

**Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)**

Nia Malinasari

Misbahuddin Azzuhri

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan industri yang berhubungan dengan instalasi dengan resiko tinggi memang diperlukan. Hal ini dilakukan untuk menjamin keamanan para tenaga kerja sebagai penggerak utama dalam proses produksi selama bekerja sehingga memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif. Pelaksanaan program Kesehatan, Keselamatan dan Jaminan Sosial perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program kesehatan, keselamatan dan Jaminan Sosial bagi dirinya maupun perusahaan. Dengan adanya pelaksanaan program K-3 ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode explanatory (Penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebanyak 45 orang sebagai sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kedua* Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ketiga*, Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial, Produktivitas

**The Influence of Work Safety, Health (K3) Program and Social Security to
Employee Work Productivity**

(Study at PT PJB Up Brantas Karangates – Malang Regency)

Nia Malinasari

Misbahuddin Azzuhri

Department of Management Faculty of Economics and Business

Brawijaya University

ABSTRACT

The implementation of work safety and health management (K3) in the industrial environment related with high risk installation is needed. It is done to ensure the security of employees as the main mover in the production process during their work so it motivates them to work more productively. The implementation of work safety, health and social security is needed and important, because it helps to embody the good employee maintenance, so they understand the important meaning of health, safety, and social security program for themselves or the company. With the K3 program, employee will feel safe, protected and guaranteed their safety, so it will reach good efficiency from cost, time, labor sides, and able to improve work productivity. The research used explanatory method with qualitative approach. Data collection by questionnaire to 45 employees as sample. Data analysis by multiple regression, F and t tests. The results showed that. First, work safety, health, and physical security simultaneously influence significantly to the employee work productivity. Second, work safety, health, and social security partially influence significantly to the employee work productivity. Third, work health, influence dominantly to employee work productivity.

Key word : Work Safety, Health, Social Security, Productivity

Alamat Korespondensi:
Nia Malinasari, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Brawijaya Jl. MT
Haryono 165 Malang, Tlp (0341)
551611, Hp. 085755323869

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instalasi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, megendalikan, dan mendaya gunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam rangka penerapan teknologi canggih, beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana, memperkecil kecelakaan dan penyakit kerja. Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bahaya dan cara mencegahnya.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Pemerintah menekankan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dunia usaha karena kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian namun pengaruhi produktivitas. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar mengatakan, berdasarkan data pada 2011 terjadi 96.314 kasus kecelakaan dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.144 orang dan mengalami cacat sebanyak 42 orang.

“K3 adalah hak dasar perlindungan tenaga kerja dan perwujudan masyarakat sejahtera, adil dan makmur secara materil spiritual,” katanya pada Peluncuran Saya Pilih Selamat di gedung Kemenakertrans, Selasa (16/10/2012). K3 juga diketahui telah menjadi salah satu persyaratan dalam kegiatan perdagangan, khususnya perdagangan global. International Labour Organization (ILO) juga telah menetapkan konvensi ILO No 187 dan Rekomendasi ILO N0 197 tentang kerangka kerja promosi K3. Pemerintah pun menyelaraskan dengan Keputusan

Menteri Tenaga Kerja No Kep 463/ Men/1993 tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diikuti oleh Visi K3 Nasional Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015 yang senantiasa disosialisasikan ke seluruh masyarakat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Disamping perlu dilakukan upaya untuk mencegah pegawai mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan pegawai. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik dan kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah (Sedarmayanti 2009:120).

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan social yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Program yang diatur dalam Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Produktivitas yang lebih baik tidak selalu berarti produksi lebih banyak, mungkin lebih sedikit orang atau lebih sedikit uang atau waktu yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Cara yang berguna untuk mengukur produktivitas karyawan adalah total biaya orang per unit hasil produksi. Dalam pengertian yang paling mendasar, produktivitas adalah ukuran atas kuantitas

pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan. Berguna juga untuk melihat produktivitas sebagai perbandingan antara pemasukan dan hasil menandakan nilai tambah yang diberikan organisasi atau ekonomi.

Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas karyawan, Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas karyawan, Untuk mengetahui kesehatan kerja berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : diduga pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, diduga pengaruh program keselamatan, kesehatan dan jaminan sosial secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, diduga kesehatan kerja (X2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORI

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Dengan demikian yang bersangkutan tidak mengalami gangguan kerja selama melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk memelihara stamina, perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, jiwa dan raga karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Upaya pemeliharaan perlu dilakukan tanpa henti, selama yang bersangkutan masih mempunyai hubungan kerja dengan organisasi perusahaan.

Faktor yang mendorong perlunya organisasi perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia: (Sedarmayanti 2009:118)

- a. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan yang bila tidak dipelihara dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- b. Sumber daya manusia adalah manusia biasa yang mempunyai kelebihan, keterbatasan, emosi dari perasaan yang mudah berubah dengan berubahnya lingkungan sekitar.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:124), Keselamatan dan Kesehatan Kerja Adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Rivai (2011:792), keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis- fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan kerja

Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. (Mathis dan Jackson 2002:245)

Variabel yang perlu diperhatikan dalam keselamatan kerja yang efektif adalah (Jackson, 2002:259)

1) Tanggung jawab dan komitmen perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja ialah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan.

2) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan kerja para pekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:188) dan Mangkunegara (2005:162) variabel yang perlu diperhatikan dalam keselamatan kerja adalah:

1) Pemakaian Peralatan Kerja

- a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using dan rusak.
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

2) Pemakaian Perlengkapan Keselamatan Kerja

- a. Penggunaan pakaian atau seragam kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan.
- b. Penggunaan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan, tutup mulut dan hidung.

Kesehatan Kerja

Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan adalah yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bias mengganggu aktivitas manusia normal umumnya.

Variabel yang perlu diperhatikan dalam kesehatan kerja yang efektif adalah (Sedarmayati 2009:131) :

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja yakni meliputi
 - a. Pemeliharaan lingkungan kerja yang selalu bersih,
 - b. Kondisi ruang kerja yang tidak terlalu padak dan sesak.
- 2) Upaya pemeliharaan kondisi fisik
 - a. Tingkat kenyamanan karyawan terhadap lingkungan fisik seperti penerangan, tingkat kebisingan, tingkat sirkulasi udara.
 - b. Pemberian fasilitas konsultasi kesehatan dan poliklinik yang memadai bagi para karyawan yang mengalami gangguan kesehatan sewaktu waktu.
- 3) Upaya pemeliharaan kondisi mental
 - a. Kondisi stres kerja dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah,
 - b. Hubungan antara sesama karyawan

Jaminan Sosial

Pengertian Jaminan Sosial

Undang-undang No. 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 lebih menegaskan lagi yang dimaksud dengan Jamsostek adalah sebagai berikut :“ Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial mempunyai beberapa aspek yaitu:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
- b. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
- c. Menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.
- d. Karena adanya upaya perlindungan dan terciptanya ketenangan kerja akan berdampak meningkatkan produktifitas kerja.

- e. Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang lingkup jaminan sosial meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacad karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relative sehingga sulit ditetapkan derajat cacadnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacad mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

Jaminan Kematian

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Produktivitas

Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Menurut Simamora (2006:612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi; kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan
- b. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu

diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variable yang sudah di modelkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Eksplanatory*) yaitu menyoroti hubungan variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian *eksplanatory* digunakan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan keamanan fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT Pembangkit Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkit Brantas Karangates – Kabupaten Malang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkit Brantas Karangates - Kabupaten Malang yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat no.271 Karangates, Sumberpucung Kabupaten Malang.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah bidang manajemen sumberdaya manusia yaitu mengenai pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan jamanan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT Pembangkit Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkit Brantas Karangates - Kabupaten Malang. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdiri dari variabel independent yakni keselamatan (X1), kesehatan (X2), dan jamanan sosial (X3) serta variabel dependent yakni produktivitas (Y).

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal penting dalam penelitian karena data yang diperoleh sangat menunjang keberhasilan peneliti yang dilakukan dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Wawancara ,Kuesioner , Dokumentasi.

Populasi dan sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu individu) yang karakteristiknya hendak di duga sebagai populasi (sugiyono 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PJB UP Brantas Karangates Kabupaten Malang pada unit PLTA Sutami dan PLTA Wlingi yang berjumlah 45 orang ,

Skala Pengukuran

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran interval sedangkan tipe skala yang digunakan diadaptasi dari model Likert antara 1 sampai dengan 5, dari segi pandangan statistic. Skala dengan lima tingkatan (dari 1 sampai 5) lebih tinggi keandalannya dari skala dua tingkatan yaitu ya atau tidak.

