

SKRIPSI

**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSELRABAR MAKASSAR.**

**AHMAT G
105720415213**



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

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELRABAR.

Nama Mahasiswa : AHMAT G

NIM : 105720415213

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS / MANAJEMEN

Jenjang studi : STRATA 1 (S1)

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Sabtu 7 Oktober 2017. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Oktober 2017

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Hj. Naidah, SE, M.Si.

Pembimbing II

M. Hidayat, SE, MM

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 1093485


PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



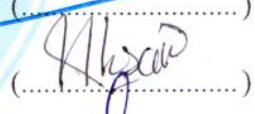
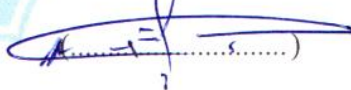
Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)  (.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  (.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  (.....)

Penguji : 1. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM.  (.....)
2. Ismail Rasulong, SE, MM.  (.....)
3. Hj. Naidah, SE, M.Si.  (.....)
4. Faidhul Adziem, SE, M.Si.  (.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka
mendapat pahala yang tidak ada putus-putusnya”

(Qs Fussilat : 8)

*"Barang siapa menginginkan soal-soal yang berhubungan dengan dunia,
wajiblah ia memiliki ilmunya dan barang siapa yang ingin (selamat dan
berbahagia) di akhirat, wajiblah ia mengetahui ilmunya pula dan barangsiapa
yang menginginkan kedua-duanya, wajiblah ia memiliki ilmu kedua-duanya pula"*

(HR. Bukhari dan Muslim)

*Kebahagiaan yang sempurna ialah ketika engkau menikmati proses dan mencapai
apa yang kau inginkan.*

*Maka nikmatilah proses dengan dekat dengan-Nya dan kelak engkau akan
mencapai apa yang engkau inginkan dan berjumpa dengan-Nya.*

(Penulis)

ABSTRAK

AHMAT G 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari koesioner. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi *R square* 0.704. keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 2.614. sedangkan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 4.227.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wata'ala*, Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang, Tuhan yang maha pengampun lagi maha sempurna. Dengan limpahan ramhat dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, penulis dapat selesaikan. Salam dan Shalawat semoga selalu tercurah dan terlimpah kepada junjungan kita, penghulu para nabi dan sebaik-baik pemimpin, Muhammad *Shallahu Alaihi wa Sallam*, beserta segenap keluarga, para sahabat-Nya dan kepada para pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak, baik sumbangan pikiran, waktu, dan tenaga yang tercurah.

Oleh karena itu, Penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Terkhusus untuk kedua orang tua ku tercinta, Ayahandaku Gasali dan Ibudanku Sinar, kakak ku Ilham gasali dan adik-adikku Sribulandari, Reski Amalia, Akmal Fausan, Muh Zaki Zaidan dan Irfan Gasali yang telah

memberikan inspirasi, motivasi dan semangat baik moril maupun materil.

Semoga Allah senantiasa meridhoi segala amal perbuatan kita.

2. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim SE,.MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Rasulong,.SE,.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Hj. Naidah, SE, M.Si. selaku pembimbing I.
6. Bapak M. Hidayat, SE, M.Si Selaku pembimbing II.
7. Bapak dan Ibu dosen di Unismuh Makassar yang telah membagikan ilmunya dan berbagi pengalaman dengan penulis selama penulis menempuh pendidikan serta seluruh Staf di fakultas ekonomi dan bisnis yang telah membantu penulis selama menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan bantuan dan semangat untuk keberhasilanku. semoga pengorbanan kalian selama ini bernilai ibadah dan mendapatkan pahala disisi-Nya.
9. Para Ustad, Murobbi, Penasehat dan Pembina LDK LPKSM Makassar yang senantiasa memberikan semangat dan nasehat untuk penulis agar istiqomah didalam islam.
10. Untuk para pejuang di jalan Allah *Subhanahu Wata'ala* Ikhwan dan Akhwat LDK-LPKSM Makassar dan FSNI Makassar *Syukran jazakumullahu khairan*

dan tetaplah istiqomah berjuang di jalan Allah *Subhanahu Wata'ala, ana. uhibbukum fillah.*

11. Sahabat seperjuanganku angkatan 2013 khususnya kelas Manajemen 2-2013. Terimakasih atas kerja sama, kasih sayang, canda tawa, suka duka, harapan, semangat dan kebersamaan yang telah kita lalui bersama selama menjalani perkuliahan. Kebersamaan ini akan menjadi sebuah kenangan yang indah dan tak akan terlupakan selamanya.

