

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UPT MAKASSAR**

SKRIPSI



**ANDI NUR REZKHY
105721108920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UPT MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ANDI NUR REZKHY
105721108920**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Segala Hal Yang Nyata dan Kau Inginkan Tetapi Belum Dapat Kau Raih Adalah Fiksi, Tetapi Semua Mimpi Yang Fiksi dan Kau Usahakan Adalah Nyata.”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT. Atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil Alamin.

Skripsi ini kupersembahkan untuk malaikat yang berwujud manusia yaitu kedua orang tuaku tercinta Bapak (Andi Nur Afiat Syam) dan ibu (Bahriah Barisallang) dan untuk kakakku (Andi Nur Fauzi dan Andi Nur Cholifah) yang selalu memberikan doa yang begitu tulus, kasih sayang yang tiada ternilai, selain itu motivasi dan penyemangat untuk menyelesaikan karya sederhana ini. Dan orang-orang yang saya sayang dan Almamaterku.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Nama Mahasiswa : Andi Nur Rezkhy

No. Stambuk/ NIM : 105721108920

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia Penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
NIDN: 09211077601

Pembimbing II

Sitti Marhumi, S.E., M.M
NIDN: 0901126906

Mengetahui,



Dekan

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: ANDI NUR REZKHY, Nim: 105721108920 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 02 Zulkaidah 1445 H / 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 02 Zulkaidah 1445 H
11 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman S,E., M.Si (.....)
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Nur Rezkhy
Stambuk : 105721108920
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

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

Makassar, 20 April 2024

Maka Membuat Pernyataan,

IR. 20 METERAI TEMPEL
6A515ALX128976673

Nur Rezkhy
NIM: 105721108920

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDI NUR REZKHY

NIM : 105721108920

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ANDI NUR REZKHY
NIM: 105721108920

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Andi Nur Afiat Syam dan Ibu Bahriah Barisallang yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan Kakak-Kakakku tercinta Andi Nur Fauzi dan Andi Nur Cholifah yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Marhumi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk teman dan rekan-rekan yang selama ini telah memberikan support baik dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

10. Terimakasih untuk diri sendiri yang hingga saat ini masih senantiasa semangat untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 20 April 2024

Andi Nur Rezkhy



ABSTRAK

ANDI NUR REZKHY.2024. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Upt Makassar.* Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Di Bimbing Oleh : Sitti Nurbaya dan Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Upt Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 29 bahwa Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Upt Makassar.

Kata Kunci : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

ANDI NUR REZKHY. 2024. *The Influence of Occupational Safety and Health Programs on Employee Performance PT. PLN (Persero) Upt Makassar.* Thesis. Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Main Supervised (Sitti Nurbaya) and Co-Supervisor (Sitti Marhumi).

This research aims to determine the influence of the Occupational Safety and Health Program on the Performance of PT Employees. PLN (Persero) Upt Makassar. This research uses quantitative methods. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using the SPSS version 29 application, the Occupational Safety and Health Program has a significant positive influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Upt Makassar.

Keywords: *Occupational Safety and Health Program, Employee Performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Keselamatan Kerja	9
3. Kesehatan Kerja.....	13
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	16
5. Kinerja Karyawan	19
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Definisi Operasional Variabel.....	34
G. Metode Analisis Data.....	36
H. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	42
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)	54
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir..... 30



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Angka Kecelakaan Kerja	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3. 2 Skala Likert	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	44
Tabel 4. 4 Interpretasi Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja	46
Tabel 4. 5 Interpretasi Responden Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 6 Uji Validitas	50
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4. 8 Uji Regresi Linear Sederhana	52
Tabel 4. 9 Uji Koefisien determinasi (R ²).....	53
Tabel 4. 10 Uji t (Uji Parsial)	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian	62
Lampiran Tabulasi Data	65
Lampiran Hasil Olah Data	68
Lampiran Dokumentasi	72
Lampiran Surat Izin Penelitian	75
Lampiran Bukti Tes Plagiat	77



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan modal salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan.

Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Berbagai upaya harus dilakukan perusahaan tersebut untuk menjamin keamanan dan kesehatan pekerja dengan mengadakan pelatihan dan pengawasan. Pekerja perlu meningkatkan pemakaian alat pelindung diri agar lebih optimal dan terciptanya suasana kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero)
UPT Makassar tidak hanya berdampak pada karyawan akan tetapi juga
berdampak



pada perusahaan itu sendiri, sehingga itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada 4 (empat) tahun belakangan ini, sudah terjadi beberapa kali kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Tabel 1.1 Angka Kecelakaan Kerja

Keterangan	2019	2020	2021	2022
Luka Ringan	4	3	7	2
Luka Berat	1	2	1	1
Meninggal	0	0	0	0

Namun disisi lain, PT PLN (Persero) UPT Makassar mempunyai target tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu *Zero Accident* dan *Safety Condition* bagi karyawan PLN, masyarakat sekitar maupun lingkungan. Salah satu cara untuk menghasilkan kondisi tersebut maka PT. PLN (Persero) UPT Makassar berusaha melaksanakan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada setiap pekerjaannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Pelatihan keselamatan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UPT Makassar khususnya devisi pekerja lapangan yang sering dilakukan yaitu pelatihan pemasangan *Bargainser* (Meteran listrik) dan perbaikan aliran listrik yang dilakukan setiap enam bulan sekali. Dampak dari pelatihan ini diharapkan membuat karyawan dapat lebih terampil untuk tidak terjadinya peristiwa tersengat listrik atau tersetrum.

Selain itu juga pelatihan keselamatan dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada karyawan supaya saat bekerja dapat lebih menguasai

dan memahami pekerjaan yang akan dikerjakan. Perusahaan juga memastikan bahwa seluruh karyawan telah mendapat pelatihan secara keseluruhan.

Publikasi keselamatan kerja yang terdapat di PT. PLN (Persero) UPT Makassar meliputi pemasangan rambu-rambu bahaya pekerjaan, cara pemakaian alat pelindung diri yang terpampang disetiap sudut ruang kerja, bahaya merokok, cara menggunakan peralatan yang benar dan aman, serta terdapat pesan-pesan keselamatan pada setiap ruang kerja untuk diperhatikan oleh karyawan saat bekerja.