Kategori dari penilaian skala Likert ;

1. Sangat Setuju : 5
2. Setuju : 4
3. Kurang Setuju : 3
4. Tidak Setuju : 2
5. Sangat Tidak Setuju : 1

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Profil PT. PJB

PT Pembangunan Jawa-Bali (PJB) sejak berdiri tahun 1995 senantiasa mengabdikan diri untuk bangsa dan negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi, andal dan ramah lingkungan. Dengan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB tiada henti berbenah dan melakukan inovasi dengan tetap berpegang pada

kaidah tata pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*). Berkat dukungan *shareholders* dan *stakeholders*, PJB tumbuh dan berkembang dengan berbagai bidang usaha, tanpa meninggalkan tanggung jawab sosial perusahaan demi terwujudnya kemandirian masyarakat dan kelestarian lingkungan hidup.

Awalnya PJB hanya menjalankan bisnis membangkitkan energi listrik dari enam Unit Pembangkitan (UP) yang dimiliki, yaitu : UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW) dan UP Brantas (281 MW). Kini, PJB berkembang dan menjalankan berbagai usaha yang terkait dengan bidang pembangkitan yang antara lain: jasa *Operation and Maintenance (O&M)* Pembangkit, *Engineering, Procurement and Construction (EPC)*, konsultan bidang pembangkitan, pendidikan dan pelatihan tata kelola pembangkitan, pendidikan dan pelatihan energi terbarukan, serta usaha lain yang dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki perusahaan. PJB mendirikan anak perusahaan di bidang *Operation and Maintenance*, perusahaan di bidang *EPC* pembangkit, serta melakukan *joint venture company* untuk mengembangkan pembangkit baru ataupun menjalankan bisnis *O&M* pembangkit

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 45 responden, melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang diteliti nampak dapat diketahui bahwa sebanyak 45 (100%) responden adalah laki-laki dan tidak ada responden berjenis kelamin wanita. Seluruh responden yang diteliti berjenis kelamin laki-laki karena karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali masih didominasi oleh tenaga lapangan seperti bagian operasional, *maintenance* dan jenis pekerjaan ini lebih sesuai untuk karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan usia responden yang diteliti dapat diketahui bahwa 2 orang (4,44%) responden berusia kurang dari 25 tahun, sebanyak 19 orang (42,22%) berusia antara 25-35 tahun, dan sebanyak 24 orang (53,33%) responden berusia lebih dari 45 tahun. Jadi sebagian besar responden yang diteliti berusia lebih dari 45 tahun artinya sebagian besar karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang didominasi oleh karyawan yang umurnya relative dewasa.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan pendidikan responden yang diteliti responden memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 27 orang (60%), perguruan tinggi sebanyak 11 (24,44%), Diploma sebanyak 5 orang (11,11%), SMP sebanyak 2 orang (4,44%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan SD tidak ada. Jadi sebagian besar responden yang diteliti memiliki tingkat pendidikan SMU yang berarti bahwa sebagian besar karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang memiliki tingkat pengetahuan dan intelektual yang sudah memadai.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan lama kerja responden yang diteliti dapat diketahui bahwa sebanyak 25 orang (55,56%) responden memiliki lama kerja di atas 10 tahun, sebanyak 14 orang (31,11%) memiliki lama kerja antara 5 sampai dengan 10 tahun, sebanyak 6 orang (13,33%) memiliki lama kerja kurang dari 5 tahun. Jadi sebagian besar responden yang bekerja di PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang sudah merasa cocok dan sesuai dengan lingkungan kerja di perusahaan tersebut sehingga responden enggan untuk pindah bekerja di tempat yang lain

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Jawaban Item Variabel Keselamatan Kerja

Variabel Keselamatan Kerja ada tiga item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban tersaji dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah skor tertinggi adalah pernyataan penanggulangan saat terjadi kecelakaan kerja (X1.1). Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.1 sebesar

4,38. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan sudah memberikan penanggulangan yang cepat saat terjadi kecelakaan kerja.

