

PENGARUH *BURNOUT*, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON AEK KANOPAN

Dwi Oktiamita Putri¹, Nisfu Fhitri²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran

Email : dwioktiamitaputri210@gmail.com

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan produktivitas kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan yaitu 55 karyawan pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 55 karyawan.

Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 0,980 + 0,807 X_1 + 0,483 X_2 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa *burnout* (X_1), keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan dalam model regresi ini.

Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (98,876) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,18), dan *sig. a* (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variable *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan.

Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk *burnout* (4,670), keselamatan dan kesehatan kerja (3,042). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan adalah variabel *burnout*.

Kata Kunci : *Burnout*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan karyawan, di mana karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Walau bagaimanapun canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya karyawan, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Berbagai cara dilakukan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tentu tidak terlepas dari tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi.

Permasalahan yang dihadapi PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanpan berdasarkan observasi peneliti di lapangan diantaranya sebagai berikut :

Karyawan pada perusahaan listrik negara seringkali memiliki beban kerja yang berat, terutama bagi mereka yang bekerja di lapangan. Karyawan mungkin merasa kelelahan karena bekerja di bawah tekanan dan memerlukan waktu istirahat yang cukup untuk pulih.

Karyawan pada perusahaan listrik negara seringkali terlibat dalam pekerjaan yang berisiko tinggi, seperti pemasangan kabel listrik atau perbaikan jaringan listrik yang dilakukan di ketinggian. Hal ini dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan cedera pada karyawan.

Karyawan pada perusahaan listrik negara mungkin terjebak dalam rutinitas kerja yang tidak efektif, seperti melakukan pekerjaan manual yang memakan waktu lama atau harus melalui banyak tahapan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah instansi yang bergerak di bidang penyediaan jasa untuk masyarakat

luas yakni sumber tenaga listrik dan membantu mengatasi masalah yang berhubungan dengan listrik. Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan, bahwa “Tenaga listrik mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional maka usaha penyediaan tenaga listrik dikuasai oleh negara dan penyediaannya perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan pembangunan agar tersedia tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, merata dan bermutu”.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ialah instansi BUMN yang bergerak di bidang penyediaan jasa untuk masyarakat luas yakni sumber tenaga listrik. Perusahaan Listrik Negara atau PLN sudah tersebar keseluruhan Indonesia dan salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan.

Burnout

Menurut Freudenberger, *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak lagi.

Indikator *burnout* menurut Baron dan Greenberg (dalam Chairina. R, 2019:52), yaitu :

- a) Kelelahan fisik atau physical exhaustion, yaitu adanya kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur yang diekspreskan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan.

- b) Kelelahan emosional atau emotional exhaustion, merupakan kondisi burnout yang berwujud perasaan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat (Pines dan Aronson, 1989).
- c) Kelelahan mental atau mental exhaustion, adalah konsekuensi dari melakukan tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan durasi yang berlarut-larut (Stellman. J, 1998:47).
- d) Rendahnya penghargaan diri atau low of personal accomplishment, yaitu kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya (Cordes dan Dougherty, 1993; dan Maslach, 2001).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Sama'mur (2005 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Alat-alat perlindungan kerja.
- b. Ruang kerja yang aman.
- c. Lingkungan kerja yang sehat.
- d. Kondisi Fisik yang bagus.

Produktivitas Kerja

Pada dasarnya setiap organisasi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, karena dengan peningkatan produktivitas akan

meningkatkan efisiensi, meminimumkan biaya dan memaksimalkan keluaran yang diharapkan.

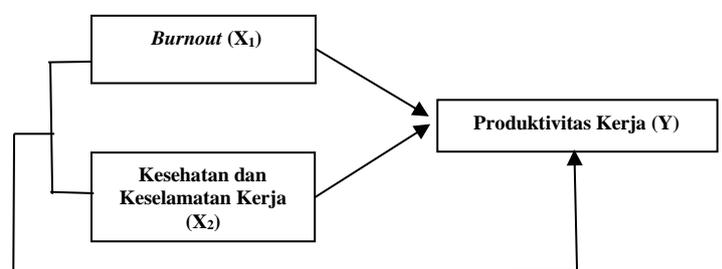
Menurut *Internal Labour Office* dalam *Introduction Work Study* dalam Hasibuan menyebutkan “Produktivitas sebagai perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*)”. Hasibuan juga mengungkapkan pendapat yang hampir sama, yakni “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan uraian dan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa “Produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan segala sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya (*input*), dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dalam pelaksanaan tugasnya dan efisien dalam penggunaan sumber-sumber daya, yang meliputi jumlah, mutu hasil kerja yang ditandai oleh adanya kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memanfaatkan sarana dan kemampuan dalam mengatasi masalah pekerjaan”.