Adanya publikasi keselamatan kerja, diharapkan karyawan memperhatikan keselamatan saat bekerja sehingga hal tersebut dapat berdampak baik pada tingkat keselamatan setiap individu. Pengawasan dilakukan untuk meninjau dan melihat secara langsung kinerja karyawan. Apabila dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak memenuhi standar kerja terlebih hasil yang dihasilkan tidak memuaskan, maka karyawan tersebut akan diberikan teguran.

Kemudian melanggar tata cara kerja akan diberikan surat peringatan yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran dari SP 1 sampai SP 3. Peningkatan kesadaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terdapat diperusahaan dimulai pada tingkatan yang rendah sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Tingkatan yang rendah dimulai pada pribadi karyawan seperti penggunaan alat pelindung diri saat bekerja, dengan begitu karyawan telah sadar terhadap kesehatannya.

Tingkatan yang paling tinggi yaitu perusahaan melibatkan setiap karyawan untuk memberikan masukan-masukan terkait peningkatan

kesadaran kesehatan dan keselamatan, karena hasil masukan-masukan tersebut dijadikan keputusan pembuatan program yang sesuai dengan karyawannya. Kontrol lingkungan kerja perusahaan langsung dilakukan atasan, dengan begitu dapat tercapai lingkungan yang kondusif.

Perusahaan sering melakukan kontrol secara rutin. Hal yang sering dilakukan pengecekan alat pelindung diri mulai dari sepatu, sarung tangan, helm, masker, dan kacamata dilakukan secara berkala. Persediaan harus digunakan secara rutin untuk menjaga peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semula istilah sumber daya ditujukan kepada sumber daya alam yang memberi manfaat dalam kehidupan manusia, seperti sumber daya laut, sumber daya hutan dan sumber daya mineral. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai-nilai yang melebihi nilai sumber daya lainnya.

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang diberi semacam daya cipta, daya rasa dan daya karsa yang tidak pernah dimiliki oleh makhluk lain. Dengan ketiga daya yang dimiliki manusia maka potensi yang ada didalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lainnya.

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang memiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu

sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri.



Menurut pendapat (Flippo, 2019) yaitu, "*Personal managementis the planning organizing directing, and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintance, and separation of human resource to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomlishead*". Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial. Dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi.

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dalam memiliki cara positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh perusahaan baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen.

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* dan *job evaluation*.

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan pasongannya.

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah upaya untuk meminimalisir kerugian akibat kecelakaan dengan meningkatkan kemampuan mengidentifikasi, mengurangi dan mengendalikan resiko (Kartikasari, 2020). Keselamatan kerja juga sebagai upaya menciptakan kondisi kerja yang kondusif

dengan menyediakan alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dari air dan minyak, serta memelihara fasilitas air yang baik (Indra Novri Setiawan, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mencegah atau meminimalisir potensi kecelakaan dan kondisi yang dapat merugikan karyawan akibat aktivitas di tempat kerja, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tidak mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

b. Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi di tempat kerja. Menurut Moenir (dalam Firmanzah et al., 2019) indikator keselamatan kerja adalah :

1) Lingkungan Kerja secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah :

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran; pintu darurat; kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur; pertolongan

apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K; perahu penolong di setiap kapal besar; tabung oksigen; ambulance.

2) Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan kecelakaan secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja yang meliputi :

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pekerja tidak terkecuali.
- b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan yang berbahaya dan beresiko, yang memungkinkan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja.

c. Fungsi dan Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut (Likdanawati & Hamdiah, 2020) terdapat 4 fungsi keselamatan kerja, yaitu :

- 1) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
- 2) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program
- 3) Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
- 4) Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

Sedangkan menurut Paramita dan Wijayanto (dalam Kartikasari, 2020) tujuan dari keselamatan kerja adalah :

- 1) Setiap karyawan dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- 6) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja
- 7) Agar karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

d. Faktor Keselamatan Kerja

Menurut (Pesik et al., 2021) bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya diperhitungkan keamanannya
 - b) Ruang kerja yang tidak padat dan sesak
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah sudah pada tempatnya
2. Pemakaian peralatan kerja
 - a) Pemakaian peralatan kerja yang benar dan baik
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik
3. Pengaturan penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat

- b) Ruang kerja yang cukup cahaya, dan tidak remang-remang
4. Pembinaan karyawan
- a) Adanya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja
 - b) Adanya kartu penelitian.

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah Bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Indra Novri Setiawan, 2019).

Menurut (Muliati & Budi, 2021) program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan kerja yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Moenir (dalam Firmanzah et al., 2019) yang dimaksud kesehatan kerja adalah Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari hal-hal yang tidak baik didalam diri karyawan baik itu gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut (Samahati, 2020) bahwa penerapan program kesehatan kerja yang baik adalah :

1. Pemeriksaan Kesehatan

a) Pemeriksaan kesehatan sebelum diterima kerja Dilaksanakan general check-up bagi calon pekerja.

b) Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodic. Adanya pemeriksaan kesehatan para karyawan minimal satu tahun sekali.

2. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

a) Tidak adanya kerusakan alat indra, stamina karyawan yang stabil

b) Emosi karyawan yang stabil

3. Pengaturan Udara

a) Pergantian udara yang baik di ruang kerja. Ruang kantor ber-AC secara periodik dimatikan dan mendapat pergantian udara secara alamiah

b) Suhu udara dikondisikan pengaturannya. Dengan mengatur volume AC sesuai kondisi

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh tekanan selama bekerja. Di samping memperhatikan kesehatan fisik karyawan, usaha untuk menjaga kesehatan mental agar tetap baik juga perlu dilakukan.

Perhatian keselamatan mental sebetulnya belum banyak diberikan, terbukti dengan jarangya perusahaan yang mempunyai program untuk menjaga kesehatan mental, atau lebih jelas sedikitnya tenaga psikiatri

yang dimiliki perusahaan bahkan untuk perusahaan-perusahaan besar sekalipun, mereka memiliki dalam jumlah cukup.

