

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) AREA MANADO***EFFECT OF WORK SAFETY AND WORK DISCIPLINATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF
PT. PLN (PERSERO) MANADO AREA*

Oleh :

Kamang K. Pesik¹**Adolfina²****Genita G. Lumintang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹kamangpesik@gmail.com²adolfina_p@yahoo.com³genitagracia73@gmail.com

Abstrak : Karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Semakin buruk produktivitas kerja karyawan maka akan berdampak tidak baik bagi perusahaan itu sendiri. Keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja yang bertujuan melakukan pencegahan. Kedisiplinan kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 80 orang diambil sampel sebanyak 80 dengan metode sampel jenuh. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Manado dapat memperhatikan keselamatan setiap karyawan yang ada, dan perusahaan harus memerhatikan standar kualitas kerja yang ditetapkan pada karyawan, agar karyawan dapat mencapai standar kualitas kerja itu dengan baik.

Kata Kunci: keselamatan kerja, kedisiplinan kerja, produktivitas kerja.

Abstract : Employees have an important role in the company to increase work productivity. The worse the employee's work productivity will have an adverse impact on the company itself. Work safety is a safety condition that is free from the risk of accidents and damage where we work which includes the condition of the building, the condition of the engine, safety equipment, and the conditions of the workers who aim to prevent. Work discipline can mean a person's awareness and willingness to obey company or organization rules and prevailing social norms, where employees always come and go home on time and do all their work well. The purpose of this study was to determine the Occupational Safety and Discipline of Work affect the Employee Productivity at PT PLN (Persero) Manado. The population of this study were all employees at PT PLN (Persero) Manado Area, totaling 80 people taken as many as 80 samples with saturated sample methods. The method used is multiple linear regression analysis, F test and t test. The results showed that simultaneous work safety and work discipline had a positive effect on employee work productivity, so PT. PLN (Persero) Manado Area can pay attention to the safety of each employee, and the company must pay attention to the quality of work standards set for employees, so that employees can achieve the work quality standards well.

Keywords: work safety, work discipline, work productivity.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi masalah bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Era globalisasi ini persaingan industry energi yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan.

Dalam perusahaan peran sumber daya manusia dalam mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya manusia yang dimiliki sangat penting. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya disiplin kerja pada karyawan.

Tingkat kecelakaan yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah suatu masalah yang harus diperhatikan secara khusus karena hal ini merupakan suatu indikator keberhasilan perusahaan tersebut untuk menilai efektivitas pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan tersebut. Masalah keselamatan kerja sudah dikenal sejak berabad yang lalu, sejalan dengan tempat kerja (Soehatman, 2010).

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya (Hasibuan, 2013).

Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. (Sedarmayanti, 2005:58).

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Area Manado.
2. Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Area Manado.
3. Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Handoko (2008:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2011:1).

Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan hazard (bahaya) dan resiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. ILO telah menetapkan bahwa penerapan K3 sangat penting guna memberikan perlindungan bagi para pekerja dari bahaya penyakit dan kecelakaan yang dapat ditimbulkan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012:176).

Rachmawati (2007) menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedisiplinan Kerja

Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2007:305) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuanketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193).

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Umar (2003) produktivitas yang digambarkan sebagai bentuk sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan setiap harinya harus lebih baik. Secara umum produktivitas dapat didefinisikan sebagai hasil sebuah perbandingan antara sebuah hasil dengan sesuatu yang dicapai (*output*) berdasarkan keseluruhan-keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Penelitian Terdahulu

Dahlan, Mananeke, dan Dotulong (2017) melakukan penelitian tentang pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang.

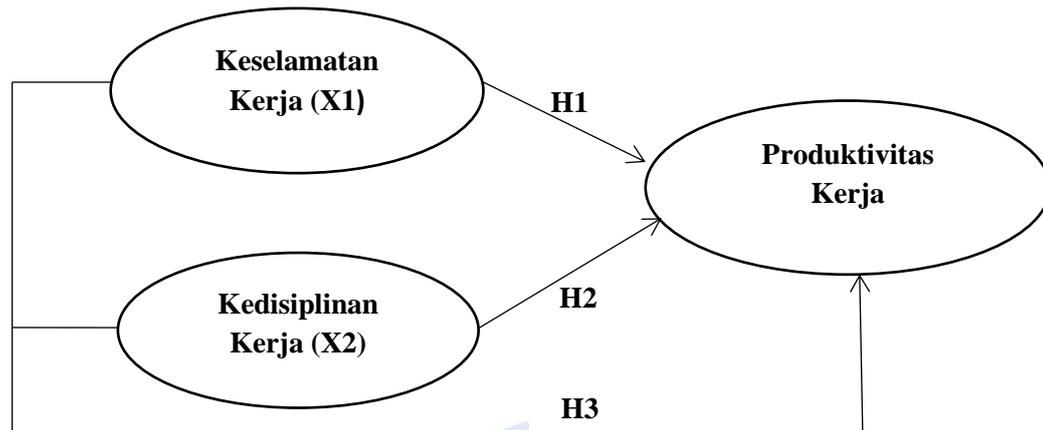
Dunggio (2013) melakukan penelitian ini tentang semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara.