12. Terimakasih juga kami ucapkan kepada pimpinan dan staf PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

13. Serta saudara yang lain yang telah membantu, baik dukungan moral, materil maupun do'a yang tidak sempat penulis sebutkan pada penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya atas keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan. Untuk itu, maka penulis dalam hal ini dengan senang hati menerima berbagai masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak yang sifatnya membangun agar proposal penelitian ini menjadi lebih baik dan dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 22 Dzulqa'dah 1438 H
15 Agustus 2017 M

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian manajemen SDM.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen SDM.....	8
2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	10
2.2.1 Keselamatan kerja	10
2.2.2 Kesehatan Kerja	13
2.2.3 Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2.2.4 Program dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
2.2.5 Strategi Dan Pendekatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja...	19
2.2.6 Pertimbangan Hukum	20

2.3 Produktifitas Kerja	22
2.3.1 Pengertian Produktifitas Kerja	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	23
2.3.3 Penelitian Terdahulu	26
2.3.4 Kerangka Pikir	27
2.3.5 Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Peneltian	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.7 Instrumen Penelitian	32
3.8 Analisis Data	33
BAB IV. GAMBARAN UMUM.....	36
4.1 Sejarah PT PNL (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar	36
4.2 Visi dan Misi PT PNL (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar	39
4.3 Motto PT. PT PNL (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar	40
4.4 Struktur Organisasi Dan Job Description	40
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASN	44
5.1 Karakteristik Responden	42
5.2 Penentuan RaNge	45
5.3 Deskripsi Variable Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Perhitungan Skor Variable Independen (X)	45
5.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan dan Perhitungan Skor variabel dependen (Y)	48
5.5 Pengujian Validitas dan Realibilitas	50
5.6 Uji Regresi Linear Berganda	51
5.7 Uji Hipotesis.....	53

5.8 Pembahasan	56
BAB VI. PENUTUP	58
6.1 Kesimpulan	58
6.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Fikir	26

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu	26
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
5.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	43
5.4 Karakteristik Menurut Jabatan	44
5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja Pada PT. PLN Wilayah Sulselrabar Makassar	46
5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja Pada PT. PLN Wilayah Sulselrabar Makassar	47
5.7 Tanggapan Responden terdapat Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	49
5.8 Hasil Uji Validitas (X_1)	50
5.9 Hasil Uji Validitas (X_2)	51
5.10 Hasil Uji Validitas (Y)	51
5.11 Hasil Perhitungan Hasil Regresi Linear Berganda	52
5.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	53
5.13 Hasil Perhitungan Uji F.....	54
5.14 Hasil Perhitungan Uji T.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. *Pertama*, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. sumber daya manusia memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, serta menentukan seluruh tujuan dan organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Rachmawati (2008:1).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan rencana yang berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Karena menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan, apabila banyak terjadi kecelakaan kerja, maka akan banyak karyawan yang menderita, tingkat absensi meningkat, produktivitas menurun, dan bahkan akibat terburuk karyawan terpaksa berhenti berkerja karena cacat fisik dan perusahaan kehilangan karyawannya. Salah satu cara untuk menyadarkan karyawan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja adalah dengan adanya penyuluhan dan pembinaan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja

memiliki tujuan, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan.

Menurut Stewart dalam Presilia & Oktavia (2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Syafi'i (2008), mengemukakan bahwa produktivitas mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Pada hakekatnya produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa hasil kerja yang diraih hari ini harus lebih baik dari hasil yang dapat hari kemarin dan esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

PT. PLN (Persero) merupakan suatu Perusahaan Milik Negara yang didirikan pada tanggal 27 Oktober 1945, yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, dan bergerak dalam sektor pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia, baik di daerah perkotaan, pedesaan, ataupun kalangan industrial, komersial, rumah tangga maupun umum. Dengan visi untuk "Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani". PT.