Kondisi mental seseorang juga sangat mempengaruhi prestasi kerjanya. Kondisi mental yang buruk akan ditunjukkan dari tingginya tingkat kecelakaan, sering tidak masuk kerja atau datang terlambat, tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, buruknya hubungan antara atasan – bawahan dan rekan-rekannya.

c. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut (Rahayu et al., 2022) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1) Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang menduduki aktivitas dalam bekerja

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang menduduki aktivitas karyawan dalam bekerja

3) Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan adalah merupakan fasilitas yang di berikan untuk menunjang kesehatan karyawan.

d. Fungsi dan Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut (Akhmad Fauzi Pane, 2019) fungsi kesehatan kerja ada 6 yaitu:

- 1) Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- 2) Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.

- 3) Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan alat pelindung diri (APD).
- 4) Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja.
- 5) Terlibat dalam proses rehabilitasi.
- 6) Mengelola pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan tindakan darurat.

Dari fungsi kesehatan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara terjun langsungnya karyawan terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan seperti ikut mengelola pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan memberikan masukan-masukan kepada perusahaan untuk melakukan pengorganisasian kesehatan.

Adapun tujuan kesehatan kerja menurut (Likdanawati & Hamdiah, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Agar adanya jaminan atau pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- b. Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- c. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja mencangkup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi

yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat bantu, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut (Jacob et al., 2019) "Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja". Sedangkan menurut (Iqramawati & Kusumayadi, 2022), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

b. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi karyawan dan juga perusahaan. Menurut Sunyoto dalam (Paramitha & Wijayanto, 2019) terdapat tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1) Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan tentang akibat kecelakaan.

2) Berdasarkan Undang-Undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar di jatuhkan denda.

3) Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Kasmir, 2019) yaitu :

- 1) Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar/sehat (tidak lelah).
- 2) Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
- 3) Lingkungan kerja, yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja.

5. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Muliati & Budi, 2021) mengemukakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Nisak & Isharijadi, 2019) kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Indra Novri Setiawan, 2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-

persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas atau hasil yang dicapai seseorang yang memiliki kemampuan, kompetensi dan motivasi dalam pekerjaannya.

b) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pengukuran terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Muliati & Budi, 2021).

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat di tinjau dari beragam perspektif, pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialisasi personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan anti patif.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifikasi karyawan.

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keiht Davis dalam (Pesik et al., 2021) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* ($IQ + skill$). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) genius, dengan demikian pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih muda mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi

kerja tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

d) Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada restrospektif (melihat ke belakang).

Adapun beberapa indikator kinerja (Hayati, 2019), yaitu :

1. Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu :
 - a) Kuantitas hasil kerja.
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu :
 - a) Disiplin kerja.
 - b) Inisiatif.
 - c) Ketelitian.
3. Sifat pribadi yang terdiri dari dua indikator, yaitu :
 - a) kepemimpinan.
 - b) Kejujuran.

Menurut (Firmanzah et al., 2019) ukuran-ukuran kinerja pegawai dinilai dari :

- a. *Quantity of Work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul
- d. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- e. *Dependability*: Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- f. *Initiative*: Semangat untuk tetap melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

B. Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif.

Maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Firmanzah et al., 2019)	Pengaruh Keselamatan	Kuantitatif	Kuesioner dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)		dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program spss for windows 21	variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $f < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai adjusted r square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.
2	(Muliati & Budi, 2021)	Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus	Kuantitatif	Kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis korelasi sederhana maupun berganda dengan bantuan program spss 25	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Manajemen Waktu (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yakni $3,885 > 2,016$ dan nilai signifikan regresi sebesar $0,000 < 0,05$.

		Pada Karyawan Pt PIn Area Cikokol Divisi Konstruksi)			Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan t hitung > t tabel yakni $4,768 > 2,016$ dan nilai signifikan regresi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t hitung > t tabel yakni $5,900 > 2,016$ dan nilai signifikan regresi sebesar $0,000 < 0,05$.
3	(Paramitha & Wijayanto, 2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Apj Semarang	Kuantitatif	Kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan Path Analysis.	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. PT. PLN (Persero) APJ Semarang seharusnya untuk meningkatkan K3 bagi karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal.
4	(Faizah et al., 2021)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

		Karyawan Pada Kantor Pt. Pln		program spss	karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Nilai Fhitung sebesar 114,660 pada taraf signifikan < 5 % (0,05), dengan sumbangan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 80,1%, sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dilihat dari thitung untuk variabel keselamatan sebesar 2,334 pada taraf signifikan < 5% dan thitung variabel persepsi pelanggan sebesar 2,334 pada taraf signifikan < 5%.
5	(Samahati, 2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado	Kuantitatif	Kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program spss	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan

					<p>koefisien determinasi, diketahui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 80,9% terhadap produktivitas kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UP3 Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja melalui upaya-upaya strategis yang berkaitan dengan fasilitas dan pelatihan K3 serta pemaksimalan regulasi, pemberian penghargaan dan pembinaan terkait disiplin kerja.</p>
6	(Kartikasari, 2020)	“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. PIn Area Malang”	Kuantitatif	Kuesioner dengan jawaban yang diukur dengan skala likert, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang dibantu dengan program spss versi 22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
7	(Zulfikry Sukarno, Nurlaely Razak, 2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Kuantitatif	Metode pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik diantaranya Normalitas heteroskedastisi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Hal ini