Rumondor (2013) melakukan penelitian ini tentang motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.

Labudo (2013) melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama.

Tindow, Mekel, dan Sendow (2014) melakukan penelitian tentang disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca.

Paladio, Tewal, dan Trang (2017) melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja, iklim kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, iklim kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja dan iklim kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H₂: Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H₃: Diduga Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado sebanyak 80 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini 80 dengan mengambil seluruh karyawan. Untuk teknik pengambilan data adalah teknik *sampling* jenuh.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Area Manado, berdasarkan kuisisioner mengenai keselamatan kerja, kedisiplinan kerja, dan produktivitas kerja. Data sekunder diperoleh dari PT. PLN (Persero) Area Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam

pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada karyawan, atau pimpinan-pimpinan karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keselamatan Kerja (X1)

Mangkunegara (2009) keselamatan kerja dijelaskan sebagai berikut “Keselamatan kerja diilustrasikan sebagai suatu kondisi yang aman dari kesesangsaraan, kerusakan ditempat kerja dan kerugian”.

Kedisiplinan Kerja (X2)

Siagian (2007:305) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, (Siagian, 2007).

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Seperti yang dikatakan Sugiyono (2011) bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Produktivitas Kerja
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Keselamatan Kerja
X ₂	= Kedisiplinan Kerja
e	= Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian

Nama variabel	Item	<i>r product moment</i>	Nilai signifikansi	Keterangan
X1 = Keselamatan Kerja	X1.1	0,431	0,000	Valid
	X1.2	0,487	0,000	Valid
	X1.3	0,556	0,000	Valid
	X1.4	0,574	0,000	Valid

	X1.5	0,397	0,000	Valid
	X1.6	0,585	0,000	Valid
X2 = Kedisiplinan Kerja	X2.1	0,391	0,000	Valid
	X2.2	0,441	0,000	Valid
	X2.3	0,344	0,000	Valid
	X2.4	0,334	0,000	Valid
	X2.5	0,508	0,000	Valid
	X2.6	0,351	0,000	Valid
	X2.7	0,352	0,000	Valid
	X2.8	0,327	0,000	Valid
	X2.9	0,437	0,000	Valid
	X2.10	0,435	0,000	Valid
	X2.11	0,446	0,000	Valid
	X2.12	0,506	0,000	Valid
	X2.13	0,467	0,000	Valid
	X2.14	0,344	0,002	Valid
	X2.15	0,401	0,000	Valid
	X2.16	0,396	0,000	Valid
Y = Produktivitas Kerja	Y1	0,380	0,000	Valid
	Y2	0,663	0,000	Valid
	Y3	0,557	0,000	Valid
	Y4	0,424	0,000	Valid
	Y5	0,550	0,000	Valid
	Y6	0,587	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2018

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 6 pernyataan untuk variabel X1, 16 pernyataan untuk variabel X2, dan 6 pernyataan untuk variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbroach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,686	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,694	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,702	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2018

Tabel 2 terlihat bahwa *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,400	0,160	0,138	1,948

Sumber: Olah Data, 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,400 menunjukkan menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt.pln (persero) area manado, mempunyai pengaruh sebesar 40% atau memiliki hubungan yang cukup antara variable dependen dan independent. Hasil koefisien determinasi atau R *Square* adalah 0,160 yang menunjukkan bahwa 16% produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado di teliti dalam penelitian ini dan sisanya 84% tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.	F Tabel
1	Regresion	55.746	2	27.873	7.349	0,001	3,11
	Residual	292.054	77	3.793			
	Total	347.800	79				

Sumber: Olah Data, 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh variable keselamatan kerja (X1), dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) signifikan, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05. Dilihat juga dari nilai F hitung maka menyatakan seluruh variable independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($7,349 > 3,11$).