Indikator menurut Ravianto (1995), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian karyawan
- b. Kemampuan bekerjasama.
- c. Kedisiplinan karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₁ : *Burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. PLN (persero) rayon Aek Kanopan.

H₂ : *Burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) rayon Aek Kanopan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Pebruari sampai dengan bulan April tahun 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan yang berjumlah 55 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan yaitu sejumlah 55 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari menyebar daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan dan hasil wawancara (*interview*) kepada

Pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan.

2. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghazali, suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item - Total Correlation* $> r_{tabel}$. Penentuan nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus $df = N - 2$.

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Karyawan mengalami kelelahan fisik dalam bekerja.	0,667	0,2656	Valid
Karyawan mengalami kelelahan emosional dalam bekerja.	0,649	0,2656	Valid
Karyawan mengalami kelelahan mental dalam bekerja.	0,806	0,2656	Valid
Karyawan mendapatkan penghargaan diri yang rendah dalam bekerja.	0,822	0,2656	Valid

Diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel *burnout* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2656. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel *burnout* yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

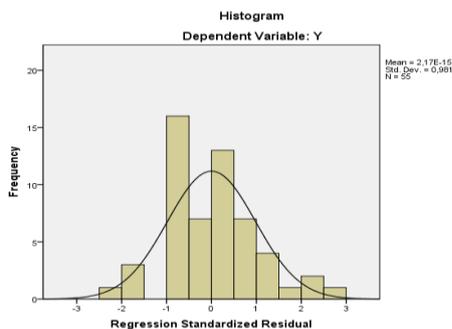
Syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Burnout	0,886	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,945	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,840	0,60	Reliabel

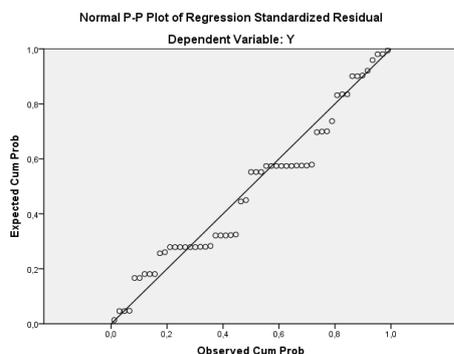
Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja $> 0,60$ adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa

tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal.

		Unstandardized Residual
N		55
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.89333777
Most Extreme	Absolute Differences	.147
	Positive	.147
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, dengan Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,287 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Agar terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 01 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10 .

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Burnout (X ₁)	.576	6.101
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂)	.448	5.472

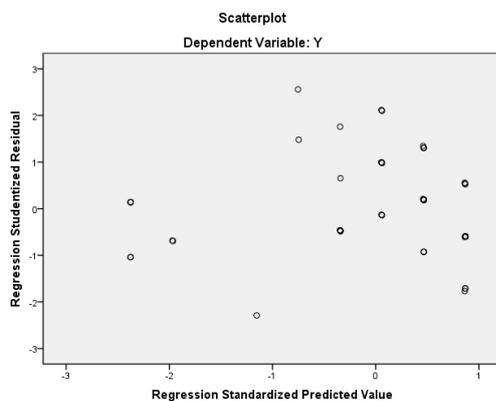
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel *burnout* (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,980	,563	
	<i>Burnout</i> (X_1)	,807	,173	,287
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)	,483	,159	,264

Uji Heterosedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scarttrrplot*).