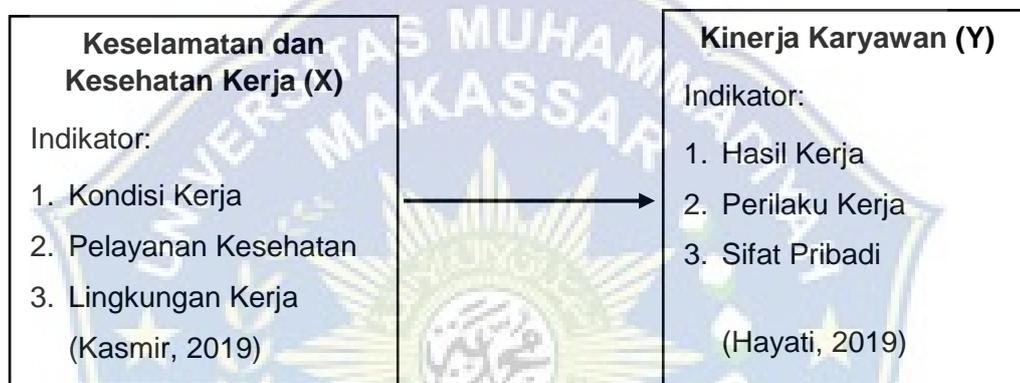
		Karyawan (Studi Pada PT PLN Makassar Area Rayon Timur)		tas dan multikolonieritas . Metode analisis menggunakan software SPSS 23 dengan multiple Teknik regresi	dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan positif Dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pt. Pln (persero) area rayon timur makassar.
8	(Rahayu et al., 2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Soppeng	Kuantitatif	Studi kepustakaan, dokumentasi, observasi, kuesioner dan di bantu dengan analisis regresi linear sederhana	Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai koefisien = 2,211 yang berarti bahwa bila skor variabel keselamatan dan kesehatan kerja meningkat 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.211 poin dengan tingkat signifikan (p) = $0,023 < \text{taraf kesalahan } (\alpha) = 0,05$.

9	(Nisak & Isharijadi, 2019)	Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Ponorogo	Kuantitatif	Statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi (R^2), uji t dan uji F dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 23	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
10	(Iqramawati & Kusumayadi, 2022)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Bima	Kuantitatif	Tekhnik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Tekhnik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari pada PT. PLN (persero) UP3 Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari pada PT. PLN (persero) UP3

					Bima.
--	--	--	--	--	-------

C. Kerangka Pikir

Menurut (Juliansyah Noor, 2019) kerangka berpikir atau kerangka pikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan di teliti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yaitu "Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar".



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, karena dalam pelaksanaan meliputi data yang berupa angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang di konversi menjadi data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UPT Makassar, Jl. Gunung Latimojong No.21, Gaddong, Kec.Bontoala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 3 bulan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan kata-kata dan disusun dalam teks yang diperluas. Adapun jenis dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan bersangkutan dan dari responden dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang meliputi :
 - a) Informan atau subjek penelitian yang ada
 - b) Data yang berwujud dokumenter, yang terbentuk kajian pustaka, berkas-berkas, catatan-catatan tertulis, dan bagian yang berkaitan dengan penelitian

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang didalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi merupakan objek penelitian secara keseluruhan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Jumlah seluruh pegawai sampai saat ini adalah sebanyak 56 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019), bahwa: "Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang responden di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Juliansyah Noor, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Untuk penelitian ini, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui penelitian dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Contohnya adalah buku, skripsi, tesis, jurnal, karya ilmiah, dan juga internet, (Nazir, 2019).
2. Dokumentasi, menurut (Sugiyono, 2019) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan adalah dokumen yang dipublikasikan oleh suatu lembaga atau instansi terkait.
3. Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik pengumpulan data atau fakta yang efektif dalam mempelajari suatu sistem. Melalui metode ini, diperoleh suatu informasi dan gambaran dengan jelas tentang bagaimana kondisi/keadaan perusahaan sesungguhnya dan apa saja masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Agar dapat lebih memahami tentang pengelolaan fungsi sumber daya manusia maka dengan itu digunakan metode ini.

4. Kuesioner, menurut (Sugiyono, 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi dari masing-masing variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Independent/Bebas (X)

Variabel independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2. Variabel dependent/terikat (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independent). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.	1. Kondisi kerja 2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja
2	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

3. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset berupa survey, termasuk dalam penelitian deskriptif.

Keterangan Skala :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini adalah :

- a. Membuat pernyataan angket.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden.
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap dependent dan

analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan menurut (Sugiyono, 2020) yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

3. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validasi

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam memenuhi standar yang sudah ditentukan. Kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Ghozali, 2019) adalah jika *p value* < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak, dapat dihitung dengan rumus $y = a + b$.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum PT. PLN (Persero) UPT Makassar

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar (UPT Makassar) berdiri berdasarkan keputusan direksi nomor 1789.P/DIR/2018 tanggal 19 Desember 2018 setelah sebelumnya bernama UPT Pelayanan Transmisi Makassar.

Adapun sejarah pelistrikan yang pertama kali terpasang di Kota Makassar sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada dipelabuhan, dimana penyaluran masih terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan aliran listrik. Maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai jeneberang di daerah sungguminasa Kabupaten Gowa. Kapasitas PLTU tersebut 2 x 1000 KW dan pengelolaannya dilakukan oleh *N.V. Nederlands Indische Gas Eelectricitet Maatschappy (NIGEM)*.

Seiring dengan perkembangan kota yang terus berkembang dan kebutuhan akan tenaga listrik pun terus meningkat, dan PLTU pandang-pandang sudah tidak mampu lagi memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1946 mulai dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Kota Makassar yang menempati lokasi bekas lapangan sepak bola di bontoala.

Dengan adanya perkembangan dalam sejarah pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagai tindak lanjut dari Proklamasi Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka pelistrikan di Kota Makassar diusahakan oleh *NV. Ovesseese gas* dan *Electricited maatschappy (OGEM)*, kemudian diambil alih pemerintahan RI pada tahun 1957 dan sebagai pelaksana pelistrikan tersebut diserahkan pada perusahaan listrik Negara Makassar yang merupakan titik tolak asal mulanya perusahaan pelistrikan di daerah wilayah Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. PLN pusat Jakarta pada tahun 1961 membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

a. Visi dan Misi

1. Visi :

- a) Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan
- b) Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”

2. Misi :

- a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

b. Core Values PT. PLN (Persero) UPT Makassar sebagai BUMN



- Amanah** : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- Kompeten** : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- Harmonis** : Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- Loyal** : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- Adaptif** : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- Kolaboratif** : Membangun kerja sama yang sinergis.

c. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. PLN (Persero) UPT Makassar

1. Penyiapan anggaran guna menjalani beberapa program K3
2. Penyiapan sarana dan prasarana, serta pemeliharannya guna memenuhi kebutuhan K3 yang dilakukan di bawah tanggung jawab Supervisor HSE.
3. Penyelenggaraan pelatihan K3L yang mengacu pada pelatihan berstandar kompetensi K3L, yaitu :
 - (a) Pelatihan dasar K3L;
 - (b) Pelatihan penyegaran (berkala);
 - (c) Sertifikasi personel;
 - (d) Pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
 - (e) Membuat sistem manajemen K3 (SMK3).

