

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO)

Annisa Wirdayani

Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

[annisawirdayani1822@gmail.com](mailto:annisawirdayani1822@gmail.com)

### ABSTRACT

*Undoubtedly, human resources play an important role in the success of any company or entity. HR is a critical asset that requires special attention and care. This research focuses on workers at PT PLN (Persero) due to their non-compliance with the requirements for Personal Protective Equipment (PPE), which causes significant safety hazards. There is a real need to improve managerial oversight given the lack of employee involvement in Occupational Safety and Health (OHS) training and the workplace environment. Researchers at PT PLN (Persero) conducted an analysis to determine the causal relationship between Occupational Safety and Health (K3) and worker productivity. The aim of various initiatives that fall under the scope of "Occupational Safety and Health" (K3) is to provide employees in industrial environments with a safe and healthy working environment. This research uses a qualitative research approach, with the main emphasis on collecting data through extensive library research from various sources such as books, journals, and scientific papers. This study focuses on three variables, namely occupational safety, occupational health, and integrated occupational safety and health, and aims to investigate the impact of these three on the productivity of employees of PT PLN (Persero). The statistical analysis carried out shows that there is a correlation between Occupational Safety and Health (K3) and the work productivity of PT PLN (Persero) employees. In short, it is very beneficial for PT PLN (Persero) in all fields to prioritise occupational safety and health. Ensuring the physical and mental well-being of employees in the workplace is essential for optimising productivity.*

**Keywords:** productivity, PT PLN, influence K3.

### ABSTRAK

Tidak diragukan lagi, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap perusahaan atau entitas. SDM merupakan aset kritis yang memerlukan perhatian dan perawatan khusus. Penelitian ini berfokus pada pekerja di PT PLN (Persero) karena ketidakpatuhan mereka terhadap persyaratan Alat Pelindung Diri (APD), yang menyebabkan bahaya keselamatan yang signifikan. Ada kebutuhan nyata untuk meningkatkan pengawasan manajerial mengingat kurangnya keterlibatan karyawan dalam pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan tempat kerja. Peneliti di PT PLN (Persero) melakukan analisis untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas pekerja. Tujuan dari berbagai inisiatif yang termasuk dalam lingkup "Keselamatan dan Kesehatan Kerja" (K3) adalah untuk membekali karyawan di lingkungan industri dengan lingkungan kerja yang aman dan menyehatkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan penekanan utama pada

pengumpulan data melalui penelitian perpustakaan yang luas dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan karya ilmiah. Studi ini berpusat pada tiga variabel, yakni keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja terpadu, dan bertujuan untuk menyelidiki dampak ketiganya terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero). Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan adanya korelasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja pegawai PT PLN (Persero). Singkatnya, sangat bermanfaat bagi PT PLN (Persero) di segala bidang untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan di tempat kerja sangat penting untuk mengoptimalkan produktivitas.

**Kata Kunci:** Produktivitas, PT PLN, Pengaruh K3

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, sangat penting bagi perusahaan dan organisasi untuk secara efektif memanfaatkan sumber daya mereka agar yang dihasilkan berkualitas unggul, sehingga memastikan daya saing dan pertumbuhan berkelanjutan. Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang krusial dalam menentukan daya saing perusahaan. Indikator utama kemajuan industri adalah produktivitas, karena peningkatan produktivitas dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi di sektor industri. Untuk mencapai tujuannya, industri harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan efisiensi tenaga kerjanya. Masalah produktivitas tenaga kerja yang rendah memerlukan perhatian khusus dari industri, karena berpotensi mempengaruhi kualitas dan kuantitas output. Terkait dengan efisiensi tenaga kerja, aspek keamanan kerja (K3) juga memerlukan perhatian khusus dari industri.

Tantangan yang dihadapi oleh organisasi dan perusahaan seringkali serupa dengan yang dihadapi oleh tenaga kerja mereka. Mengabaikan keselamatan dan kesejahteraan organisasi atau tenaga kerja di tempat kerja berpotensi menghambat kemajuan suatu industri. K3 memiliki arti penting dari perspektif moral, hukum, dan ekonomi. Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan keselamatan personel mereka dan individu lain yang mungkin dapat terpengaruh. Praktik kesehatan dan keselamatan kerja mencakup serangkaian tindakan seperti pencegahan cedera, perawatan karyawan, penyediaan akomodasi perawatan kesehatan dan cuti medis, serta penerapan tindakan pencegahan, hukuman, dan kompensasi. K3 dirancang untuk menjamin terpeliharanya kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, K3 memberikan perlindungan tidak hanya bagi pekerja tetapi juga keluarganya, konsumen, dan pemangku kepentingan terkait lainnya yang mungkin terpengaruh oleh kondisi kerja yang berlaku. Pelaksanaan rencana K3 merupakan aspek penting manajemen bisnis, karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dengan pelaksanaan K3.

