

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENGATUR
DISTRIBUSI MAKASSAR**

SKRIPSI

OLEH :

MILNAWATI

105720495614



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENGATUR
DISTRIBUSI MAKASSAR**

SKRIPSI

OLEH :

MILNAWATI

105720 4956 14

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana pada Jurusan Manajemen*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO

*Semua impian kita bisa terwujud jika
kita memiliki keberanian untuk
mengejarinya.*

FEEL THE FEAR AND DO IT ANYWAY.

*Lakukan apa yang kita bisa dengan apa
yang tak kita miliki Dan kita akan
mendapat apa yang kita butuhkan
untuk melakukan apa yang kita
inginkan.*

*Sebaik-baik manusia yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya
(H.R. Jhabrani & Daruquthni).*

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya ilmiah ini kepada:

1. Orang tuaku tercinta, Bapak H. Abdul Malik HM dan Ibu Hj. Nikmalasari, motivator terbesar dalam hidup saya yang tak pernah berhenti mendoakan dan memberi bimbingan kepada saya sampai saat ini. Banyak sekali yang ingin saya ungkapkan tetapi tidak bisa dituliskan satu persatu. Semoga perjuangannya selama ini dapat berbuah hasil yang manis.
2. Teman-teman senasib dan seperjuangan di Manajemen 8 2014, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, thank you All.
3. Pembimbing skripsi saya Bapak Dr. Agus Salim HR, SE., MM dan Bapak Syafaruddin, SE., MM., terima kasih atas pengarahan dan bimbingannya kepada saya dari awal sampai akhir pembuatan skrpsi.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar

Nama Mahasiswa : Milnawati

No. Stambuk/NIM : 105720495614

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Agus Salim HR, SE., MM
NIDN : 0929118403

Pembimbing II

Syafaruddin SE., MM
NIDN : 0911115701

Mengetahui:

Dekan,



Amal Rasulong, SE., MM
NBM: 90 3078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



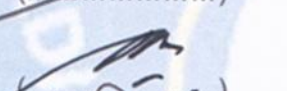



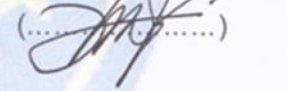
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas Nama **Milnawati**, NIM : **105720495614**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 /SK-Y/61201/091004/ 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji :
 1. Drs. Asdi, MM 
 2. Syafaruddin, SE., MM 
 3. Aulia, S.IP., M.Si.M. 
 4. Irwan Abdullah, S.Sos, MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl.Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : MILNAWATI
No. Stambuk : 105720495614
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak di buat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Ketua Prodi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 108 5575

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENGATUR DISTRIBUSI MAKASSAR”**.

Penelitian dan penulisan skripsi ini dilaksanakan guna melengkapi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam rangkaian kegiatan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan-bantuan dalam bentuk bimbingan informasi serta dorongan moril maupun materiil, sehingga skripsi ini dapat Penulis selesaikan.

Oleh karenanya dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan rasa terima kasih dengan tulus, kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makasar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar beserta seluruh jajarannya yang telah memfasilitasi penulis dalam proses penyelesaian studi.

3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak M. Hidayat, SE., MM selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang senantiasa memberikan arahan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Agus Salim HR, SE., MM., selaku pembimbing satu dan Bapak Syafaruddin, SE., MM., selaku pembimbing dua yang senantiasa membimbing, membina, membuka petunjuk kepada penulis dengan ketulusan hati walaupun sangat banyak masalah yang dihadapi sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan sesuai harapan.
5. Ibu Sitti Marhumi, SE., MM., selaku penasehat akademik yang telah mendampingi penulis selama menjalani masa perkuliahan.
6. Bapak Ejoy J. Partama selaku Manajer APD Makassar atas kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian.
7. Ibu Ernawati dan Ibu Wahidah selaku Analyst/Assistant Analyst Pelaksana Pengadaan dalam membantu dalam perizinan untuk melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) APD Makassar.
8. Semua Staff dan Karyawan PT. PLN (Persero) APD Makassar khususnya di bagian Ass. Office/Junior Sekretariat dan Umum yang memberi bantuan.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta, H. Abdul Malik dan Hj. Nikmalasari serta adinda terkasih, Misnayanti dan Muh. Miqnar serta keluarga besar atas doa, kasih sayang, motivasi, dukungan, nasehat dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.

10. Kakanda Khusnul Chatimah, S.Ip., MM, dan Ihsan Umar yang telah membantu dalam mengerjakan karya ilmiah ini. Terimakasih banyak.

11. Semua pihak yang telah membantu penulisan selama penyusunan skripsi ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, Penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat dapat bermanfaat bagi Penulis dan seluruh pembaca di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 11 Agustus 2018

Milnawati

ABSTRAK

Milnawati. 2018. **Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.** Dibimbing oleh: Dr. Agus Salim HR, SE., MM dan Syafaruddin, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar dengan populasi berjumlah 56 pegawai yang sekaligus responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, wawancara dan observasi lapangan. Adapun variabel penelitian adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) dan kepuasan kerja (Y). penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dengan taraf signifikansi 10%. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci : Teori Sumber Daya Manusia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Milnawati. 2018. ***The Effect of Occupational Health and Safety Program on Job Satisfaction of Employees at PT.PLN (Persero) Area Distribution Manager of Makassar.*** Guided by: Agus Salim HR. and Syafaruddin.

This study aims to analyze the partial influence of occupational health and occupational safety (K3) on job satisfaction. The object of this research is employees at PT. PLN (Persero) Area Distribution Manager of Makassar with a population of 56 employees who are at once respondents in this study. Data collection techniques are through questionnaires distributed to respondents, interviews and field observations. The research variables are health and safety (K3) (X) and job satisfaction (Y). This research uses descriptive analysis and simple regression analysis with quantitative approach, and to test its reliability level by using Cronbach's Alpha. Hypothesis testing using Partial Test (t test) with significance level of 10%. Researchers used SPSS Version 22 tool. The result of this research stated that Occupational health and safety influence satisfaction of employee.

Keywords : *Theory of Human Resources, Health and Safety (K3), Job Satisfaction.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|---------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii-iv |
| HALAMAN PERSETUJUAN | v |
| HALAMAN PENGESAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | viii |
| ABSTRAK | xi |
| ABSTRACT | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 1. Tinjauan Teori..... | 5 |
| A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 5 |
| B. Pengertian Kesehatan Kerja..... | 10 |
| C. Pengertian Keselamatan Kerja..... | 17 |
| D. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)..... | 21 |
| E. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 25 |
| 2. Tinjauan Empiris | 30 |
| 3. Kerangka Pikir..... | 33 |
| 4. Hipotesis | 34 |

| | |
|--|-----------|
| III. METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Jenis Penelitian | 35 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 35 |
| C. Definisi Operasional | 35 |
| D. Populasi dan Sampel | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| F. Metode Analisis | 37 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 40 |
| A. Profil Perusahaan | 40 |
| B. Deskripsi Hasil Penelitian | 53 |
| C. Hasil Analisis Data | 61 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| V. KESIMPULAN DAN SARAN | 66 |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 68 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 70 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 53 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 54 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 54 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja | 55 |
| Tabel 4.5 Frekuensi Item Variabel K3 | 56 |
| Tabel 4.6 Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja | 59 |
| Tabel 4.7 Hasil Pengujian Regresi | 61 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner | 62 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner | 63 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji t | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 33 |
| Gambar 4.1 Wilayah Kerja APD Makassar | 51 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi APD Makassar..... | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|---------------------------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 2 | Hasil Skor Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 3 | Karakteristik Responden |
| Lampiran 4 | Deskripsi Variabel Penelitian |
| Lampiran 5 | Analisis Data |
| Lampiran 6 | Uji Hipotesis |
| Lampiran 7 | r-Tabel |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Masalah Keselamatan Kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu instansi, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan Kerja merupakan hal yang paling penting bagi instansi, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pegawai, tetapi juga merugikan perusahaan. Penggunaan berbagai alat dan mesin dapat menyebabkan pegawai tidak terlepas dari resiko yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapanpun dan dimanapun, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan.