4. Melakukan Safety Talk Meeting setiap pagi secara rutin.
5. Pengendalian operasi.
6. Menyediakan fasilitas penampungan limbah.
7. Menyediakan sarana kesehatan.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan di gambarkan atau di deskriptifkan dari data masing-masing informasi mengenai identitas reponden mulai dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

a) Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok pria dan wanita, dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin responden	Frekuensi responden	Frekuensi %
1	Pria	40	71%
2	Wanita	16	29%
	Jumlah responden	56 responden	100%

Sumber data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin pria mendominasi dalam melakukan analisa pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar, yang mana jenis kelamin pria berada pada 40 responden (71%),

sedangkan jenis kelamin wanita berada di angka 16 responden (29%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin pria.

b) Deskripsi profil responden berdasarkan usia

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

NO	Umur responden	Frekuensi responden	Frekuensi %
1	21 - 29 tahun	18	32%
2	30 - 39 tahun	21	37.5%
3	40 – 49 tahun	10	18%
4	50 tahun	7	12.5%
	Jumlah	56 responden	100%

Sumber data primer yang diolah 2024.

Berdasarkan uraian tabel 4.2 maka di peroleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni; responden yang berumur 21 – 29 tahun. Merupakan responden berada di angka 18 responden (32%), sedang responden yang berumur 30 – 39 tahun berada di angka 21 responden (37.5%), serta responden yang berumur 40 – 49 tahun berada di angka 10 responden (18%), dan responden yang berumur 50 ke atas berada di angka 7 responden (12.5%), maka dapat di interpretasikan dalam perspektif keilmuan bahwa rata- rata responden yang berumur 30 – 39 tahun merupakan pegawai yang melakukan analisa Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

c) Deskripsi profil responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam kegiatan ini dapat di klarifikasikan sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden yakni: SMA, AKADEMI (D3), S1 dan S2. Maka dari itu pengelompokkan karakteristik ini dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi responden	Frekuensi %
1	SMA	7	13%
2	AKADEMI (D3)	12	21%
3	S1	27	48%
4	S2	10	18%
	Jumlah	56 responden	100%

Sumber data primer yang diolah 2024

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat di analisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 27 responden (48%), sedangkan dari tingkat pendidikan yang lain hanya tidak mencapai angka lebih dari angka 25%, sehingga dapat di simpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi melakukan analisa Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variable, penelitian yang di sajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah

menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta presentase frekuensi dan perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 56 (orang) responden di PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Deskripsi dari variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut hasilnya dijelaskan seperti dibawah ini.

a. Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja :



Tabel 4. 4 Interpretasi Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja, seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja.	11	36	8	1	0
2.	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman	16	30	8	2	0
3.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda	7	40	9	0	0
4.	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan	8	40	6	2	0
5.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama	11	36	8	1	0
6.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.	16	30	8	2	0
7.	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	7	40	9	0	0
8.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.	8	40	6	2	0
9.	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik ditempat saya bekerja	11	36	8	1	0

Sumber data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 interpretasi responden di atas terkait dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, indikator pertama yang menyentuh angka 36 responden dan indikator kedua yang menyentuh angka 30 responden, selanjutnya indikator ke tiga yakni 40 responden serta indikator ke empat sebesar 40 responden, indikator ke lima menyentuh angka 36 responden, kemudian indikator ke enam menyentuh angka 30 responden, indikator ke tujuh yang menyentuh angka 40 responden, indikator ke delapan menyentuh angka 40 responden dan yang terakhir indikator ke sembilan menyentuh angka 36 responden yang menjawab setuju. Sehubungan dengan hasil interpretasi responden di atas maka dapat disimpulkan, bahwa pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja responden mendominasi menjawab setuju, di kantor PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel kinerja karyawan:

Tabel 4. 5 Interpretasi Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan terhadap perusahaan	16	31	8	1	0
2.	Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi	8	40	8	0	0
3	Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja	9	40	5	2	0
4	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	12	34	7	3	0
5	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja	11	37	7	1	0
6	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	8	40	8	0	0
7	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	9	40	5	2	0
8	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan	12	34	7	3	0
9	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	11	37	7	1	0

Sumber data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 interpretasi responden di atas terkait dengan variabel kinerja karyawan, indikator pertama yang menyentuh angka 31 responden dan indikator kedua yang menyentuh angka 40 responden, selanjutnya indikator ke tiga yakni 40 responden serta indikator ke empat sebesar 34 responden, indikator ke lima menyentuh angka 37 responden, kemudian indikator ke enam menyentuh angka 40 responden, indikator ke tujuh yang menyentuh angka 40 responden, indikator ke delapan menyentuh angka 34 responden dan yang terakhir indikator ke sembilan menyentuh angka 37 responden yang menjawab

setuju. Sehubungan dengan hasil interpretasi responden di atas maka dapat disimpulkan, bahwa pada variabel kinerja karyawan responden mendominasi menjawab setuju, di kantor PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner harus dilakukan dengan uji validitasnya. Uji validitasnya berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas *product moment pearson corelation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam *statistic* tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas *product moment pearson corelation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket atau kuesioner tersebut dinyatakan valid, sedangkan
- 2) Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket atau kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu: 56 responden pada signifikan 5% yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0.263. Setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang ditemukan melalui hasil SPSS.