Suatu industri memiliki beberapa program pemeliharaan, termasuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan UU No. 13, Ketenagakerjaan, Pasal 86(1) "Setiap pekerja/karyawan berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja." Dan Pasal 86(2): "Untuk melindungi keselamatan pekerja/karyawan dan untuk

mencapai produktivitas tenaga kerja yang maksimal, langkah-langkah perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja." Tindakan perlindungan K3 melibatkan pengurangan maupun penghapusan kecelakaan di tempat kerja melalui identifikasi dan penghapusan potensi bahaya, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan kerja atau produksi. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena dua hal, yaitu kesalahan manusia dan lingkungan. Istilah "kesalahan manusia" berkaitan dengan perilaku manusia yang tidak diinginkan seperti kegagalan untuk mematuhi Prosedur Operasi Standar (SOP) yang telah ditetapkan, sedangkan "lingkungan" biasanya dikaitkan dengan faktor-faktor seperti pencahayaan, kemurnian udara, dan tekanan mental.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak sebagai Perusahaan Listrik Negara, bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik dari fasilitas tenaga sampai ke konsumen akhir, termasuk rumah tangga perorangan seperti H. Tersedia pilihan harga yang terjangkau untuk beragam ruang, termasuk area industri, komersial, perumahan, dan publik, serta berbagai perlengkapan dan peralatan. Untuk mencapai tingkat produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi, sangat penting bagi industri untuk memiliki kemampuan untuk menarik, mendidik, menilai, dan mempertahankan tenaga kerja yang sesuai dalam hal kuantitas dan kualitas. Menjaga kualitas dan kuantitas tenaga kerja diperlukan jaminan K3 di lingkungan operasional, penyelenggaraan pendidikan K3, pengawasan jam kerja karyawan, dan pelaksanaan penilaian kesehatan karyawan. Sebaiknya penilaian lingkungan kerja dilakukan secara berkala dengan mempertimbangkan kondisi fisik dan non fisik, baik secara harian maupun bulanan. Karyawan yang dijamin keselamatan dan kesehatannya cenderung menunjukkan tingkat produktivitas lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak dijamin keselamatan dan kesehatannya.

## METODE PENELITIAN

Studi ini berpusat pada tiga variabel, yakni keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja terpadu, dan bertujuan untuk menyelidiki dampak ketiganya terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero).

Metodologi yang dipilih untuk penelitian ini adalah kualitatif. Metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data melibatkan melakukan penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Investigasi ini menggunakan berbagai sumber data, termasuk buku, jurnal, dan artikel penelitian yang relevan dengan materi pelajaran yang dipilih.

Penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan data melalui pemeriksaan berbagai sumber seperti catatan, buku, artikel, makalah, jurnal, dan bahan-bahan lain yang relevan untuk memperoleh informasi tentang masalah atau variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis isi untuk memeriksa data untuk tujuan melakukan tinjauan pustaka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempromosikan keseragaman dalam prosedur peninjauan, analisis, dan penarikan kesimpulan, sekaligus mengurangi risiko bias informasi yang dapat timbul dari kesalahan manusia