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berdasarkan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PEMNAKER) 05/MEN/1996 dan mengacu pada Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang kesehatan dan keselamatan kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan system pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan dari program kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting karena sangat terkait dengan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kecelakaan saat kerja sering terjadi akibat kelalaian manusia, melanggar aturan yang sudah ditetapkan K3 sebagai standar aturan keselamatan kerja. Pada tahun 2008 silam telah terjadi kecelakaan akibat produksi di pabrik gula kawasan industry cilacap, korban adalah karyawan yang bekerja di tempat penggilingan bahan gula, akibat kelalaian mematikan mesin giling dan tewas. Hanya karena lupa dengan hal yang sepele akan menjadi fatal karena tidak mematuhi standar (K3). Di kodus juga terjadi kecelakaan kerja pada kontruksi bahan bangunan yang lupa karena tidak membawa peralatan pengaman, akhirnya korban terjun dari lantai 2 saat bekerja. Kecelakaan seperti ini bisa diminimalisir apabila pekerja menaati program kesehatan dan keselamatan

kerja yang sudah di rancang (K3) dibagian keselamatan kerja (Koran meteor, 24 Mei 2008, hal 13).

Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak asing lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi kesehatan dan keselamatan kerja dalam memandang setiap pegawai memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh manajemen maupun pegawai. Karena itu perlu ditanamkan jiwa bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bentuk keutuhan pegawai. Adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar”?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh para ahli diantaranya adalah :

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002:10).

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan

(motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. (Hasibuan, 2003:244).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rivai, 2003:1).

Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. (Sonny Sumarsono, 2003:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Menurut Sofyandi, 2009:6).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Edwin B. Flippo dalam Suwatno & Priansa (2013:30) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

a) Perencanaan

Perencanaan berarti melakukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c) Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d) Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2. Fungsi Teknis yang meliputi :

a) Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

b) Pengembangan

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c) Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa/imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.

f) Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai tujuan sebagai berikut :

a) Tujuan Organisasional

Tujuan ini terkait dengan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap pengolahan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi. Adapun fungsi

organizational manajemen sumber daya manusia antara lain: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian.

b) Tujuan Sosial

Pengolahan sumber daya manusia akan memberi dampak positif terhadap kesejahteraan sosial melalui pemanfaatan tenaga lokal untuk mengisi lowongan kerja. Lebih lanjut, perusahaan juga bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap lingkungan sekitarnya dan meminimalkan dampak negatifnya terhadap pencemaran lingkungan.

c) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ini terkait dengan kontribusi departemen sumber daya manusia pada setiap departemen dalam organisasi, yaitu dengan menyediakan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan setiap departemen. Tuntutan terhadap pengetahuan dan keahlian baru hendaknya direspon oleh manajemen sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan sesuai kebutuhan setiap divisi yang ada di perusahaan.

d) Tujuan Personal

Tujuan ini terkait dengan kepentingan setiap individu dalam organisasi. Tiap anggota organisasi memiliki kepentingan yang berbeda yang hendak dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi seperti: kompensasi, pengembangan karir dan lain-lain.

B. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:161), Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:120), Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun 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.

Menurut Buntarto (2015:4), Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Widodo (2015:244), Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

b. Tujuan Pelayanan Kesehatan Kerja

Tujuan pelayanan kesehatan kerja menurut peraturan menteri adalah :

- 1) Memberi bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian dari, baik fisik

maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja.

- 2) Melindungi tenaga kerja dari setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
- 3) Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani), dan kemampuan fisik tenaga kerja.
- 4) Memberikan pengobatan dan perawatan, serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

c. Tugas Pokok Pelayanan Kesehatan Kerja

Tugas pokok pelayanan kesehatan kerja meliputi :

- 1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan secara berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus.
- 2) Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja.
- 3) Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
- 4) Pembinaan dan pengawasan terhadap perlengkapan sanitasi.
- 5) Pembinaan dan pengawasan untuk kesehatan tenaga kerja.
- 6) Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
- 7) Pertolongan pertama pada kecelakaan.
- 8) Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan.
- 9) Memberikan nasihat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan, dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.

- 10) Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- 11) Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya. Memberikan laporan secara berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada pengurus.

d. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dapat diselenggarakan oleh:

- 1) Pengurus sendiri
- 2) Pengurus dengan mengadakan ikatan dengan dokter atau pelayanan kesehatan lain.
- 3) Pengurus dari beberapa perusahaan.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dipimpin dan dijadikan oleh seorang dokter yang disetujui oleh direktur. Pengurus wajib memberikan kebebasan profesional kepada dokter yang menjalankan pelayanan kesehatan kerja. Dokter dan tenaga kesehatan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kerja dapat bebas memasuki tempat kerja untuk melakukan pemeriksaan dan mendapatkan keterangan yang diperlukan. Selanjutnya, pengurus wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja kepada direktur.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja serta ruang lingkup kesehatan kerja meliputi antara lain:

- a) Kesehatan Kuratif adalah bermaksud untuk dapat menekan seminimal mungkin dari angka absen karena sakit serta memperpendek lamanya sakit dan angka sakit.

- b) Kesehatan Preventatif adalah guna untuk mencegah tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan atau penyakit.
- c) Pengamanan bahaya yang karena proses produksi yang mungkin berakibat terhadap terhadap tenaga kerja atau masyarakat luas.
- d) Penyesuaian di antara tenaga kerja serta pekerjaan dengan tujuan kegairahan serta efisiensi kerja.

Selanjutnya dari seorang tenaga kerja akan dapat terjamin apabila keadaan kesehatan serta produktivitas kerja yang tinggi, sehingga perlu akan adanya keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor anatara lain, sebagai berikut:

a) Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi pelaku, selain itu beban tersebut akan dapat berupa beban fisik, mental hingga sosial. Sedangkan seorang tenaga kerja akan memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja.

Selanjutnya adalah dari mereka menginginkan lebih cocok serta untuk beban fisik atau mental atau sosial. Kesehatan kerja akan dapat membantu serta mengurangi beban kerja dengan berupa modifikasi cara kerja atau perencanaan mesin serta alat kerja.

b) Beban Tambahan dari Lingkungan Kerja

Pekerjaan pada umumnya dapat untuk dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi, sehingga akan berakibat beban tambahan pada jasmani serta rohani tenaga kerja. Selanjutnya sebagai tambahan kepada beban kerja yang langsung merupakan akibat pekerjaan sebenarnya.

f. Pemeriksaan Kesehatan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/MEN/1980 mengatur tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja, yang meliputi pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan secara berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus. Masing-masing jenis pemeriksaan dijelaskan berikut ini:

1. Pemeriksaan Kesehatan Sebelum Kerja (*Pre-employment Health Examination*)

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seseorang diterima untuk melakukan pekerjaan. Tujuan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah agar tenaga kerja yang diterima berada dalam kondisi kesehatan yang setinggi-tingginya, cocok untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sehingga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lainnya dapat dijamin. Selain itu juga untuk memastikan calon pekerja tidak menderita penyakit menular. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja meliputi pemeriksaan fisik lengkap, kesegaran jasmani, rontgen perlu, laboratorium rutin, dan pemeriksaan lain yang dianggap perlu.

Untuk jenis pekerjaan tertentu, perlu dilakukan pemeriksaan untuk kesesuaian dengan kebutuhan jenis pekerjaan dan guna mengantisipasi kemampuan mencegah bahaya yang diperkirakan timbul.

2. Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala (*Periodical Health Examination*)

Pemeriksaan kesehatan secara berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada periode waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter. Pemeriksaan kesehatan berkala dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja sesudah berada dalam pekerjaannya, serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan. Semua perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi tenaga kerja sekurang-kurangnya 1 tahun sekali, kecuali ditentukan lain oleh Direktur Jenderal. Cakupan pemeriksaannya meliputi pemeriksaan fisik lengkap, kesegaran jasmani, Rontgen paru, laboratorium rutin, dan pemeriksaan lain yang dianggap perlu.

Dalam hal ditemukan kelainan dan gangguan kesehatan tenaga kerja pada pemeriksaan berkala, pengurus wajib mengadakan tindak lanjut baik secara medis untuk memperbaiki kelainan tersebut maupun tindakan teknis pengendalian terhadap penyebabnya untuk menjamin terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja. Agar pemeriksaan kesehatan berkala mencapai sasaran yang luas, maka pelayanan kesehatan di luar perusahaan dapat dimanfaatkan oleh pengurus menurut keperluan. Sebagai upaya membantu perusahaan yang tidak mampu melakukan sendiri pemeriksaan kesehatan secara berkala, maka Direktur Jenderal dapat menunjuk satu atau beberapa bagian sebagai penyelenggara.

3. Pemeriksaan Kesehatan Khusus

Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap tenaga kerja atau golongan tenaga kerja tertentu. Pemeriksaan kesehatan khusus dilakukan terhadap:

- a) Tenaga kerja yang pernah mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan lebih dari 2 minggu.
- b) Tenaga kerja berusia di atas 40 tahun, tenaga kerja wanita, tenaga kerja cacat, dan tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
- c) Tenaga kerja yang terdapat dugaan tertentu mengenai gangguan kesehatannya sesuai dengan kebutuhannya.

