dan angka koefisien 0,561 bernilai positif sehingga arah hubungan kedua variabel searah yang artinya jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Nilai sig. (2-tailed) 0,000 artinya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 0,01 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan searah antara variabel motivasi dan produktivitas kerja buruh sadap karet pada Kebun Banjarsari PTPN XII. (Motivasi et al., 2020)

Penelitian ini juga sejalan dengan Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,325 dan nilai t hitung sebesar 5,047 > nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%. (Saleh & Utomo, 2018)

Hubungan Komitmen dengan Produktivitas Kerja

Komitmen kerja adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan ataupun

organisasi serta tujuan organisasi. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa komitmen yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 34 orang dengan presentase (69,4%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 15 orang dengan presentase (30,6%). Sedangkan, komitmen yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 17 orang dengan presentase (44,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 21 orang dengan presentase (53,3%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,028 < 0,05$ yang berarti ada hubungan komitmen dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Penjelasan secara teoritik tentang komitmen kontinuitas berkelanjutan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) sebagai komitmen yang didasarkan pada persepsi atas kerugian yang akan diperoleh jika karyawan tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Dengan kecenderungan hasil sebelumnya yang menengah dan tinggi, maka dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan atau staf tidak akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, staf yang memiliki komitmen rasional/kontinuitas yang rendah tidak akan bertahan dalam organisasi karena dirinya memang tidak membutuhkan (need to), terdapat tiga aspek yang mencerminkan komitmen kerja yaitu Komitmen Afektif (affective commitment), Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) dan Komitmen normatif (normative commitment). (Meyer, J. P., & Allen, 1997)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wua, K. R (2022) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karya-

wan di PT Sumber Energi Jaya dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. (Wua et al., 2022)

Hubungan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja

Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa etos kerja yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (85,7%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 6 orang dengan presentase (14,3%). Sedangkan, etos kerja yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (33,3%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 30 orang dengan presentase (66,7%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023.

Menurut Sinamo (2005) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator-indikator di dalam Etos Kerja menurut Sinamo yaitu : Penuh tanggung jawab, Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan. (Sinamo, n.d.)

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karya-

wan (Y) di PT. Inko Java, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,112 dan nilai t hitung sebesar 1,375 < nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%. (Saleh & Utomo, 2018)

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Dalam konteks ini etos kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ditentukan oleh peningkatan produktivitas kerja pegawainya. (Usman, 2015)

Hubungan Kepatuhan dengan Produktivitas Kerja

Kepatuhan terdiri dari kenyataan bahwa seseorang datang untuk memandang dirinya sebagai instrumen untuk melaksanakan keinginan orang lain, dan sebagian besar orang melakukan apa yang diperintahkan kepada mereka, terlepas dari isi tindakan dan tanpa batasan hari nurani, selama mereka memahami bahwa perintah itu datang dari otoritas yang sah.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepatuhan yang baik dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 36 orang dengan presentase (67,9%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 17 orang dengan presentase (32,1%). Sedangkan, kepatuhan yang kurang dengan produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase (44,1%) dan produktivitas kerja yang rendah sebanyak 19 orang dengan presentase (55,9%). Hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,044 < 0,05$ yang berarti ada hubungan kepatuhan dengan produktivitas kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), kepatuhan merupakan bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Siagian mengartikan kepatuhan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Mathis Robert, 2006) Menurut teori

Handoko (2001), kepatuhan merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Handoko, 2001)

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviandi (2019) yang menunjukkan bahwa nilai t statistik sebesar 1,607 sementara nilai t tabel signifikansi 5% adalah 1,96. Karena nilai t statistik lebih kecil dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepatuhan dengan produktivitas pekerja secara parsial. (NOVIANDI, 2019)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar Tahun 2023., maka disimpulkan bahwa, Ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja Di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar ($pvalue 0,004 < 0,05$), Ada hubungan antara komitmen dengan produktivitas kerja Di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar ($pvalue 0,028 < 0,05$), Ada hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja Di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar ($pvalue 0,000 < 0,05$), Ada hubungan antara kepatuhan dengan produktivitas kerja Di PT PLN UP2B Sistem Kota Makassar ($pvalue 0,044 < 0,05$). Penelitian ini menyarankan agar pihak perusahaan memberikan informasi terkait penerapan K3 secara berkala sebagai bentuk upaya peningkatan kesadaran dalam melaksanakan tindakan yang berhubungan dengan kebijakan K3 selama bekerja.

Daftar Pustaka

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Badan Pusat Statistik. (2019). *In Badan Pusat Statistik Indonesia*. Badan Pusat Statistik.

- Ellerslie, S., & Oppenheim, C. (2008). The effect of motivation on publication productivity of UK LIS academics. *Library and Information Research*, 32(101), 57–90. <https://doi.org/10.29173/lirg62>
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPFE. Hal,).
- Hubeis, A. V. S. (2007). Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penyuluhan*, 3(2). <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v3i2.2156>
- Ketenagakerjaan, B. (2020). *Unggul dalam layanan, kuatkan operasional andal. BPJS Ketenagakerjaan, Laporan Terintegrasi*.
- Mathis Robert, L. dan J. J. H. (2006). *Human Resources Management*. Selemba Medika.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc.
- Motivasi, H., Produktivitas, D., Buruh, K., Karet, S., Banjarsari, K., Xii, P., Bangsalsari, K., Jember, K., Rofi'i 1 í ½í ¶,, A., & Hani, E. S. (2020). Jurnal Komunikasi dan Penyuluhan Pertanian Journal of Communication and Agricultural Extension Relationship of Motivation and Work Productivity of Rubber Tapping Workers in Kebun Banjarsari PTPN XII District Bangsalsari Jember Regency. *Jurnal Kirana*, 1(2), 86–94.
- NOVIANDI, D. (2019). Pengaruh Kepatuhan Dan Kesiapan Alat Terhadapprogram Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Produktivitas Pekerja Di Pt In *Repository.Ut.Ac.Id*.
- Oktavia, C. M., & Badri, J. (2023). Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 964–978. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.473>
- Oleh, S., & Nim, U. (2010). *Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan daerah air minum (pdam) kota blitar*.
- Permenaker RI Nomor Per. 05/MEN/1996. (n.d.).
- Rias Arsy, G., Dyah Listyarini, A., Setyo Wulan, E., Setya Putri, D., Putri Purwandari, N., Fitriana, V., Lidya, S., & Isyeh Wulandari, E. (2022). Penerapan Apd (Alat Pelindung Diri) Lengkap Untuk Menunjang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Pabrik Tahu “Rukun” Desa Dadirejo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati. *Jurnal Pengabdian Kesehatan*, 5(2), 177.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Satu data kemenaker, 2023, Data Kecelakaan Kerja tahun 2023, Laporan, Kemenaker
- Sinamo, J. (n.d.). Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses. *Grafika Mardi Yuana*.
- Susanti, E., Sugianto, W., Sabillah, A. I., & ... (2019). Analisa Pengaruh Manajemen Resiko dan Perilaku Kerja Aman Terhadap Kinerja Pekerja Shipyard Kota Batam. ... *Seminar Nasional Ilmu ...*, 1(3), 79–84.
- Usman, N. (2015). *Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). the Influence of Integrity, Commitment and Employee Spirit on Employee Work Productivity At Pt Source Energi Jaya. *29 Jurnal EMBA*, 10(1), 29–38.