atau kesenjangan dalam literatur yang tersedia. Penelitian ini telah dirumuskan dengan maksud untuk memastikan kemudahan dan aksesibilitas. Prinsip tersebut dipilih sehubungan dengan keterbatasan waktu yang dihadapi oleh peneliti yang mungkin tidak dapat melakukan tinjauan literatur yang komprehensif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam kajian ini, dilakukan tinjauan literatur yang komprehensif untuk mendapatkan hasil penelitian, sehingga didasarkan pada penelitian terdahulu. Menurut temuan Mahfudhoh (2018), ada korelasi penting antara lingkungan tempat kerja dan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menetapkan apakah ada korelasi antara lingkungan kerja yang menguntungkan dan tingkat produktivitas yang tinggi di antara staf. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut temuan, variabel komunikasi adalah prediktor yang paling signifikan dari output pekerja. Dari kelima indikator yang diteliti, indikasi temperatur, khususnya temperatur udara, memegang peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tidak disarankan bagi organisasi untuk menggunakan tempat kerja atau suhu udara sebagai metrik kinerja utama mereka. Memanfaatkan indikator komunikasi adalah pendekatan yang sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hal ini disebabkan kemahiran mereka dalam mengkomunikasikan informasi yang diperlukan secara efektif kepada karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Studi ini menemukan bahwa PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B telah secara efektif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawannya, yang dibuktikan dengan berbagai indikator lingkungan kerja. Selain itu, kecukupan komunikasi di antara anggota staf dianggap dapat diterima, meskipun sering terjadi pergantian personel di dalam perusahaan. Menumbuhkan dan meningkatkan suasana kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting bagi PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B. Hal ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Organisasi saat ini memiliki kapasitas untuk berpartisipasi dalam kegiatan kompetitif pada skala domestik dan global, bersama dengan badan dan subdivisi perusahaan lainnya. Kasus ini berkaitan dengan upaya PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B dalam membangun dunia kerja yang mematuhi peraturan serta protokol yang ditentukan. Tujuannya adalah untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Penelitian ini mengkaji dampak lingkungan kerja, upah, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jasa Atmaja Teknik Kartasura, berdasarkan temuan penelitian Rohmadi Elsan Aprianto (2008). Studi tersebut

mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian Samahati (2020) menunjukkan bahwa organisasi dan bisnis terlibat dalam upaya kompetitif untuk menampilkan kekuatan unik mereka. Meskipun demikian, keunggulan ini terkait erat dengan kinerja tenaga kerja yang luar biasa. Model regresi dievaluasi untuk semua variabel dengan menggunakan ambang batas signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai 0,000. Temuan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi di bawah 0,05. Penelitian ini telah menerima atau membuktikan hipotesis bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara positif oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja, yang dibuktikan dengan arah koefisien yang positif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamang, Adolfina, dan Genita (2018) di PT. PLN (Persero) Area Manado yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta disiplin kerja.

Penelitian ini melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja. Temuan analisis mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel. Menurut Flippo (2012: 163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya kolaboratif yang berusaha untuk mencapai masyarakat yang adil dan berkembang dengan menjaga kesehatan fisik dan mental, serta martabat pekerja dan kemanusiaan pada umumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dellia, Lengkong, dan Sendow (2017) di PT. Horiguchi Human Light memberikan bukti yang mendukung kesimpulan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdampak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Mahfudhoh (2018) melakukan penelitian tentang korelasi antara produktivitas karyawan, lingkungan kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Temuan penelitian mengungkapkan korelasi yang signifikan dan positif antara variabel-variabel ini. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan membahas empat elemen kunci yang biasa digunakan untuk mencirikan produktivitas karyawan. Unsur-unsur tersebut meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan remunerasi atau penghasilan karyawan. Pembahasan akan difokuskan pada pentingnya masing-masing elemen tersebut dalam mengukur produktivitas karyawan dan saling bergantungan dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan memeriksa elemen-elemen ini, studi ini berusaha memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan dan implikasinya terhadap keberhasilan organisasi. Tenaga kerja menunjukkan kemampuan penting untuk memberikan pekerjaan dengan kualitas luar biasa, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efisiensi, dan mengembangkan kemampuan dalam manajemen waktu untuk memastikan penyelesaian proyek tepat waktu. Temuan penelitian

menunjukkan bahwa kelangkaan metrik pendapatan dan kompensasi yang sesuai tetap ada. Tujuan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) Tanjung Jati B ini adalah untuk menyusun strategi yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja organisasi. Studi ini menawarkan pemeriksaan komprehensif tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja, bersama dengan eksplorasi strategi untuk mengelola faktor-faktor ini secara efektif guna meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini disajikan secara rinci dan memberikan wawasan berharga bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Neny Mukhlisani, Sritomo Wignjosaebrot, dan Indung Sudarso (2008), yang mengkaji dampak keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik. Penelitian dilakukan oleh peneliti Indung Sudarso dan Sritomo Wignjosaebrot. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa produktivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja.