Pemeriksaan kesehatan khusus diadakan pula apabila terdapat keluhan di antara tenaga kerja:

- a) Berdasarkan pengamatan pegawai/pengawas.
- b) Berdasarkan penilaian pusat bina hiperkes dan keselamatan kerja serta balai-balainya.
- c) Berdasarkan pendapat umum dimasyarakat.

Semua itu, bila terdapat kelainan dan gangguan kesehatan sebagai akibat pekerjaan yang ditemukan pada pemeriksaan kesehatan khusus, berlaku ketentuan jamsostek sesuai peraturan perundangan yang berlaku

Untuk menilai pengaruh pekerjaan terhadap tenaga kerja, Pusat Bina Hiperkes dan keselamatan kerja serta balai-balainya menyelenggarakan pelayanan dan pengujian perusahaan. Pengurus bertanggung atas biaya yang diperlukan terhadap pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

C. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto, (2015:1) Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhidar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja.

Menurut Buntarto, (2015:2) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Bangun Wilson (2012:377), Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:161), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Mondy (2008), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

- b) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

c. Unsur-Unsur Keselamatan Kerja

1. Unsur-Unsur Penunjang Keselamatan Kerja

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
- b) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- c) Teliti dalam bekerja.
- d) Melakukan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

2. Unsur-Unsur Penunjang Keamanan yang Bersifat Material

Unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat material di antaranya sebagai berikut :

- a) Baju kerja
- b) Helm
- c) Kacamata
- d) Sarung tangan
- e) Sepatu

3. Unsur-Unsur Penunjang Keamanan yang Bersifat Non-Material

Unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat non-material di antaranya sebagai berikut :

- a) Buku petunjuk penggunaan alat/buku manual
- b) Rambu-rambu dan isyarat bahaya
- c) Himbauan-himbauan

d) Petugas keamanan

d. Syarat Keselamatan Kerja

Pada dasarnya syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut pada Pasal 3 (1) UU Keselamatan Kerja adalah, sebagai berikut:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c) Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
- d) Memberi pertolongan pertama pada kecelakaan.
- e) Memberi alat pelindung diri pada para pekerja.
- f) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
- g) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- h) Menyelenggarakan suhu kelembahan udara yang baik.
- i) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- j) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- k) Menerapkan ergonomi di tempat kerja.
- l) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
- m) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- n) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpangan barang.
- o) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

- p) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

e. Standar Keselamatan Kerja

Pengamanan sebagai tindakan keselamatan kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan digolongkan sebagai berikut:

- a) Peindung badan, meliputi pelindung mata, tangan, hidung, kaki, kepala dan telinga.
- b) Pelindung mesin, sebagai tindakan untuk melindungi mesin dari bahaya yang mungkin timbul dari luar atau dari dalam atau dari pekerja itu sendiri.
- c) Alat pengaman listrik, yang setiap saat dapat membahayakan.
- d) Pengaman ruang, meliputi pemadam kebakaran, sistem alarm, air hidrant, penerangan yang cukup, ventilasi udara yang baik, dan sebagainya.

f. Sebab Terjadinya Kecelakaan

- a) Memakai peralatan tanpa menerima pelatihan yang tepat.
- b) Memakai alat atau peralatan dengan cara yang salah.
- c) Tanpa memakai perlengkapan alat pelindung, seperti kaca mata pengaman, sarung tangan atau pelindung kepala jika pekerjaan tersebut memerlukannya.
- d) Bersendang gurau, tidak konsentrasi, bermain-main dengan teman sekerja atau alat perlengkapan lainnya.
- e) Sikap tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan dan membawa barang berbahaya ke tempat kerja.

- f) Membuat gangguan atau mencegah orang lain dari pekerjaannya atau mengizinkan orang lain mengambil alih pekerjaannya, padahal orang tersebut belum mengetahui pekerjaan tersebut.

D. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian K3

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja 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.

Menurut Mathis dan Jackson, (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Lalu Husni, (2003:138), ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.

b. Tujuan Penerapan K3

Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

c. Perencanaan K3

Perencanaan dilakukan oleh pengusaha dengan mengacu kepada kebijakan K3 yang telah ditetapkan. Dalam menyusun rencana K3 pengusaha harus mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Hasil penelaah awal yaitu tinjauan awal kondisi K3 perusahaan yang telah dilakukan pada penyusunan kebijakan.
2. Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko. Perusahaan harus mengidentifikasi dan menilai berbagai bahaya yang mungkin timbul dan penilaian risiko dari bahaya.
3. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya harus diterapkan, dipelihara, diinventarisir, dan diidentifikasi oleh perusahaan dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja/buruh.
4. Sumber daya yang dimiliki. Dalam menyusun perencanaan harus memerhatikan sumber daya yang dimiliki yang meliputi tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, sarana dan prasarana serta dana.

d. Kebijakan K3

Untuk menyusun kebijakan K3 perusahaan melakukan aktivitas awal sebagai berikut :

1. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi :
 - a) Mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi, penilaian dan pengendalian risiko.
 - b) Melakukan *benchmarking* penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor industri lain yang lebih baik.
 - c) Menganalisis sebab dan akibat kejadian yang membahayakan.
 - d) Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan.
 - e) Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan
2. Memerhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus.
3. Memerhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

e. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3

Pengusaha wajib melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3. Peninjauan dilakukan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil peninjauan digunakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilaksanakan jika :

1. Terjadi perubahan peraturan perundang-undangan.
2. Adanya tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
3. Adanya perubahan produk dan kegiatan perusahaan.
4. Terjadinya perubahan struktur organisasi perusahaan.

5. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi.
6. Adanya hasil kajian kecelakaan di tempat kerja.
7. Adanya pelaporan.
8. Adanya masukan dari pekerja/buruh.

f. Indikator Kesehatan dan Keselamatan (K3)

Menurut Anoraga, (2005:76) mengemukakan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) meliputi :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya.

2. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

E. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Pandangan senada dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang mengajukan

bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

b) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

c. **Mengukur Kepuasan Kerja**

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins, 2003:73), sebagai berikut:

- a) *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” (Sangat Puas) dan “*Highly Dissatisfied*” (Sangat Tidak Puas).
- b) *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditanamkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

d. **Penyebab Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

e) Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja

a) Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang lebih

menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

b) Kepuasan dan Kemangkiran

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang dari + 0,40. Keadaan tersebut masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan. Faktor lain mempunyai dampak pada hubungan dan menurunkan koefisien korelasi.

Sebagai contoh adalah dalam organisasi yang memberikan cuti sakit dengan bebas mendorong semua pekerja, termasuk mereka yang sangat puas, mengambil cuti. Misalkan mereka mempunyai beberapa kepentingan, mereka tetap mendapatkan pekerjaan memuaskan dan tetap mengambil cuti kerja untuk menikmati akhir minggu tiap hari atau menikmati liburan apabila dapat memperoleh kebebasan tanpa sanksi atau denda. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran.

c) Kepuasan dan Pergantian

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada kepuasan aktual untuk seseorang meninggalkan

pekerjaan. Secara spesifik, tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian untuk *superior performer*, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hartono (2013) menyebutnya indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator :
 - a) Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja.
 - b) Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki.
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator :
 - a) Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.
 - b) Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 3) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator :
 - a) Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
 - b) Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

2. Tinjauan Empiris

Penelitian Terdahulu diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Grisma Ilfani, tahun 2013 dari Universitas Diponegoro Semarang dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan metode random sampling terhadap karyawan tetap serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. APACINTI dan dianalisis dengan regresi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Aulia Rahim, tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unilever”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Unilever Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menguji pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara parsial dan secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja kepada