Pernyataan kedua (X1.2) mengenai usaha peningkatan keselamatan kerja secara berkelanjutan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.2 sebesar 4,33. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju bahwa perusahaan selalu melakukan usaha peningkatan keselamatan kerja secara berkelanjutan.

Pernyataan ketiga (X1.3) mengenai program keselamatan kerja. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.3 sebesar 4,27. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan telah merumuskan peraturan mengenai program keselamatan kerja dengan baik.

Pernyataan kedua (X1.4) mengenai peraturan keselamatan kerja. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.4 sebesar 4,29. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju bahwa perusahaan telah melaksanakan peraturan keselamatan kerja dengan baik.

Pernyataan kedua (X1.5) mengenai penyediaan pakaian kerja. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.5 sebesar 4,24. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju bahwa perusahaan telah menyediakan pakaian kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing bagian.

Pernyataan ketiga (X1.6) mengenai penyediaan alat pelindung diri. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.6 sebesar 4,18. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri yang lengkap dan dalam kondisi baik.

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Keselamatan Kerja PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang (X1.1-X1.6) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4,28. Hal ini dapat diartikan item-item dalam variabel Keselamatan

Kerja (X1.1-X1.6) dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Malang.

Deskripsi Jawaban Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kesehatan Kerja, dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah skor tertinggi adalah pernyataan (X2.1) yakni mengenai kondisi lingkungan kerja. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.1 sebesar 4,47. Hasil rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan sudah menjaga kondisi lingkungan kerja agar selalu bersih.

Pernyataan kedua (X2.2) mengenai penyediaan tempat kerja yang nyaman. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.2 sebesar 4,33. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan telah menyediakan tempat kerja yang nyaman dan tidak penuh sesak.

Pernyataan ketiga (X2.3) mengenai penerangan, kebisingan, dan sirkulasi udara tempat kerja. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.3 sebesar 4,29. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan sering artinya penerangan, kebisingan, dan sirkulasi udara tempat kerja terpenuhi kenyamanannya.

Pernyataan keempat (X2.4) mengenai kualitas jaminan kesehatan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.4 sebesar 4,07. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya kualitas jaminan kesehatan (poliklinik) yang disediakan oleh perusahaan tergolong baik.

Pernyataan kelima (X2.5) mengenai hubungan antar karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.5 sebesar 4,49. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya hubungan kerja karyawan dengan sesama karyawan terjalin dengan baik.

Pernyataan kelima (X2.6) mengenai kemampuan karyawan mengatasi tekanan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.5 sebesar 4,29. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya karyawan dapat mengatasi segala tekanan dalam pekerjaan

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Kesehatan Kerja PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang (X2.1-X2.6) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4,32. Hal ini bisa diartikan item-item dalam variabel Kesehatan Kerja (X2.1-X2.6) dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang.

Deskripsi Jawaban Item Variabel Jaminan Sosial (X3)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Jaminan Sosial (X3 dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah skor tertinggi adalah pernyataan (X3.1) yakni mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X3.1 sebesar 4,27. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan selalu memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Pernyataan kedua (X3.2) mengenai penggantian biaya pengobatan karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X4.2 sebesar 4,40. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya bila karyawan sakit perusahaan bersedia mengganti biaya pengobatan karyawan.

Pernyataan ketiga (X3.3) mengenai pemberian santunan kecelakaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X4.3 sebesar 4,44. Hal ini berarti rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan sering artinya perusahaan memberikan santunan bila terjadi kecelakaan kerja pada karyawan.

Pernyataan keempat (X3.4) mengenai pemberian jaminan asuransi. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X4.4 sebesar 4,33. Hal ini berarti rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya perusahaan juga memberikan jaminan asuransi kepada keluarga bila karyawan meninggal dunia karena kecelakaan kerja.

Pernyataan kelima (X3.5) mengenai pemberian pesangon. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X3.5 sebesar 4,33. Hal ini berarti rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju

artinya perusahaan memberikan uang pesangon saat karyawan sudah tidak produktif lagi.

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Jamianan Sosial (X3.1-X3.5) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan jarang ke setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4,35. Hal ini bisa diartikan item-item dalam variabel Jamianan Sosial (X3.1-X3.5) dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang.