Penelitian Ilmi (2015) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan di PT PLN Persero cabang Samarinda dipengaruhi oleh tindakan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sangat penting, dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 4,037 yang melampaui nilai kritis sebesar 1,999, dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan variabel keselamatan kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,479. Produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Area Samarinda berbanding lurus dengan tingkat keselamatan kerja. Penurunan keselamatan kerja kemungkinan akan mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan, sedangkan peningkatan keselamatan kerja kemungkinan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan tingkat keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Kota Samarinda terlihat cukup memuaskan, ditunjukkan dengan tanggapan yang diberikan oleh responden terkait indikator keselamatan kerja. Meskipun demikian, masih terdapat personel yang kurang memahami penggunaan peralatan keselamatan dengan benar sesuai dengan protokol, peralatan dan mesin yang tidak lengkap dalam organisasi, dan karyawan yang menunjukkan ketidakmampuan dalam menangani peralatan kerja. Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 yang berkaitan dengan keselamatan kerja memiliki tingkat signifikansi tertentu dalam konteks PT. PLN (Persero) Wilayah Samarinda. Kondisi keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Samarinda dinilai positif oleh responden, terbukti dengan skor rata-rata memuaskan yang diperoleh Rayon Kota Samarinda. Rayon Samarinda Kota menunjukkan persentase persetujuan tertinggi sebesar 39%, dengan mayoritas responden menyatakan setuju. Namun, perlu dicatat bahwa beberapa karyawan mengungkapkan pandangan berbeda.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada hubungan yang signifikan antara

produktivitas karyawan dengan kesehatan kerja. Studi statistik determinan yang mempengaruhi kesehatan kerja menghasilkan nilai t masing-masing 0,704 dan 1,999 dengan nilai signifikansi 0,484 lebih besar dari kadar alfa yang diperlukan 0,05. Selain itu nilai estimasi pengaruh variabel terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 0,085. Kondisi kesehatan kerja PT. Pegawai PLN Area Samarinda Rayon Kota Samarinda berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jika kesehatan mereka di tempat kerja terus memburuk, mereka harus mengantisipasi penurunan produksi kerja mereka. Di sisi lain, peningkatan produktivitas kerja mereka kemungkinan besar dihasilkan dari peningkatan kesehatan kerja mereka. Manajemen PT PLN (Persero) di wilayah Rayon Samarinda Kota Samarinda perlu dapat meningkatkan kesehatan kerja tenaga kerjanya. Tujuan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota memberikan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Layanan yang ditawarkan meliputi penekanan yang lebih tinggi pada nutrisi dan kesehatan fisik di tempat kerja, program pencegahan penyakit, pemeriksaan kesehatan pra-kerja, pemeriksaan kesehatan triwulan dan khusus, panduan gaya hidup sehat, dan pemeriksaan yang dilakukan lebih sering dari satu kali setiap tiga bulan.

Hipotesis bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tidak didukung oleh hasil uji-t. Nilai t untuk variabel kesehatan kerja sebesar 0,704, dan pengaruh variabel kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,085. Variabel kesehatan kerja juga memiliki nilai 1,999. Sebagai konsekuensi langsung dari hal ini, penurunan produktivitas pekerja menyebabkan penurunan kesehatan kerja. Di sisi lain, jika kondisi kesehatan kerja pekerja angkutan umum membaik, tingkat produktivitas mereka akan meningkat. Area Samarinda Pengelolaan PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Kota perlu dapat meningkatkan lingkungan kerja para pegawainya. PLN (Persero) PT. Samarinda Rayon Kota Samarinda menghargai kebahagiaan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Konsekuensinya, manajemen harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kerja yang dibarengi dengan pelayanan kesehatan karyawan, seperti pencegahan sakit dan pelayanan kesehatan pra kerja. Prosedurnya meliputi inspeksi, pemeriksaan medis rutin dan khusus, rekomendasi untuk hidup sehat, dan penekanan yang lebih besar pada diet profesional dan kesehatan fisik staf mereka. Jika kondisi ini terpenuhi, pekerja yang melakukan pekerjaan berbahaya akan merasakan kepuasan, keamanan, dan perlindungan.

### **Pentingnya Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Penggunaan Alat Pelindung Kerja (APD)**

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengajarkan pekerja cara berpikir, bertindak, memiliki keterampilan dan informasi yang tepat, dan memiliki sikap. Tidak mungkin untuk melebih-lebihkan relevansi pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karena sebagian besar

kecelakaan yang terjadi di tempat kerja adalah hasil dari pekerja yang tidak mengetahui praktik kerja yang aman. Orang-orang yang sadar akan suatu risiko tetapi akhirnya terluka karenanya, melakukannya karena mereka tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang risiko dan langkah-langkah yang harus mereka ambil untuk menghindarinya. Tujuan program pelatihan ini adalah untuk membekali para pekerja dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Selain itu, program ini bertujuan untuk menanamkan sikap dan perilaku peserta yang mengutamakan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Peserta akan diminta untuk membayar biaya untuk mendeteksi bahaya dalam pekerjaan mereka dan menerapkan langkah-langkah keselamatan.