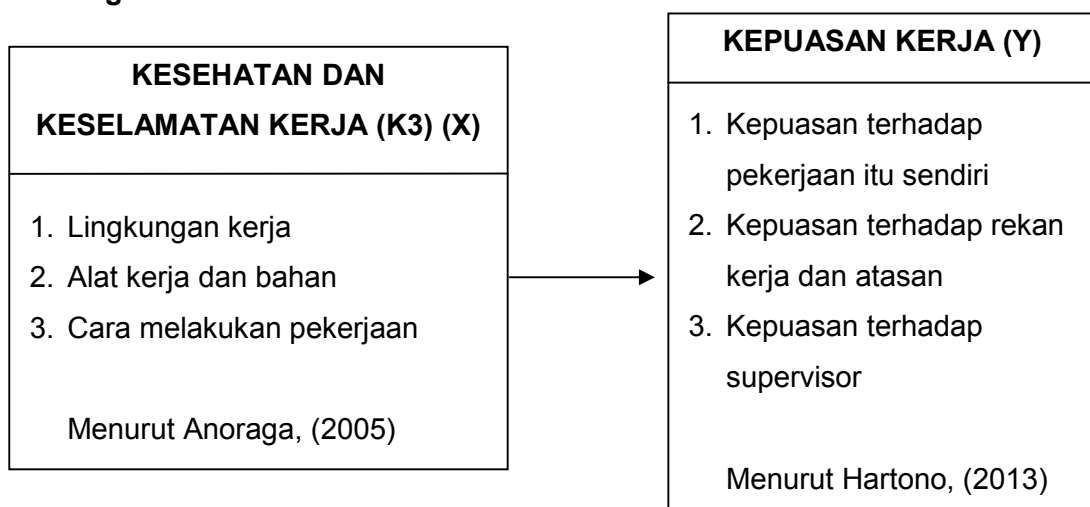
karyawan bagian produksi Tea Based Beverage (TBB) factory PT Unilever Indonesia di Cikarang, Bekasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Tea Based Beverage (TBB) factory PT Unilever Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Novri Setiawan, tahun 2013 di Universitas Negeri Surabaya dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara”. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Perusahaan, baik bidang produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan aset penting perusahaan. Karena itu, bagaimana perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tertarik untuk diteliti. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Employee Chain Service Department di PT PLN (Persero) APJ Surabaya Utara. Sampel diambil oleh 72 responden dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan di tempat kerja dan produktivitas karyawan dinilai oleh Departemen Rantai Pelayanan di PT PLN (Persero) APJ Utara Surabaya. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh kuat terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Pelayanan Rantai di PT PLN (Persero) APJ Surabaya Utara.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Johana Eka Permanasari, tahun 2014 dari Universitas Diponegoro Semarang dengan judul “Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)”. Jumlah sampel 67 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling. Analisis yang digunakan meliputi: regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi (intervening), uji R², Uji F dan Uji t. Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang variabel keselamatan kerja, sedangkan letak perbedaannya adalah pada obyek penelitian dan peneliti sebelumnya menambahkan variabel kesehatan dan variabel kepuasan sebagai variabel intervening.
5. Penelitian yang dilakukan oleh M. Riyan Munandar, tahun 2014 dari Universitas Brawijaya Malang dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri

Sidoarjo)". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berarti variabel perantara. Pengaruh secara langsung antara keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insetif terhadap variabel motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insetif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.

3. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 menjelaskan bahwa bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan *implikasi prioritas* hubungan *kasual* variabel yang dekat ke sebelah kiri. Pengukuran tingkat kesehatan dan keselamatan melalui kedua dimensi tersebut akan menghasilkan suatu tingkat kepuasan.

4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu “Diduga program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang terletak di Jl. Serui No. 5A. Waktu penelitian ini direncanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Mei-Juli 2018.

C. Definisi Operasional

1. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek pengganti karyawan yang menjadi responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang berjumlah 56 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti sebagai responden. Karena jumlah populasi yang terbatas yaitu 56 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian atau sampel total yaitu :

$$\text{Perhitungan sampel menurut slovin} = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

Dimana N : Jumlah Populasi

α : Tingkat Signifikasi (10%)

$$\begin{aligned} \text{Maka di dapat hasil} &= \frac{56}{1 + 56 (0,01)} \\ &= \frac{56}{1 + 0,56} \\ &= \frac{56}{1,56} \\ &= 35,89 \text{ (dibulatkan menjadi 36).} \end{aligned}$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 36 responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah sampel secara acak (*random sampling*) yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang dibutuhkan, maka penelitian menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa bisa diharapkan dari responden.

2. Observasi Lapangan

Observasi adalah mengamati secara langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi.

F. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai pada PT.PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Adapun rumus analisis regresi sederhana berikut ini:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Standar *error*

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program *computer* yaitu *Software Statistical Program of Social Science (SPSS) versi 22 for Windows*.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-
konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program *computer* yaitu *Software Statistical Program of Social Science (SPSS) versi 22 for Windows*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

c. Uji Hipotesis**a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan. Untuk mempermudah perhitungan analisis data guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan, pengolahan data dilakukan dengan bantuan *Software Statistical Program of Social Science (SPSS) versi 22 for Windows*.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah PT. PLN (Persero)

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengolahan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang. Setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pengawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1

Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan Negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik Negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum. Bahkan sejak ditetapkannya UU No. 30/ 2009 tentang UU Ketenagalistrikan, pemerintah memberikan keluasaan kesempatan bagi pemerintah daerah, selain perusahaan swasta untuk ikut berperan dalam memberikan supply listrik bagi masyarakat Indonesia.

2. Sejarah PT.PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar

UPD Makassar awalnya dibentuk sebagai unit operasi yang menangani sistem SCADA distribusi 20 kV hasil pembangunan *Distribution Control Centre* (DCC) oleh PLN Pikitring Sulawesi, yaitu proyek "*SCADA for Ujungpandang Distribution System*" (Kontrak No 022.PJP/922/1998/M).

UPD Makassar beroperasi 24 jam mulai tanggal 24 Maret 2002, walaupun pekerjaan pembangunan belum 100% selesai dan organisasinya baru berdasarkan Keputusan General Manager PT PLN (Persero) Unit

Bisnis Sulawesi Selatan & Tenggara Nomor : 1231.K / 021 / GM / 2001, tanggal 26 November 2001.

Organisasi resmi UPD Makassar terbit berdasarkan *Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 198.K/010/DIR/2002 tanggal 2 Desember 2002*, dimana fungsi dan tugas pokok PT PLN (Persero) Unit Pengatur Distribusi Makassar adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai target kinerja unit.

UPD Makassar mulai menjadi APD (Area Pengatur Distribusi) Makassar sejak tahun 2004. Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar adalah unit tugas PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang bertugas untuk mengatur jaringan distribusi wilayah Makassar dan sekitarnya. APD Makassar ini didirikan berdasarkan keputusan General Manager PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara nomor: 1231.K / 021 / GM / 2001, tanggal 26 November 2001.

Beberapa hal yang melatarbelakangi pendirian APD ini adalah:

1. Kondisi di mana dirasakan perlunya koordinasi antara pusat pembangkit, transmisi dan distribusi agar didapat efisiensi sistem tanpa mengabaikan mutu keandalan.
2. Kebutuhan beban yang senantiasa berubah, sehingga diperlukan pemantauan secara real time.
3. Perlu usaha untuk menjaga kontinuitas, mempercepat lokalisir titik gangguan dan pemulihan sistem distribusi.
4. Perlu adanya pemantauan kondisi jaringan listrik agar diperoleh

keamanan dan keandalan distribusi.

5. Luasnya daerah pelayanan distribusi, dengan lokasi LBS yang pada waktu tertentu sulit dijangkau, serta lokasi LBS yang berjauhan dari kantor unit pelayanan.

APD Makassar ini dibangun dengan tugas pokok sebagai pelaksana tugas operatif yang mengatur pendistribusian tenaga listrik secara terpadu.

Fungsi APD Makassar ialah meliputi :

1. Perencanaan dan pengendalian operasi sarana pendistribusian tenaga listrik secara terpadu untuk mengoptimalkan operasi jaringan distribusi 20 kV.
2. Pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan pemeliharaan sarana pengolahan data dan informasi pendistribusian tenaga listrik.

Sebagai perusahaan yang memiliki cita untuk menjadi perusahaan yang menyediakan pelayanan akan kebutuhan listrik untuk lebih lagi, perusahaan senantiasa berpegang pada visi dan misi untuk mencapainya.

1) Visi Perusahaan

Terwujudnya budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkup PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

2) Misi Perusahaan

- a. Meningkatkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Meningkatkan penerapan sistem manajemen K3 di lingkungan kegiatan operasional.
- c. Meningkatkan peran serta tenaga kerja dan masyarakat sekitar untuk mewujudkan kemandirian dalam pelaksanaan K3 di lingkungan kerja.