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda (Uji t)

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t Hitung	Sig	t Tabel
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,651	4,025		2,149	0,035	
	Kualitas Pelayanan	0,273	0,110	0,261	2,490	0,015	1,991
	Harga	0,132	0,049	0,284	2,712	0,008	1,991

Sumber: Olah Data, 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,015 < 0,05$ atau dalam bentuk persentase $1,5\% < 5\%$, dilihat juga dari nilai t hitung dengan t tabel maka nilai yang di hasilkan adalah $2,490 > 1,991$, dan dapat juga dilihat dari nilai B memiliki nilai yang positif yaitu 0,273. Untuk variabel kedisiplinan kerja (X2) memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$, dilihat juga dari nilai t tabel dengan t hitung maka nilai yang dihasilkan adalah $2,712 > 1,991$, dan nilai B memiliki nilai 0,132.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki nilai yang positif. Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ($1,5\% < 5\%$) atau nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel ($2,490 > 1,991$) dan memiliki nilai B positif yaitu sebesar 0,273. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan yang berarti semakin tinggi keselamatan kerja maka tingkat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi atau naik sebesar 0,273 atau sebesar 27%. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pansiang, Lengkong, dan Sendow (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani dimana dalam penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan yaitu 0,008 yang mana nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 atau t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,712 > 1,991$) dan memiliki nilai B positif yaitu sebesar 0,7. Hasil ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan dan positif yang berarti semakin baik kedisiplinan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan atau sebaliknya semakin buruk kedisiplinan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tua, Tewel, dan Karuntu (2014) dengan judul Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai dikejaksaan tinggi Sulawesi Utara dimana dalam penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, keselamatan kerja (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas taraf signifikan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$) atau dilihat dari nilai F hitung dan F tabel yang dimana F hitung harus lebih besar dari F tabel ($7,349 > 3,11$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumondor (2013) dengan judul motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan dimana dalam penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat dibahas sebagai berikut:

1. Saran untuk PT. PLN (Persero) Area Manado, berdasarkan olah data terhadap variabel keselamatan kerja terdapat tanggapan responden terendah pada indikator faktor alat dan mesin agar dapat melakukan pengecekan terlebih dahulu alat-alat sebelum dipakai dan melakukan perbaikan jika ada kerusakan teknis.
2. Saran untuk PT. PLN (Persero) Area Manado, berdasarkan olah data terhadap variabel kedisiplinan kerja terdapat tanggapan responden terendah pada indikator balas jasa agar perusahaan lebih memperhatikan setiap karyawan yang berprestasi dan memberikan penghargaan.
3. Saran untuk PT. PLN (Persero) Area Manado, berdasarkan olah data terhadap variabel produktivitas kerja karyawan terdapat tanggapan responden terendah pada indikator kualitas kerja agar perusahaan dapat memerhatikan standar kualitas kerja yang ditetapkan pada karyawan, agar karyawan dapat mencapai standar kualitas kerja itu dengan baik.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian sejenis, agar dapat meneliti variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Media Grafika, Surabaya.

Dahlan, M.Y., Mananeke, L., Dotulong, L.O. 2014. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar sakti Malayang. *Jurnal EMBA*. Vol 2,

No 2 2014 Hal 1429-1439. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/4809/4332.5>.
Diakses tanggal 15 April 2018.

- Dunggio, M. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 4 2013 Hal 523-533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2726>. Diakses tanggal 15 April 2018.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Labudo, Y. 2013. Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 3 2013 Hal 55-62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1372>. Diakses tanggal 15 April 2018.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Paladio, F. V., Tewel, B., Trang, I. 2017. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol 5, No 3 2017 Hal 3303-3311. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1777>. Diakses tanggal 15 April 2018.
- Pansiang, D., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*. Vol 5, No 2 2017 Hal 2781-2789. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17156/16703>. Diakses tanggal 15 April 2018.
- Rivai dan sagala 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rachmawati. 2007. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan*. SNA X Makassar. Hal 1-26. <http://eprints.undip.ac.id/37149/1/RAHMAWATI.pdf>. Diakses tanggal 10 Juli 2018.
- Rumondor, V. W. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 4 2013 Hal 1032-1052. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/%20article/view/2844>. Diakses tanggal 15 April 2018.
- Soehatman. 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Resiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. PT. Dian Rakyat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2005. *Membangun Kebudayaan dan Pariwisata (bunga rampai tulisan pariwisata)*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- _____ 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., Sendow, G. M. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol 2, No 2 2014 Hal

1594-1606. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990>. Diakses tanggal 15 April 2018.

Tua, A. G., Tewel, B., Karuntu. M. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 2, No 1 2014 Hal 353-362. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/610/showToc>. Diakses tanggal 15 April 2018.

Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