Tabel 4. 6 Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X1.1	0,789	0,263	Valid
		X1.2	0,741	0,263	Valid
		X1.3	0,628	0,263	Valid
		X1.4	0,605	0,263	Valid
		X1.5	0,789	0,263	Valid
		X1.6	0,741	0,263	Valid
		X1.7	0,628	0,263	Valid
		X1.8	0,605	0,263	Valid
		X1.9	0,789	0,263	Valid
2	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,511	0,263	Valid
		Y1.2	0,605	0,263	Valid
		Y1.3	0,697	0,263	Valid
		Y1.4	0,710	0,263	Valid
		Y1.5	0,658	0,263	Valid
		Y1.6	0,605	0,263	Valid
		Y1.7	0,697	0,263	Valid
		Y1.8	0,710	0,263	Valid
		Y1.9	0,658	0,263	Valid

Sumber data : IBM SPSS Statistics 29

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.6 variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan, setelah membandingkan r hitung dan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

b. Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Dalam *statistic* SPSS uji

reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensian angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji *statistic* lainnya hasil uji reliabilitas Alpha cronboach pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliable* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten.

Menurut sugiyono, (2020) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama, dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,6 maka di katakan *reliable*.

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	X	0,871	0,60	Reliable
2.	Y	0,827	0,60	Reliable

Sumber data : IBM SPSS Statistics 29

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,871, dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,827, kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai N=56 dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas

sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,871, variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,827 lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada dasarnya adalah studi mengenal ketergantungan variabel dependent (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Berikut ini hasil uji data regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.695	2.600		3.344	.002
	TOTAL_X	.761	.072	.822	10.622	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 8,695 + 0,761X$$

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independent ke dependent sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,695 menunjukkan bahwa tanpa adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.
2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,761 ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

4. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode berdasarkan koefisien determinasi, dan uji T.

- a. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4. 9 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.670	2.177

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari tabel 4.9 diatas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai R pada tabel 4.9 adalah 0,822 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dimana variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,2%.

b. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 4. 10 Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.695	2.600	3.344	.002	
	TOTAL_X	.761	.072	.822	10.622	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

1. Uji signifikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil nilai p value = 0.001 lebih kecil dari nilai standar 0.05 sedang nilai t hitung = 10.622, dan nilai t tabel sebesar 1,673, dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, dan variabel Y yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS 29. Untuk menyakinkan item-

item angket variabel X yaitu keselamatan dan Kesehatan kerja, dan variabel Y yaitu kinerja karyawan, kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, dan variabel Y yaitu kinerja karyawan, dikatakan *reliable* karena nilai alpha lebih besar dari t_{tabel} .

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS 29 maka diperoleh persamaan $Y = 8,695 + 0,761$ dimana angka tersebut menunjukkan $a = 8,695$, angka tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Kemudian Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,761 ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat di lokasi penelitian yang mana perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan dan lain sebagainya. Dan perusahaan juga selalu mengupayakan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan, terlebih pada karyawan lapangan agar bertindak dengan aman saat bekerja sehingga terlaksananya target *Zero Accident and Safety Condition*.

Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu (Faizah et al., 2021) dan (Firmanzah et al., 2019) yang mana dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independent Keselamatan dan

Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa apabila perusahaan meningkatkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam rumusan masalah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang telah di uraikan sebelumnya, maka peneliti memperoleh hasil dan kesimpulan dari hasil analisa dan berdasarkan hasil uji analisis statistik data (uji persamaan regresi), bahwa variabel independent Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti terhadap PT. PLN (Persero) UPT Makassar agar kiranya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Makassar diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan selama ini, yang mana hal tersebut bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sehingga kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang sangat baik/tinggi dan sebaiknya perusahaan meningkatkan *safety talk* yang diberikan oleh atasan atau pengawas K3 untuk menghimbau para pelanggar peraturan keselamatan kerja guna meminimalisir resiko kecelakaan kerja.

Dan disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan acuan untuk peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini agar dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi Pane, T. A. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pln Up3 Pondok Gede Akhmad Fauzi Pane *), Thomas Anggoro **) Dosen Tetap Teknik Industri Stt Bina Tunggal Praktisi Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi. *Jurnal Teknosain*, 39–47.
- Faizah, A., Sutikno, B., & Hastari, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Pln. *Jurnal Ema*, 6(1), 24–29. <https://doi.org/10.47335/Ema.V6i1.64>
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Flippo, E. B. (2019). *Personnel Management*. Erlangga.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Indra Novri Setiawan. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan Pt Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 1(2), 553–564.
- Iqramawati, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 57–72. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/7581>
- Jacob, P. A., Tawal, B., Tulung, J. E., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Program Keselamatan Kerja , Kesehatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado The Effect Of Occupational Safety Program , And Work Health And Quality Of Work Life On E. *Jurnal Emba*, 5(3).
- Juliansyah Noor. (2019). *Metodologi Penelitian: Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, Dan Karya Ilmiah (Pertama)* (1st Ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Kartikasari, N. (2020). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln Area Malang.” *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan*, 5(3), 248–253.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik)* (2nd Ed.). Pt. Rajagrafindo Persada.
- Likdanawati, L., & Hamdiah, H. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 6. [Http://Journal.Unimal.Ac.Id/Visi/Article/View/207%0ahttp://Journal.Unimal.Ac.Id/Visi/Article/Viewfile/207/160](http://Journal.Unimal.Ac.Id/Visi/Article/View/207%0ahttp://Journal.Unimal.Ac.Id/Visi/Article/Viewfile/207/160)
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38–52.
- Nazir. (2019). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nisak, D. K., & Isharijadi. (2019). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Ponorogo. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(September), Hlmn 633-645.
- Paramitha, C. C. P., & Wijayanto, A. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.14710/Jab.V1i1.4313>
- Pesik, K. K., Lumintang, G. G., Sam, U., & Manado, R. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Area Manado Effect Of Work Safety And Work Disciplination On Employee Productivity Of Pt . Pln (Persero) Manado Area. *Jurnal Emba*, 6(4), 2928–2937.
- Rahayu, A., Nurmilasari, N., & Suhartina, S. (2022). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 33–40. <https://doi.org/10.57093/Metansi.V5i1.154>
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect Of Health And Safety Of And Discipline Of Work On Employee Productivity Of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal Emba*, 8(1), 351–360.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Zulfikry Sukarno, Nurlaely Razak, D. D. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Pln*

Makassar Area Rayon Timur). 19, 370–381.