3) Motto Perusahaan

Think SAFE Work SAFE (berpikir aman bekerja aman)

3. Etika Profesi PT. PLN (Persero) Area Distribusi

a. Pengertian Kode Etik Profesi

Sebelum kita masuk pada Kode Etik Seorang Tenaga Profesional alangkah baiknya kita mengetahui apa itu kode etik. Kode yaitu tanda-tanda atau simbol-simbol yang berupa kata-kata, tulisan atau benda yang disepakati untuk maksud-maksud tertentu, misalnya untuk menjamin suatu berita, keputusan atau suatu kesepakatan suatu organisasi. Kode juga dapat berarti kumpulan peraturan yang sistematis. Kode etik dapat diartikan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dan dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa kode etik ialah cara atau aturan yang menjadi standart kegiatan anggota suatu profesi. Suatu kode etik menggambarkan nilai-nilai professional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standart perilaku anggotanya. Nilai professional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat.

b. Kode Etik Profesi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang Bersifat Larangan

1) Umum

- a. Mengabaikan standar, kebijakan dan prosedur *Health Safety and Environment (HSE)* dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan pencemaran lingkungan.

- b. Mengungkapkan informasi rahasia kepada pihak luar perusahaan tanpa izin, menggunakan informasi rahasia untuk keuntungan pribadi, atau keuntungan pihak di luar perusahaan dan berbagai informasi rahasia dengan pegawai lain yang tidak berhak mengetahui.
- c. Tidak ada ancaman atau kekerasan, setiap ancaman dan kekerasan selain melanggar etika di perusahaan, juga merupakan tindak pidana yang menjadi domain wewenang pihak kepolisian untuk melakukan penyelidikan.
- d. Memanfaatkan untuk diri sendiri atau orang lain peluang apa untuk mendapatkan keuntungan keuangan yang anda ketahui karena kedudukan anda di perusahaan, atau dengan menggunakan properti perusahaan.
- e. Melakukan kegiatan pribadi selama jam kerja yang mengganggu atau yang membuat anda tidak dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan anda.
- f. Menggunakan dan mendistribusikan narkoba dan alkohol.
- g. Merokok di tempat terlarang di sekitar lingkungan pekerjaan.
- h. Lalai dalam menerapkan persyaratan lingkungan.
- i. Konflik dengan masyarakat setempat di sekitar lokasi pekerjaan.
- j. Menggunakan kata-kata yang tidak sopan dan kotor.

2) Khusus

- a. Mengendalikan dan mengambil data dari *ControlCenter* terhadap peralatan di lapangan yang terpasang di Remote Terminal Unit

tanpa sepengetahuan dari dispatcher PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

- b. Memberikan informasi kepada pihak lain yang dapat merugikan tanpa sepengaturan dari pihak PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.
- c. Menggunakan kekayaan PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar, termasuk peralatan, kendaraan, barang dan lainnya yang bukan merupakan wewenang pegawai.
- d. Menggunakan fasilitas untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan atau merusak reputasi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.
- e. Memalsukan voucher/kwitansi, jam kerja, tagihan, klaim keuntungan atau biaya perjalanan dan laporan biaya penggantian lainnya untuk keuntungan pribadi.
- f. Merokok di ruang control karena dapat mengganggu karyawan yang sedang bekerja.
- g. Bertindak dan bertingkah laku yang dapat mengganggu peralatan/instansi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.
- h. Merubah, mengganti, memindahkan dan menggunakan peralatan tanpa sepengetahuan PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.
- i. Memasuki daerah khusus dan terlarang dalam kantor induk PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

- j. Menyalakan api dan merokok di daerah tertutup dan terbatas di area PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

c. Kode Etik Profesi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang Bersifat Anjuran

1) Umum

- a. Saling percaya, suasana saling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktek bisnis yang bersih dan etikal.
- b. Integritas, wujud dari setiap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.
- c. Peduli, cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.
- d. Pembelajar, sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali system dan praktek pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai

perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaruan perusahaan secara berkelanjutan.

- e. Pahami aturan tak tertulis di tempat kerja artinya selain peraturan yang sudah baku, ada sejumlah aturan tak tertulis atau etika yang juga membantu interaksi sehari-hari di tempat kerja berjalan mulus.
- f. Mematuhi standar, kebijakan dan berbagai prosedur *Health Safety and Environment (HSE)* di dalam lingkungan pekerjaan.
- g. Berpartisipasi aktif dalam setiap program HSE di lingkungan kerja.
- h. Mengembangkan sikap sebagai bagian dari satu tim kerja (*teamwork*) dalam mencapai tujuan perusahaan, walaupun berbeda unit kerja.
- i. Mengembangkan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional.
- j. Tepat waktu, selalu mengupayakan segalanya tepat waktu sangatlah penting.
- k. Mengenakan busana kerja yang pantas, kebanyakan perusahaan umumnya sudah menetapkan kode berbusana yang wajib dipatuhi.
- l. Selalu mintalah ijin saat meminjam, sedekat atau seakrab apapun relasi dengan rekan kerja, tetaplah meminta ijin saat ingin meminjam sesuatu.
- m. Bertutur sopan dan selalu ucapkan terimakasih, tutur yang santun dan kata-kata manis pasti akan mengakrabkan suasana kerja sekaligus menjaga semangat kerja.

- n. Jaga kerapian area kerja, tak sedikit yang mengatakan kalau meja kerja yang bersih mencerminkan pikiran yang bersih dan cara kerja yang sistematis.
- o. Mengembangkan sikap saling menghormati dalam hubungan atasan dan bawahan secara wajar.
- p. Mengembangkan sikap saling menghormati dalam hubungan atasan dan bawahan secara wajar.

2) Khusus

- a) Peka tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, “PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar senantiasa berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan secara cepat, tepat dan sesuai.
- b) Penghargaan pada martabat manusia, PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dengan segala kelebihan dan kekurangannya serta mengakui dan melindungi hak-hak asasi dalam menjalankan bisnisnya.
- c) Menjaga citra perusahaan, “PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar memberikan produk dan layanan terbaik perhatian terhadap masyarakat untuk memperoleh kepercayaan publik.”
- d) Bantuan kepentingan “PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar konsisten untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menjalin di dalam setiap keputusan bisnis yang diambil ditujukan demi kepentingan perusahaan.”

- e) Persaingan yang sehat dan transparan, “Didalam menjalankan perusahaan, PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar memegang teguh prinsip bisnis dan persaingan yang sehat, serta mengedepankan transparansi dan prinsip keadilan sehingga tercipta pertumbuhan ekonomi yang sehat dan efisien.”
- f) Menekankan prinsip profesionalisme, “PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar menghargai dan memberi kesempatan bagi anggota perusahaan yang kompeten dan mampu membuktikan kinerja terbaik pada setiap aktivitasnya.
- g) *Good Corporate Citizen, Direksi*, Tim manajemen dan seluruh karyawan (disebut anggota perusahaan) dalam setiap menjalankan tugas dan kebijakan, memberikan manfaat bagi masyarakat dan Negara.
- h) Utamakan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) setiap bekerja serta memeriksa alat sebelum memulai pekerjaan.
- i) Menerima tanggungjawab dalam pengambilan keputusan *engineering* yang taat atas keamanan, kesehatan dan kesejahteraan public dan segera menyatakan secara terbuka faktor-faktor yang dapat membahayakan publik atau lingkungan.
- j) Menolak sogokan dalam segala hal.

4. Tugas dan Fungsi PT.PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar

- **Tugas Pokok**

Merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah

kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai target kinerja unit.

- **Fungsi APD**

- Perencanaan & pengendalian operasi sarana pendistribusian tenaga listrik secara terpadu untuk mengoptimalkan operasi jaringan distribusi 20 kV dan meminimize SAIDI-SAIFI.
- Pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan pemeliharaan sarana pengolahan data & informasi pendistribusian tenaga listrik.
- Pengelolaan SDM, akuntansi, keuangan, dan administrasi.