Berdasarkan gambar diatas, yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa *burnout* dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan.

$$\hat{Y} = 0,980 + 0,807 X_1 + 0,483 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 0,980, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel *burnout* (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) tetap (konstan), maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,980.
2. Koefisien regresi pada variabel *burnout* (X_1) adalah 0,807. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel *burnout* (X_1), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,807 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) adalah 0,483. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel deskripsi kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,483 satuan.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,887	2	81,943	98,876	,000 ^a
	Residual	43,095	52	,829		
	Total	206,982	54			

Nilai F_{hitung} (98,876) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,18), dan *sig. α* (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima

H_a yaitu *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja dan secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.741	.675
	<i>Burnout</i> (X ₁)	4.670	.000
	Keselamatan dan Kesehatan (X ₂)	3.042	.016

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan *burnout* (4,670) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,670 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel *burnout* (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (3,042) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,042 > 1,67$ sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (0,016) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,016 < 0,05$.

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil koefisien determinasi (uji R²) adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.862	.784	.91036

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,784, yang berarti variabel bebas *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% merupakan variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh *Burnout*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji Serempak (Uji F) diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (98,876) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,18), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Imani, Febriani Selvia Devi Safitri, Indra Novri Setiawan, Ismayanti dan Rizka Apriliyani yang mengatakan bahwa secara serempak *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk *burnout* (4,670) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,670 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel *burnout* (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian untuk variabel kecerdasan intelektual, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial *burnout* berpengaruh positif dengan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (3,042) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,042 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel

deskripsi kerja (0,016) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,016 < 0,05$.

Dengan demikian untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor keselamatan dan kesehatan (K3) kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Imani, Indra Novri Setiawan dan Rizka Apriliyani yang mengatakan bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan nilai F_{hitung} (98,876) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,18), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa *burnout* dan keselamatan dan kesehatan kerja sangat menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persro) Rayon Aek Kanopan.
2. Secara parsial faktor *burnout* dengan nilai (4,670) dan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,670 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel *burnout* (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini berarti bahwa variabel *burnout* lebih menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Saran

1. Variabel *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bagian penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan. Berkaitan dengan variabel *burnout* yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka pihak pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan sebaiknya harus selalu memperhatikan *burnout* sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel *burnout*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus senantiasa menjadi perhatian PT. PLN (Persero) Rayon Aek Kanopan karena merupakan unsur-unsur penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai kemajuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya.

Daftar Pustaka

Cherniss, Cary, *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*, London: Dage Publications, 2010.

Davis, Keith & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.

Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. PT Indeks, Jakarta, 2010.

Farber, *Crisis in Education: Stress and Burnout in The American Teacher*, San Fransisco: Jossey Bass Publisher, 2011.

Freudenberger, Herbert J., and Geraldine Richelson, *The high cost of high achievement*, Paperback-Bantam Books, 2017.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2010.

Griffin, *Organizational Behavior Managing People and Organizations*, USA: South Westren, 2017.

Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta, 2014.

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, PT. Refika Aditama, Jakarta, 2015.

Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2014.

Manulang, M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Perss, Yogyakarta, 2009.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P, MBI: *The Maslach burnout inventory*: Press., Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists, 2017.

Priansa, D. J, *Perencanaan dan Pengembangan SDM.*, Alfabet, Jakarta, 2017.

Ray, E.B., Miller,K, *Social Support, Home/Work Stress, and Burout : Who canHelp*, The Journal of Applied Bahviour Science, 2014.

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2014.

Santrock, *Profesional Burnout: Recent Developments In Theory and Research*, Washington DC: Routledge the Taylor & Francis Group, 2015.

Schein, H Edgar, *Organizational Culture and Leadership*, Second Edtion, Jossey Bass Publishers : San Francisco, 2010.

Schultz, D., Schultz, S E, *Psychology & Work Today* Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc, 2011.

Sedarmayanti, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011.

Sinungan, Muchdarsyah, 2008, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabet, Bandung, 2010.

Sunyoto, Danang, *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta, 2012.

Penerbitan Berkala :

Fitri Imania, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi, *Jurnal Mahasiswa Manajemen, April 2020, Vol.1, No.1*.

Febriani Selvia Devi Safitri, Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, : *Journal of Business and Innovation Management*, Oktober 2020, Vo.4.No.1.

Indra Novri Setiawan, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produkvtas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Maret 2013, Vo.1, No.2.

Ismayanti, Pengaruh *Burnout* dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. IKI (Persero) Makassar, *Economics Bosowa Journal, Maret 2020, Vol.2, No.2*.

Rizka Apriliyani, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang, : *Journal of Business and Innovation Management*, Pebruari 2022, Vol.4, No.2.