Deskripsi Jawaban Item Variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Produktivitas Kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah skor tertinggi adalah pernyataan (Y.1) yakni mengenai penyelesaian pekerjaan dengan cermat dan teliti. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.1 sebesar 4,40. Rata-rata jawaban dari responden mengarah ke pernyataan setuju artinya penyelesaian pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian.

Rata-rata jumlah skor pernyataan (Y.2) yakni mengenai penyelesaian pekerjaan dengan tuntas. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.2 sebesar 4,33. Rata-rata jawaban dari responden mengarah ke pernyataan setuju artinya karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

Rata-rata jumlah skor pernyataan (Y.3) yakni mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.3 sebesar 4,13. Rata-rata jawaban dari responden mengarah ke pernyataan setuju artinya jumlah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Rata-rata jumlah skor pernyataan (Y.4) yakni pencapaian hasil kerja. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.4 sebesar 3,31. Rata-rata jawaban dari responden setuju terhadap pernyataan hasil kerja yang dicapai karyawan selalu meningkat.

Rata-rata jumlah skor pernyataan (Y.5) yakni mengenai penyelesaian pekerjaan dengan target waktu perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.5 sebesar 3,87. Rata-rata jawaban dari responden

mengarah pernyataan setuju artinya karyawan dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan target waktu perusahaan.

Rata-rata jumlah skor pernyataan (Y.6) yakni mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.6 sebesar 3,33. Rata-rata jawaban dari responden setuju mengenai karyawan dalam penyelesaian pekerjaan tidak pernah menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang (Y.1-Y.6) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 3,90 artinya bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang cukup tinggi.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Dengan menggunakan rumus tehnik korelasi Product moment, dengan taraf signifikasi sebesar 5%. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Item-Item

Variabel	Item	Pearson Correlation (r)	Sig.	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,814	0,000	Valid
	X1.2	0,769	0,000	Valid
	X1.3	0,881	0,000	Valid
	X1.4	0,839	0,000	Valid
	X1.5	0,691	0,000	Valid
	X1.6	0,763	0,000	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,743	0,000	Valid
	X2.2	0,794	0,000	Valid
	X2.3	0,849	0,000	Valid
	X2.4	0,768	0,000	Valid
	X2.5	0,751	0,000	Valid
	X2.6	0,646	0,000	Valid
Jamanan Sosial (X3)	X3.1	0,822	0,000	Valid
	X3.2	0,809	0,000	Valid
	X3.3	0,898	0,000	Valid
	X3.4	0,898	0,000	Valid
	X3.5	0,850	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,720	0,000	Valid
	Y.2	0,724	0,000	Valid

	Y.3	0,698	0,000	Valid
	Y.4	0,457	0,002	Valid
	Y.5	0,486	0,001	Valid
	Y.6	0,582	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.9 validitas menunjukkan keseluruhan item memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 5%. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Apabila alpha cornbach lebih besar 0,600, maka dikatakan pertanyaan-pertanyaan reliabel

Tabel 4.10

UJI RELIABILITAS ITEM-ITEM

Variabel Penelitian	<i>Alfa Cornbach</i>	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,876	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,856	Reliabel
Jamianan Sosial (X3)	0,903	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,663	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.10 reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Jamianan Sosial (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) reliabel. Hal ini dilihat nilai alpha cornbach di atas (>) 0,600.

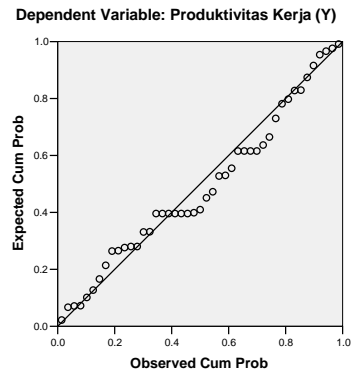
Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji statistik dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deteksi awal atas penyimpangan asumsi ekonometri pada hasil analisis terhadap keempat asumsi ekonometri yaitu :

Gejala Normalitas

Gambar 4.4

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.4 di atas terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar garis diagonal, serta menyebarnya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas adalah dengan koefisien antar Variabel independen menurut Santoso (2000:207), apabila nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*-nya (*VIF*) berada dibawah angka 10 (lima), maka suatu model regresi bebas dari problem multikolinieritas. Berikut ini ditampilkan nilai tolerance dan VIF

Tabel 4.11
Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,527	1,899	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel independent
Kesehatan Kerja (X2)	0,520	1,925	
Jamianan Sosial (X3)	0,590	1,695	

Sumber : data primer diolah, 2012

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang memenuhi syarat ambang tolerance yaitu mendekati angka 1 dan VIF Variabel bebas berada dibawah angka 10 (Ghozali 2006:92). Sehingga pada

analisis ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, Variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas Variabel terikat.