5. Wilayah Kerja PT.PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar



Gambar 4.1 Wilayah Kerja APD Makassar

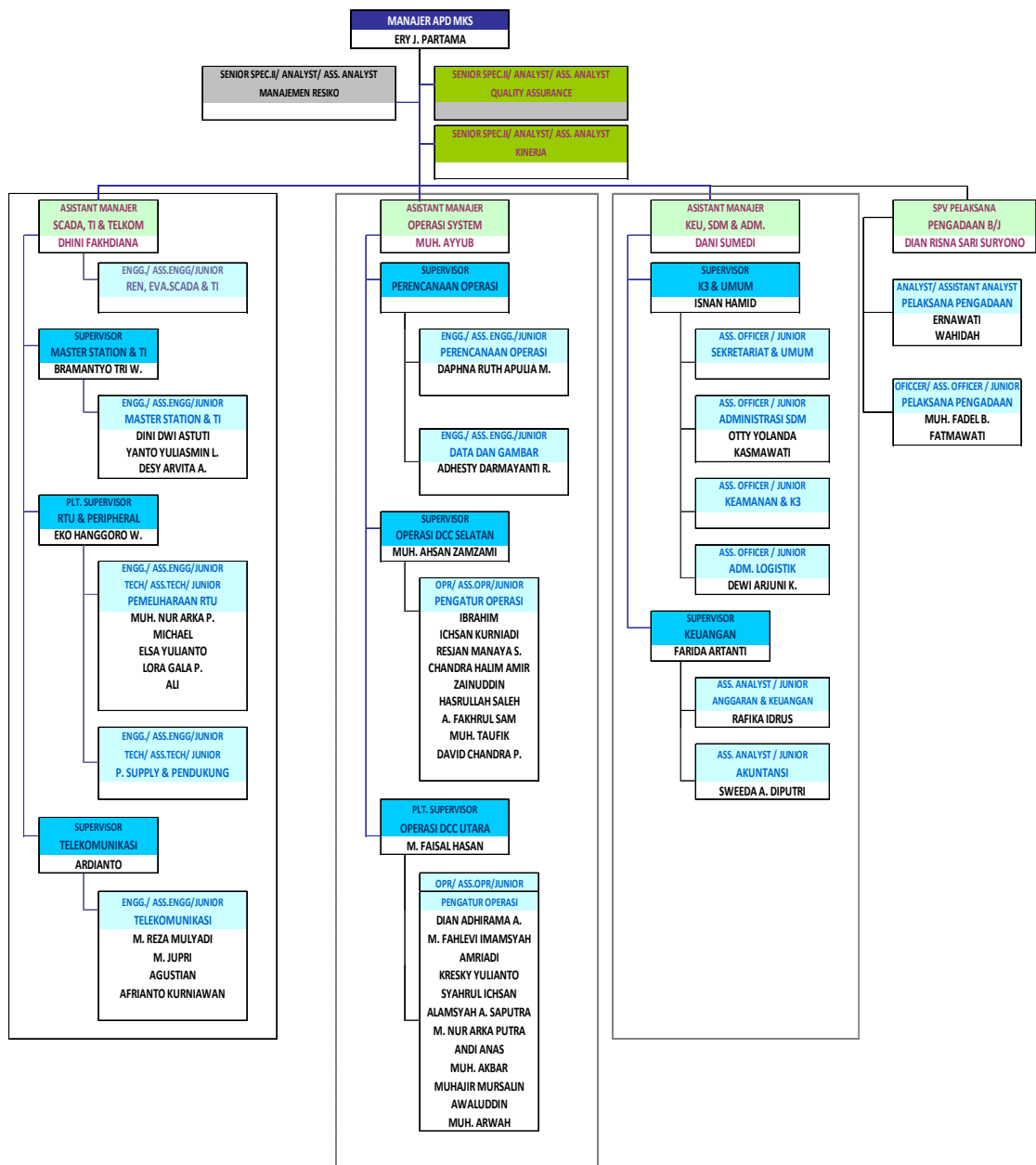
6. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi

Makassar

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR APD MAKASSAR 2016

BERDASARKAN KEPUTUSAN DIREKSI NOMOR : 572.K/DIR/2012

TANGGAL 30 NOVEMBER 2012



Gambar 4.2 Struktur Organisasi APD Makassar

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut jenis kelamin serta latar pendidikan terakhir. Lebih jelasnya di urai sebagai berikut :

a. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1. | Laki-Laki | 22 | 61,1% |
| 2. | Perempuan | 14 | 38,9% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (61.11%). Hal ini menunjukkan untuk pekerjaan-pekerjaan di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar banyak dikerjakan oleh laki-laki karena membutuhkan keterampilan laki-laki seperti memperbaiki mesin, pekerjaan lapangan dan lain-lain.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

| No. | Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1. | 20 s.d 29 | 14 | 38,9% |
| 2. | 30 s.d 39 | 17 | 47,2% |
| 3. | 40 s.d 49 | 4 | 11,1% |
| 4. | >50 | 1 | 2,8% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menurut usia diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat usia 30-39 Tahun sebanyak 17 orang (47,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 36 pegawai PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar memiliki usia produktif, sehingga masih besar peluang menjalankan tugas dilapangan.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan posisi terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

| No. | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------|-----------|------------|
| 1. | SMA/SMK | 22 | 61,1% |
| 2. | Diploma (D3) | 6 | 16,7% |
| 3. | Sarjana (S1) | 8 | 22,2% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan formal SMA/SMK yaitu sebanyak 22 orang (61,1%), sedangkan D3 sebanyak 6 orang (16,7%) dan S1 sebanyak 8 orang (22,2%). Melihat pendidikan terakhir pegawai mayoritas berpendidikan formal SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar sebagian telah memiliki pendidikan yang tinggi.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.4 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Pengalaman Kerja Responden

| No. | Pengalaman Kerja | Frekuensi | Persentase |
|--------|------------------|-----------|------------|
| 1. | 1 s.d 5 | 15 | 41,7% |
| 2. | 6 s.d 10 | 14 | 38,9% |
| 3. | 11 s.d 15 | 3 | 8,3% |
| 4. | 16 s.d 19 | 3 | 8,3% |
| 5. | >20 | 1 | 2,8% |
| Jumlah | | 36 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun sebanyak 15 orang (41,7%). Responden yang memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang (38,9%), 11-15 tahun sebanyak 3 orang (8,3%), 16-19 Tahun sebanyak 3 orang (8,3%) dan lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang (2,8%). Semakin lama masa kerja pegawai pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y).

a. Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Sedangkan Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan, dimana masing-masing pernyataan responden dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Frekuensi Item Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

| No. | Item | Jawaban Responden (Skor) | | | | | | | | | | Jumlah | | Statistik |
|--------------------|------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|------|--------|------|---------|----|--------|------|-----------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | | Mean |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | X1_1 | 22 | 61.1% | 13 | 36.1% | 1 | 2.8% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5833 |
| 2. | X1_2 | 15 | 41.7% | 16 | 44.4% | 2 | 5.6% | 3 | 8.3% | - | 0% | 36 | 100% | 4.1944 |
| 3. | X1_3 | 18 | 50.0% | 17 | 47.2% | 1 | 2.8% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4722 |
| 4. | X1_4 | 17 | 47.2% | 18 | 50.0% | 1 | 2.8% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4444 |
| 5. | X1_5 | 16 | 44.4% | 18 | 50.0% | 2 | 5.6% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.3889 |
| 6. | X1_6 | 18 | 50.0% | 16 | 44.4% | 2 | 5.6% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4444 |
| Rata-Rata Variabel | | | | | | | | | | | | | | 4.4213 |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pernyataan pertama tentang; setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih memperoleh rata-rata sebesar

4.5833, artinya pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar dapat menerima kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya satu pegawai masih ragu memberikan tanggapan tentang kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.

Pernyataan kedua tentang; pengaturan udara di ruang kerja sudah baik dan sesuai dengan tata ruang memperoleh rata-rata sebesar 4.1944, artinya responden sudah merasakan bahwa pengaturan udara di ruang kerja sudah baik. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan tanggapan tentang pengaturan udara di ruang kerja. Namun tiga pegawai tidak setuju dengan pengaturan udara di ruang kerjanya.

Pernyataan ketiga tentang; penggunaan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman di perusahaan cukup baik memperoleh rata-rata sebesar 4.4722, artinya pimpinan PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar sudah menyiapkan alat-alat pengaman saat menggunakan mesin-mesin saat melakukan pekerjaan. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya satu pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang lengkapnya alat-alat pengaman saat bekerja.

Pernyataan keempat tentang; perusahaan menyediakan P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) memperoleh rata-rata sebesar 4.4444, artinya responden sudah merasakan bahwa selama mendapat kecelakaan dalam melakukan pekerjaan mereka selalu diberikan obat-obatan. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya satu pegawai masih

ragu memberikan jawaban tentang intansi tempat bekerja menyediakan obat-obatan dalam menjalankan tugas.

Pernyataan kelima tentang; kebebasan yang diberikan dalam menyusun jadwal pekerjaan memperoleh rata-rata sebesar 4.3889, artinya pegawai PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar dapat menerima kebebasan menyusun jadwal pekerjaan yang diberikan. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang merasa tidak diberikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan.

Pernyataan keenam tentang; kesetaraan dalam pembagian shift kerja memperoleh rata-rata sebesar 4.4444, artinya pegawai dapat menerima pembagian shift kerja. Walaupun masih ada pegawai yang memberikan jawaban Kurang Setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang pembagian shift kerja.