Menurut temuan studi ini, pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dikaitkan dengan peningkatan tingkat produktivitas pekerja. Hardian, dkk. (2023) melakukan penelitian di PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa, Kabupaten Gowa, dan menemukan bahwa mayoritas responden memiliki sikap positif terhadap pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karena berbagai alasan. Beberapa alasan ini termasuk secara konsisten menghadiri pelatihan K3 di tempat kerja dan menerima materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Walaupun sebagian responden menyatakan bahwa pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kurang memadai karena jenis pelatihan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan keahlian masing-masing dan materi pelatihan tidak sesuai dengan tingkat kesulitannya. di lapangan, sebagian besar responden menyatakan bahwa pelatihan sudah memadai. PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa menyelenggarakan pelatihan K3 setiap tiga bulan sekali, yang setara dengan setiap triwulan sekali. Menurut penelitian sebelumnya (Haryo, 2019), Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kaitan yang substansial dengan produktivitas kerja personel yang bekerja di departemen manufaktur di PT. MetecSemarang.

Alat pelindung diri, atau APD, adalah apa yang dikenakan pekerja untuk melindungi diri dari potensi bahaya dan kecelakaan di tempat kerja. Penggunaan alat pelindung diri (APD) oleh karyawan merupakan upaya untuk mengurangi risiko paparan bahaya kerja. Meskipun ini adalah tahap paling akhir dalam prosedur pencegahan, menggunakan alat pelindung diri adalah hal yang mutlak harus Anda lakukan. Yang dimaksud dengan “Alat Pelindung Diri” (APD) adalah berbagai produk, beberapa di antaranya adalah: helm, safety harness, sepatu bot, sarung tangan, kacamata, dan masker.

Berdasarkan temuan penelitian ini, secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan jumlah produktivitas pekerja. Menurut temuan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Sunggumintsa di Kabupaten Gowa, peserta terpilih menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) berkualitas tinggi karena berbagai alasan. Karyawan sering menggunakan apa yang dikenal sebagai alat pelindung diri (APD) untuk melindungi diri dari bahaya yang

mungkin ada di tempat kerja. Terlepas dari kenyataan bahwa beberapa peserta melaporkan Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak memadai sebagai akibat dari kesenjangan antara jumlah APD yang tersedia dan jumlah karyawan, kualitas APD yang diberikan dinilai standar yang buruk. Penelitian Becker (2015) menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara penggunaan alat pelindung diri (APD) dengan tingkat produktivitas pegawai di PD Purnama Cikarang.

## SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, terdapat hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero). [K3] adalah singkatan dari program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perusahaan. Secara khusus dapat disimpulkan bahwa derajat keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja personel yang bekerja di PT PLN Persero di seluruh wilayah. Pemeliharaan kesehatan dan produktivitas tenaga kerja tergantung pada pembentukan lingkungan kerja yang aman. Produktivitas dalam bisnis dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kondisi kerja karyawan, mengurangi jumlah dan tingkat keparahan kecelakaan kerja, penyakit, dan masalah terkait stres, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan secara keseluruhan. Diharapkan penerapan pemutakhiran ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas dengan mengurangi jumlah karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Asumsinya, PT PLN (Persero) di Indonesia akan menekankan pada penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, pemeriksaan kesehatan, dan jam kerja. Tempat kerja berpotensi untuk mengembangkan hubungan yang lebih kuat antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, melalui penerapan standar yang konsisten untuk semua orang, serta pengutamaan pencahayaan dan sirkulasi udara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Ilmi, E. L., Ulu, S., & Samarinda, K. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Kompenasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ekonomia*, 7(1), 132-144.
- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(01).
- Mahfudhoh, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Ngabalin, E. R., & Cahyono, W. E. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tual. *Widya Teknik*, 21(1), 21-27.

- Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1-11.
- Rosento, R. S. T., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155-166.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Samsir, A. A. H., Muchlis, N., & Baharuddin, A. (2023). Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa. *Window of Public Health Journal*, 4(2), 195-207.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 11-15.
- Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197-204.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99-104.