Gejala Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006:109) dasar pengambilan keputusan apakah terjadi Heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variable independent (Gujarati (2003) dengan persamaan : $U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$. Jika variable independent signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Hasil uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 4.12
Pedeteksian Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien regresi (B)	t hitung	Signifikan (p) T
Keselamatan Kerja (X1)	-0,049	-0,848	0,401
Kesehatan Kerja (X2)	0,017	0,278	0,783
Jamianan Sosial (X3)	0,014	0,248	0,806

Sumber : Data diolah

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variable independent yang signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen nilai absolute U_t (Absu). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Hasil Analisis Linear Berganda

X1 : Keselamatan Kerja (X1)

X2 : Kesehatan Kerja (X2)

X3 : Jamianan Sosial (X3)

Y : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dapat disajikan bentuk persamaan regresi sesuai dengan rumus regresi berganda sebagai berikut ini: $Y = 0,294X_1 + 0,308X_2 + 0,275X_3$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien regresi $\beta_{x_1}=0,294$

Merupakan slope atau arah variabel Keselamatan Kerja (X_1) yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan mempunyai sifat

pengaruh yang searah. Penerapan program Keselamatan Kerja di lingkungan kerja PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang akan mempengaruhi peningkatan Produktivitas Kerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$) atau *Ceteris paribus*.

2) Koefisien regresi $\beta_{x_2}=0,308$

Merupakan slope atau arah variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_2 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan mempunyai sifat pengaruh yang searah. Penerapan program Kesehatan Kerja di lingkungan kerja di PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang akan mempengaruhi peningkatan Produktivitas Kerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$) atau *Ceteris paribus*.

3) Koefisien regresi $\beta_{x_3}=0,275$

Merupakan slope atau arah variabel Jaminan Sosial (X_3) yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_3 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja karyawan mempunyai sifat pengaruh yang searah. Penerapan program Jaminan Sosial di lingkungan kerja PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang akan mempengaruhi peningkatan Produktivitas Kerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1, X_2 = 0$) atau *Ceteris paribus*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung $17,723 < F$ tabel 2,23 atau F hitung mempunyai tingkat signifikan (p)=0,000 $1 <$ dari $\alpha=0,005$, maka keputusan terhadap hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima artinya Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Jaminan Sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang.

Pada hasil uji t menunjukkan bahwa (X_1) $t_{hitung} 3,818 > t_{tabel} 1,663$, sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi variabel Keselamatan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y),

maka hipotesis II dapat diterima. (X2) $t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,663$, sedangkan nilai signifikansi (p) sebesar $0,037 < 0,05$. Jadi variabel Kesehatan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y), maka hipotesis II dapat diterima. (X3) $t_{hitung} 2,051 > t_{tabel} 1,663$, sedangkan nilai signifikansi (p) sebesar $0,047 < 0,05$. Jadi Jamianan Sosial (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y), maka hipotesis II dapat diterima.

Pada Uji pengaruh dominan hasil penelitian membuktikan bahwa Perhitungan *Standardized Coefficients* (β) menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X₂) mempunyai nilai *Standardized Coefficients* (β) sebesar **0,308** > jika dibandingkan dengan variabel Keselamatan Kerja (X₂) dengan nilai koefisien beta (β_{x_2}) sebesar 0,294, Jamianan Sosial (X₃) dengan nilai koefisien beta (β_{x_3}) sebesar 0,275, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Koefisien Adjusted $R^2 = 0,533$ dapat dijelaskan bahwa 53,3% Produktivitas Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang mampu dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Jamianan Sosial dan sisanya yang 46,7% mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat Keselamatan, Kesehatan dan Jamianan Sosial (K3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Artinya semakin baik tingkat Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jamianan Sosial yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas karyawan, begitu sebaliknya.