Dari tabel 4.5 diatas, tanggapan responden akan variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan rata-rata item keseluruhan sebesar 4.4213. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan bersih, memiliki pengaturan udara di ruang kerja, menyiapkan alat-alat pengaman saat menggunakan mesin-mesin saat melakukan pekerjaan, menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, memberikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan, dan dapat menerima pembagian shift kerja

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan, dimana masing-masing pernyataan responden dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Item | Jawaban Responden (Skor) | | | | | | | | | | Jumlah | | Statistik |
|--------------------|------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|------|--------|----|---------|----|--------|------|-----------|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | | | | Mean |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | Y1_1 | 21 | 58.3% | 15 | 41.7% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5833 |
| 2. | Y1_2 | 19 | 52.8% | 15 | 41.7% | 2 | 5.6% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4722 |
| 3. | Y1_3 | 21 | 58.3% | 15 | 41.7% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5833 |
| 4. | Y1_4 | 19 | 52.8% | 17 | 47.2% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.5278 |
| 5. | Y1_5 | 15 | 41.7% | 21 | 58.3% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4167 |
| 6. | Y1_6 | 15 | 41.7% | 21 | 58.3% | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 36 | 100% | 4.4167 |
| Rata-Rata Variabel | | | | | | | | | | | | | 4.5 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pernyataan pertama tentang; saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini memperoleh rata-rata sebesar 4.5833, artinya pegawai sudah sangat senang mendapatkan pengalaman baru. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS).

Pernyataan kedua tentang; saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang memperoleh rata-rata sebesar 4.4722, artinya pegawai sudah sangat senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS). Walaupun

masih ada pegawai memberikan jawaban kurang setuju (KS), artinya dua pegawai masih ragu memberikan jawaban tentang kesenangan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Pernyataan ketiga tentang; saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan memperoleh rata-rata sebesar 4.5833, artinya pegawai mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS).

Pernyataan keempat tentang; saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan memperoleh rata-rata sebesar 4.5278, artinya pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Sangat Setuju (SS).

Pernyataan kelima tentang; cara atasan dalam memberikan pengakuan terhadap hasil pekerjaan saya memperoleh rata-rata sebesar 4.4167, artinya pegawai diberikan pengakuan oleh atasan terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Setuju (S).

Pernyataan keenam tentang; cara atasan dalam memberikan teguran ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja memperoleh rata-rata sebesar 4.4167, artinya pegawai ditegur oleh atasan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan menyatakan Setuju (S).

Dari tabel 4.6 diatas, tanggapan responden akan variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata item keseluruhan sebesar 4.5. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan mendapatkan pengalaman baru, pekerjaan yang menarik dan menantang, mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah

pekerjaan, diberikan pengakuan oleh atasan terhadap hasil kerjanya, dan ditegur oleh atasan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja.

C. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun hasil dari penelitian ini, dilihat dari tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 12.871 | 3.535 | |
| K3 | .533 | .133 | .567 |

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*
Sumber: Hasil output SPSS 22, 2018

Tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12.871 + 0.533 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program *SPSS* versi 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 12.871, jika nilai *X* dianggap 0 maka nilai dari kepuasan kerja pegawai adalah sebesar sebesar 12.871 dan *b* artinya variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan apabila kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

meningkat satu-satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.533 satuan dengan asumsi X konstan.

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel (n-2). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner

| No. | Variabel | Item | r-Hitung | r-Tabel | Keterangan |
|-----|--|------|----------|---------|------------|
| 1. | Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) | X1 | .810 | 0.436 | Valid |
| | | X2 | .722 | 0.436 | Valid |
| | | X3 | .823 | 0.436 | Valid |
| | | X4 | .648 | 0.436 | Valid |
| | | X5 | .517 | 0.436 | Valid |
| | | X6 | .837 | 0.436 | Valid |
| 2. | Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | .847 | 0.436 | Valid |
| | | Y2 | .806 | 0.436 | Valid |
| | | Y3 | .869 | 0.436 | Valid |
| | | Y4 | .837 | 0.436 | Valid |
| | | Y5 | .758 | 0.436 | Valid |
| | | Y6 | .825 | 0.436 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua item indikator penelitian mempunyai r-hitung > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 1%(=0.01)

dan $n = 36$ $df = n - 1$ ($36 - 1$) diperoleh r -tabel = 0.436, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item variabel penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukurannya. Instrumen reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0.60. Jika reliabilitas kurang dari 0.60 adalah kurang baik, sedangkan 0.70 dapat diterima dan di atas 0.80 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Kesehatan dan Keselamatan Kerja | .806 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja | .903 | <i>Reliable</i> |

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar .903. Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.871 | 3.535 | | 3.641 | .001 |
| | K3 | .533 | .133 | .567 | 4.017 | .000 |

a. *Dependent Variable: Kepuasan_Kerja*

Sumber: Hasil output SPSS 22, 2018

Analisis uji-t pada tabel 4.10 di atas, untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 4.017 dan nilai sig .000 berarti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Berdasarkan data di atas, variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 16.139 dengan nilai signifikan yaitu sebesar .000 (tabel 4.10).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yang telah di bahas serta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Program kesehatan dan keselamatan kerja harus tetap dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua program tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.
2. Perusahaan juga perlu lebih intensif dalam memberikan penyuluhan bagi para pegawai akan pentingnya pemakaian penggunaan Alat Pelindung Diri.

3. *Supervisor* perlu meningkatkan pemantauan atau pengawasan di lapangan agar dapat menegur langsung pegawai yang tidak patuh atau bahkan memberikan sanksi.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buntarto, dkk. 2015. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Daryanto. 2010. *Keselamatan Kerja Peralatan Bengkel dan Perawatan Mesin*. Bandung: CV Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Flippo B. Edwin (2013:30) dalam buku Dr. H. Suwatno. M.Si dan Donni Juni Priansa.
- Handoko. T Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ilfani, G., & Nugraheni, R. (2013). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, L. Robert dan John H, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munandar, M. R. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Permanasari J.E. 2014. Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah). (Eprints.undip.ac.id, diakses 14 Februari 2018).
- Rahim, H. A. (2013). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unilever. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, 1(04).
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, I. N. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Soedirman, dan Prawirakusumah, S. 2014. *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes & Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Edisi Kelima.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

L

A

M

P

I

R

A

Z

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENGATUR DISTRIBUSI MAKASSAR

KUESIONER PENELITIAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : 20 s.d 29 30 s.d 39 40 s.d 49 >50
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1
- Pengalaman Kerja : 1 s.d 5 Tahun
 6 s.d 10 Tahun
 11 s.d 15 Tahun
 16 s.d 19 Tahun
 > 20 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala 1 s/d 5 yang memiliki *alternatife* sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

II. DAFTAR PERNYATAAN

A. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) (X)

| No. | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|---------------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Lingkungan Kerja | | | | | | |
| 1. | Setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih | | | | | |
| 2. | Pengaturan udara di ruang kerja saya sudah baik dan sesuai dengan tata ruang | | | | | |
| Alat Kerja dan Bahan | | | | | | |
| 3. | Penggunaan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman di perusahaan saya cukup baik | | | | | |
| 4. | Perusahaan menyediakan P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) | | | | | |
| Cara Melakukan Pekerjaan | | | | | | |
| 5. | Kebebasan yang diberikan kepada saya dalam menyusun jadwal pekerjaan | | | | | |
| 6. | Kesetaraan dalam pembagian shift kerja | | | | | |

B. KEPUASAN KERJA (Y)

| No. | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|---|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri | | | | | | |
| 1. | Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini | | | | | |
| 2. | Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang | | | | | |
| Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan | | | | | | |
| 3. | Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan | | | | | |
| 4. | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan | | | | | |
| Kepuasan terhadap supervisor | | | | | | |
| 5. | Cara atasan dalam memberikan pengakuan terhadap hasil pekerjaan saya | | | | | |
| 6. | Cara atasan saya dalam memberikan teguran ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | | |

Lampiran 2. Hasil Skor Kuesioner Penelitian

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)

| Responden | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| | | | | | | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 33 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 36 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| Jumlah | 165 | 151 | 161 | 160 | 158 | 160 | 955 |
| Rata-rata | 4.5833 | 4.1944 | 4.4722 | 4.4444 | 4.3889 | 4.4444 | 26.5278 |

2. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Responden | Y1_1 | Y1_2 | Y1_3 | Y1_4 | Y1_5 | Y1_6 | Y Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| | | | | | | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| Jumlah | 165 | 161 | 165 | 163 | 159 | 159 | 972 |
| Rata-rata | 4.5833 | 4.4722 | 4.5833 | 4.5278 | 4.4167 | 4.4167 | 27 |