KUESIONER PENELITIAN

Lampiran Kuesioner Penelitian :

“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT MAKASSAR”

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Karakteristik / Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

B. Usia

21 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

di atas 51 Tahun

C. Pendidikan

SMA

Sarjana

Akademi

S2

D. Masa Kerja

Di Bawah 2 Tahun

3,1 Tahun – 5 Tahun

2,1 Tahun – 3 Tahun

Di Atas 5 Tahun

E. Petunjuk Pengisian

- 1) Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan memberi tanda cek (√) pada kotak yang telah disediakan.

2) Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.

3) Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Cukup Setuju (CS)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja, seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja.					
2.	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman					
3.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda					
4.	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama					
6.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					
7.	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang					

	aman dan bersih.					
9.	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik ditempat saya bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan terhadap perusahaan					
2.	Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi					
3	Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja					
4	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
5	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					
6	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
7	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
8	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan					
9	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					

Lampiran Tabulasi Data :

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X
1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
6	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
7	5	5	3	3	5	5	3	3	5	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
11	3	3	4	2	3	3	4	2	3	27
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
13	3	2	4	4	3	2	4	4	3	29
14	2	4	4	4	2	4	4	4	2	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	5	4	3	4	5	4	3	4	36
18	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
24	3	5	4	4	3	5	4	4	3	35
25	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	5	5	3	5	5	5	3	5	41
32	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
37	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
38	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40

40	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
41	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38
48	5	3	4	5	5	3	4	5	5	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
52	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
53	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
54	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
55	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
56	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL_Y
5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
4	4	4	2	4	4	4	2	4	32
4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
3	3	2	2	3	3	2	2	3	23
5	3	3	3	5	3	3	3	5	33
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
3	4	2	4	3	4	2	4	3	29
4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
2	4	4	2	3	4	4	2	3	28
4	4	4	4	2	4	4	4	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	3	5	4	4	3	5	4	37
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40

Lampiran Hasil Olah Data :

A. UJI VALIDITAS

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.479**	.211	.269*	1.000**	.479**	.211	.269*	1.000**	.789**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.119	.045	<.001	<.001	.119	.045	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.479**	1	.362**	.157	.479**	1.000**	.362**	.157	.479**	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.006	.248	<.001	<.001	.006	.248	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.211	.362**	1	.424**	.211	.362**	1.000**	.424**	.211	.628**
	Sig. (2-tailed)	.119	.006		.001	.119	.006	<.001	.001	.119	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.269*	.157	.424**	1	.269*	.157	.424**	1.000**	.269*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.045	.248	.001		.045	.248	.001	<.001	.045	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	1.00**	.479**	.211	.269*	1	.479**	.211	.269*	1.000**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.119	.045		<.001	.119	.045	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.479**	1.000**	.362**	.157	.479**	1	.362**	.157	.479**	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.006	.248	<.001		.006	.248	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.211	.362**	1.000**	.424**	.211	.362**	1	.424**	.211	.628**
	Sig. (2-tailed)	.119	.006	<.001	.001	.119	.006		.001	.119	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.269*	.157	.424**	1.000**	.269*	.157	.424**	1	.269*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.045	.248	.001	<.001	.045	.248	.001		.045	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	1.00**	.479**	.211	.269*	1.000**	.479**	.211	.269*	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.119	.045	<.001	<.001	.119	.045		<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_X	Pearson Correlation	.789**	.741**	.628**	.605**	.789**	.741**	.628**	.605**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.287 [*]	.082	.175	.440 ^{**}	.287 [*]	.082	.175	.440 ^{**}	.511 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.032	.550	.196	<.001	.032	.550	.196	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.2	Pearson Correlation	.287 [*]	1	.426 ^{**}	.180	.160	1.000 ^{**}	.426 ^{**}	.180	.160	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032		.001	.185	.238	<.001	.001	.185	.238	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.3	Pearson Correlation	.082	.426 ^{**}	1	.383 ^{**}	.228	.426 ^{**}	1.000 ^{**}	.383 ^{**}	.228	.697 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.550	.001		.004	.092	.001	<.001	.004	.092	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.4	Pearson Correlation	.175	.180	.383 ^{**}	1	.308 [*]	.180	.383 ^{**}	1.000 ^{**}	.308 [*]	.710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.196	.185	.004		.021	.185	.004	<.001	.021	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.5	Pearson Correlation	.440 ^{**}	.160	.228	.308 [*]	1	.160	.228	.308 [*]	1.000 ^{**}	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.238	.092	.021		.238	.092	.021	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.6	Pearson Correlation	.287 [*]	1.000 ^{**}	.426 ^{**}	.180	.160	1	.426 ^{**}	.180	.160	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	<.001	.001	.185	.238		.001	.185	.238	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.7	Pearson Correlation	.082	.426 ^{**}	1.000 ^{**}	.383 ^{**}	.228	.426 ^{**}	1	.383 ^{**}	.228	.697 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.550	.001	<.001	.004	.092	.001		.004	.092	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.8	Pearson Correlation	.175	.180	.383 ^{**}	1.000 ^{**}	.308 [*]	.180	.383 ^{**}	1	.308 [*]	.710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.196	.185	.004	<.001	.021	.185	.004		.021	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.9	Pearson Correlation	.440 ^{**}	.160	.228	.308 [*]	1.000 ^{**}	.160	.228	.308 [*]	1	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.238	.092	.021	<.001	.238	.092	.021		<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.511 ^{**}	.605 ^{**}	.697 ^{**}	.710 ^{**}	.658 ^{**}	.605 ^{**}	.697 ^{**}	.710 ^{**}	.658 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. UJI RELIABILITAS

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	9

- Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	9

C. UJI ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.695	2.600		3.344	.002
	TOTAL_X	.761	.072	.822	10.622	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

D. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.670	2.177

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

E. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	8.695	2.600		3.344	.002
	TOTAL_X	.761	.072	.822	10.622	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y



Lampiran Dokumentasi :



Pengisian Kuesioner Oleh Leader K3
(Bapak Muhammad Kurniadi)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff Administrasi & Umum,
(Bapak Alamsyah Perdana Putra)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff Keuangan & Akuntansi
(Ibu Ananditha Putri)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff Keuangan & Akuntansi
(Ibu Zulfah Utami)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff Pelaksana Pengadaan
(Bapak Krias Pratama)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff Pelaksana Pengadaan
(Bapak Muh. Farhan)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff PDKB
(Bapak Aswin Aruna)