Lampiran 3. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 22 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| Perempuan | 14 | 38.9 | 38.9 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

2. Berdasarkan Usia

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 s.d 29 | 13 | 36.1 | 36.1 | 36.1 |
| 30 s.d 39 | 17 | 47.2 | 47.2 | 83.3 |
| 40 s.d 49 | 5 | 13.9 | 13.9 | 97.2 |
| > 50 | 1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA/SMK | 22 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| D3 | 6 | 16.7 | 16.7 | 77.8 |
| S1 | 8 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

4. Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 s.d 5 | 15 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| 6 s.d 10 | 14 | 38.9 | 38.9 | 80.6 |
| 11 s.d 15 | 3 | 8.3 | 8.3 | 88.9 |
| 16 s.d 19 | 3 | 8.3 | 8.3 | 97.2 |
| > 20 | 1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)

X1_1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| 4.00 | 13 | 36.1 | 36.1 | 38.9 |
| 5.00 | 22 | 61.1 | 61.1 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

X1_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| | 3.00 | 2 | 5.6 | 5.6 | 13.9 |
| | 4.00 | 16 | 44.4 | 44.4 | 58.3 |
| | 5.00 | 15 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

X1_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| | 4.00 | 17 | 47.2 | 47.2 | 50.0 |
| | 5.00 | 18 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

X1_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| | 4.00 | 18 | 50.0 | 50.0 | 52.8 |
| | 5.00 | 17 | 47.2 | 47.2 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

X1_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 4.00 | 18 | 50.0 | 50.0 | 55.6 |
| | 5.00 | 16 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

X1_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 4.00 | 16 | 44.4 | 44.4 | 50.0 |
| | 5.00 | 18 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y1_1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 15 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| | 5.00 | 21 | 58.3 | 58.3 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 4.00 | 15 | 41.7 | 41.7 | 47.2 |
| | 5.00 | 19 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 15 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| | 5.00 | 21 | 58.3 | 58.3 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 17 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| | 5.00 | 19 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 21 | 58.3 | 58.3 | 58.3 |
| | 5.00 | 15 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 21 | 58.3 | 58.3 | 58.3 |
| | 5.00 | 15 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5. Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.871 | 3.535 | |
| | K3 | .533 | .133 | .567 |

2. Uji Validitas

a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Correlations

| | X1-1 | X1-2 | X1-3 | X1-4 | X1-5 | X1-6 | K3 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1_1 Pearson Correlation | 1 | .459** | .836** | .524** | .244 | .566** | .810** |
| Sig. (2-tailed) | | .005 | .000 | .001 | .152 | .000 | .000 |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_2 Pearson Correlation | .459** | 1 | .442** | .282 | .176 | .524** | .722** |
| Sig. (2-tailed) | .005 | | .007 | .096 | .305 | .001 | .000 |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_3 Pearson Correlation | .836** | .442** | 1 | .498** | .289 | .626** | .823** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | | .002 | .088 | .000 | .000 |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_4 Pearson Correlation | .524** | .282 | .498** | 1 | .152 | .497** | .648** |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .096 | .002 | | .376 | .002 | .000 |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_5 Pearson Correlation | .244 | .176 | .289 | .152 | 1 | .454** | .517** |
| Sig. (2-tailed) | .152 | .305 | .088 | .376 | | .005 | .001 |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_6 Pearson Correlation | .566** | .524** | .626** | .497** | .454** | 1 | .837** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .002 | .005 | | .000 |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| K3 Pearson Correlation | .810** | .722** | .823** | .648** | .517** | .837** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

| | | Y1-1 | Y1-2 | Y1-3 | Y1-4 | Y1-5 | Y1-6 | Kepuasan Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| Y1_1 | Pearson Correlation | 1 | .759** | .771** | .668** | .486** | .486** | .847** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .003 | .003 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y1_2 | Pearson Correlation | .759** | 1 | .665** | .559** | .461** | .461** | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .005 | .005 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y1_3 | Pearson Correlation | .771** | .665** | 1 | .668** | .486** | .714** | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y1_4 | Pearson Correlation | .668** | .559** | .668** | 1 | .574** | .687** | .837** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y1_5 | Pearson Correlation | .486** | .461** | .486** | .574** | 1 | .771** | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .005 | .003 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y1_6 | Pearson Correlation | .486** | .461** | .714** | .687** | .771** | 1 | .825** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .005 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .847** | .806** | .869** | .837** | .758** | .825** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .806 | 6 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903 | 6 |

Lampiran 6. Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.871 | 3.535 | | 3.641 | .001 |
| K3 | .533 | .133 | .567 | 4.017 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lampiran 7. r-Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

| N | Taraf Signifikansi | | N | Taraf Signifikansi | |
|----|--------------------|-------|------|--------------------|-------|
| | 5 % | 1 % | | 5 % | 1 % |
| 3 | 0,997 | 0,999 | 38 | 0,320 | 0,413 |
| 4 | 0,950 | 0,990 | 39 | 0,316 | 0,408 |
| 5 | 0,878 | 0,959 | 40 | 0,312 | 0,403 |
| 6 | 0,811 | 0,917 | 41 | 0,308 | 0,398 |
| 7 | 0,754 | 0,874 | 42 | 0,304 | 0,393 |
| 8 | 0,707 | 0,834 | 43 | 0,301 | 0,389 |
| 9 | 0,666 | 0,798 | 44 | 0,297 | 0,384 |
| 10 | 0,632 | 0,765 | 45 | 0,294 | 0,380 |
| 11 | 0,602 | 0,735 | 46 | 0,291 | 0,376 |
| 12 | 0,576 | 0,708 | 47 | 0,288 | 0,372 |
| 13 | 0,553 | 0,684 | 48 | 0,284 | 0,368 |
| 14 | 0,532 | 0,661 | 49 | 0,281 | 0,364 |
| 15 | 0,514 | 0,641 | 50 | 0,279 | 0,361 |
| 16 | 0,497 | 0,623 | 55 | 0,266 | 0,345 |
| 17 | 0,482 | 0,606 | 60 | 0,254 | 0,330 |
| 18 | 0,468 | 0,590 | 65 | 0,244 | 0,317 |
| 19 | 0,456 | 0,575 | 70 | 0,235 | 0,306 |
| 20 | 0,444 | 0,561 | 75 | 0,227 | 0,296 |
| 21 | 0,433 | 0,549 | 80 | 0,220 | 0,286 |
| 22 | 0,423 | 0,537 | 85 | 0,213 | 0,278 |
| 23 | 0,413 | 0,526 | 90 | 0,207 | 0,270 |
| 24 | 0,404 | 0,515 | 95 | 0,202 | 0,263 |
| 25 | 0,396 | 0,505 | 100 | 0,195 | 0,256 |
| 26 | 0,388 | 0,496 | 125 | 0,176 | 0,230 |
| 27 | 0,381 | 0,487 | 150 | 0,159 | 0,210 |
| 28 | 0,374 | 0,478 | 175 | 0,148 | 0,194 |
| 29 | 0,367 | 0,470 | 200 | 0,138 | 0,181 |
| 30 | 0,361 | 0,463 | 300 | 0,113 | 0,148 |
| 31 | 0,355 | 0,456 | 400 | 0,098 | 0,128 |
| 32 | 0,349 | 0,449 | 500 | 0,088 | 0,115 |
| 33 | 0,344 | 0,442 | 600 | 0,080 | 0,105 |
| 34 | 0,339 | 0,436 | 700 | 0,074 | 0,097 |
| 35 | 0,334 | 0,430 | 800 | 0,070 | 0,091 |
| 36 | 0,329 | 0,424 | 900 | 0,065 | 0,086 |
| 37 | 0,325 | 0,418 | 1000 | 0,062 | 0,081 |

BIOGRAFI



Milnawati lahir di Keera (Sengkang, Sulawesi Selatan, Indonesia) pada tanggal 12 Mei 1996, buah hati dari pasangan Ayahanda H. Abdul Malik, HM dan Ibunda Hj. Nikmalasari. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara. Milna adalah panggilan akrabnya, ia terlahir di keluarga yang sangat sederhana, Ayahnya seorang Petani Tambak sedangkan Ibunya bekerja Sebagai Ibu Rumah Tangga. Penulis mulai bersekolah di Taman Kanak-Kanak pada tahun 2001 di TK PGRI KEERA, sekolah dasar pada tahun 2002 di SDN 320 Ballere dan tamat tahun 2008, tamat SMP Negeri 1 Keera pada tahun 2011, tamat SMA Negeri 1 Keera yang sekarang menjadi SMA Negeri 12 Wajo pada tahun 2014 dan kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada program Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2018.