Pengisian Kuesioner Oleh Staff Assessment, Diagnosa & Pengolaan Data
(Bapak Pradipta Kusuma)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3247/05/C.4-VIII/1/1445/2024

08 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

26 Jumadil akhir 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

السلامة عليكم ورحمة الله وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 16/05/A-2-II/1/45/2024 tanggal 8 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ANDI NUR REZKHY

No. Stambuk : 10572 11089 20

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 10 Januari 2024 s/d 10 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

السلامة عليكم ورحمة الله وبركاته

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



**UIP3B SULAWESI
UPT MAKASSAR**

Nomor : 0050/STH.01.04/F48060000/2024
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Izin Penelitian

15 Januari 2024

Kepada

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Selatan
Di
Tempat

Menunjuk Surat Saudara dengan nomor : 487/S.01/PTSP/2024, tanggal 8 Januari 2024
Perihal Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Keterangan
1.	Andi Nur Rezkhy	10572 1108920	

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian pada Bagian K3L dan Keamanan PT
PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar, pada Tanggal 17 Januari 2024 s.d 10
Maret 2024.

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan kegiatan tersebut mahasiswa harus
mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UPT Makassar serta pihak PT
PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya. Untuk itu yang
bersangkutan harap melapor ke PT PLN (Persero) UPT Makassar Cq. Team Leader ADM &
Umum dan membawapas photo ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar.

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER,



IKHSAN

Tembusart

- PJ LAKSK3L DAN KAM UPT MAKASSAR PLN

Lampiran Bukti Tes Plagiat :

AB I Andi Nur Rezkhy 105721108920

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

8%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

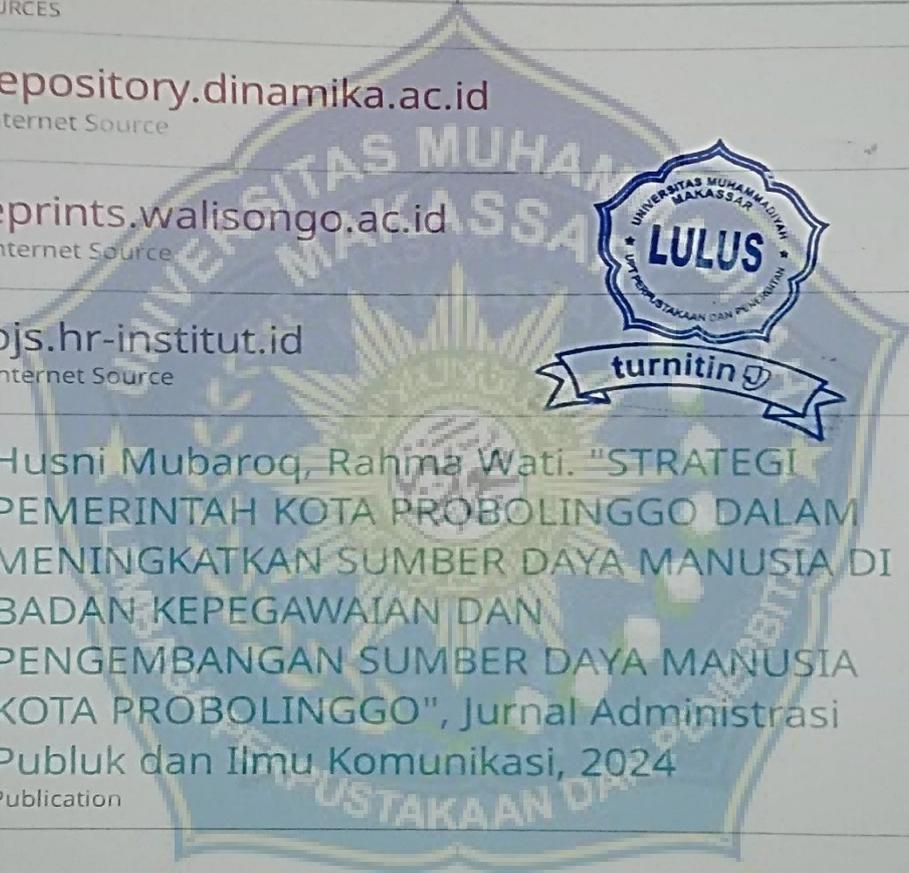
0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.dinamika.ac.id Internet Source	3%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	3%
3	ojs.hr-institut.id Internet Source	3%
4	Husni Mubaroq, Rahma Wati. "STRATEGI PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PROBOLINGGO", Jurnal Administrasi Publuk dan Ilmu Komunikasi, 2024 Publication	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



BAB II Andi Nur Rezkhy 105721108920

ORIGINALITY REPORT

19%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

20%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	4%
2	journal.metansi.unipol.a Internet Source	3%
3	irsyadpsy13.blogspot.com Internet Source	3%
4	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	2%
5	es.scribd.com Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	2%
7	jurnal.univbinainsan.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

BAB III Andi Nur Rezkhy 105721108920

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.unsika.ac.id Internet Source	2%
2	jurnal.saburai.id Internet Source	2%
3	ovy19.wordpress.com Internet Source	2%
4	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unja.ac.id Internet Source	2%
6	repository.upi.edu Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

BAB IV Andi Nur Rezkhy 105721108920

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

fr.slideshare.net

Internet Source

2%

2

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium
Part II

Student Paper

2%

3

infiniti.id

Internet Source

2%

4

www.scribd.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches < 2%



BAB V Andi Nur Rezkhy 105721108920

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Andi Nur Rezkhy panggilan Eki lahir di Makassar pada tanggal 11 November 2001 dari pasangan suami istri, Bapak Andi Nur Afiat Syam dan Ibu Bahriah Barisallang. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN PELITA ASRI BLOK D/8,

Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Tetebatu 1 lulus pada tahun 2014, SMP Negeri 1 Pallangga lulus pada tahun 2017, SMAS Somba Opu lulus pada tahun 2020, dan mulai pada tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.