PLN (Persero) memasok listrik secara nasional memiliki andil yang cukup dalam menjaga pasokan listrik keseluruhan pelanggan. Upaya ini harus diimbangi dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam pelayanan masyarakat dan stabilitas pasokan listrik. Salah satu aspek terpenting dalam sistem produksi listrik nasional adalah lingkungan kerja dimana lingkungan kerja berperan penting dalam PT. PLN (Persero) seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa lingkungan kerja meskipun tidak berkaitan dalam kegiatan kerja langsung akan tetapi lingkungan kerja yang memfasilitasi kegiatan kerja tersebut sehingga dapat di laksanakan tujuan perusahaan, lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan bekerja, dan dimana perusahaan mendapatkan output, dalam hal ini berupa pasokan listrik. Selain lingkungan kerja PLN harus diperhatikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja para karyawan PLN perlu diperhatikan sehingga dapat meminimalisir kecelakaan. Sebab kecelakaan tersebut menimbulkan berbagai akibat yang merugikan perusahaan dan tenaga kerja. Kerugian perusahaan adalah menurunnya produktivitas kerja, sedangkan bagi tenaga kerja menimbulkan kerugian yang bervariasi misalnya cacat ringan, cacat permanen bahkan kematian. Oleh karena itu pencegahan terhadap kecelakaan kerja merupakan tugas penting bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menjadi ketertarikan bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul ***”Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.”***

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar berdasarkan sudut pandang dari karyawan.
2. Manakah di antara program keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Untuk itu, dalam penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar.
2. Untuk mengetahui manakah di antara program keselamatan dan kesehatan kerja yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar.

1. 4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman bagi setiap akademisi yang membaca, tentang bagaimana sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan akademisi, dalam hal ini pembuatan tugas ataupun karya tulis ilmiah lainnya.
3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal ini manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengembangan, pengawasan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting dalam mengelola semua komponen yang ada, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Untuk itu sumber daya manusia juga seharusnya dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan dan kemampuan perusahaan, karena seperti yang kita ketahui, SDM merupakan *asset* penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya menurut Mangkunegara (dalam tulisan Wahyu Ratna S. 2006:11) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut *Dessler (2010:5) Human Resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspect of a management position including recruitment, screening, training, rewarding, and appraising.* (artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian). Sedangkan menurut *Hani Handoko (Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006:12) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.*

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset penting perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kerja efektif karyawan itu sendiri. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu menyediakan SDM yang memiliki kemampuan kompetible dan kompetitif bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik dan seefektif mungkin merupakan tugas utama dari manajemen SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Edwin B. Flippo (Suwatno dan Donni Juni, 2011:30) terbagi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi manajerial antara lain sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah membantu pemimpin perusahaan untuk memberikan informasi yang lengkap dan bentuk nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan karyawan.

b. Pengorganisasian

Dalam Proses pengorganisasian ini dibentuk struktur organisasi, membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Jadi yang ditekankan dalam pengarahan ini adalah agar karyawan bekerja secara sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu adanya perbaikan dengan memberi petunjuk kepada karyawan.

2. fungsi operasionalnya adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen SDM yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan karyawan dan perekrutannya, seleksi dan penempatannya.

b. Pengembangan (*Development*)

Dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima karyawan dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan karyawan, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini,

karyawan secara individu diminta mengubah kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya yang dinilai kurang menguntungkan bagi perusahaan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan dinikmati karyawan hendaknya tetap dipertahankan, karena mempertahankan motivasi kerja karyawan adalah hal yang penting dan sangat bermanfaat untuk perusahaan ke depannya.

f. Pensiun (*separation*)

Fungsi terakhir dari manajemen SDM adalah fungsi *separation*. Fungsi ini berhubungan dengan karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen SDM adalah menjamin karyawan-karyawan yang akan pensiun. Sewaktu pensiun karyawan harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi karyawan yang sudah pensiun.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jaminan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja yang terlibat dalam suatu proyek pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan Menurut Mangkunegara (2002:163) adalah “suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Menurut John Ridley (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000:6), mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah “suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut”. Jackson (1999:222) menjelaskan bahwa, “kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”.

2.2.1 Keselamatan Kerja

Pembahasan mengenai keselamatan kerja mengarah pada beberapa pembahasan yaitu pengertian keselamatan kerja itu sendiri dan Kecelakaan kerja.

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan, “rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah “kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja”.

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

Berdasarkan pendapat penulis sebelumnya tentang keselamatan kerja dapat kami simpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan sebuah sarana yang dilakukan dalam rangka pencegahan terhadap adanya kecelakaan kerja.

b. Kecelakaan Kerja

Perusahaan-perusahaan atau departemen tertentu cenderung mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang berbeda-beda, hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam persoalan. Beberapa karakteristik dapat menjelaskan perbedaan tersebut.

1. Kualitas organisasi. Tingkat kecelakaan berbeda secara substansial menurut jenis industri. Sebagai contoh, perusahaan-perusahaan industri konstruksi dan manufaktur mempunyai tingkat kecelakaan yang lebih tinggi dari pada perusahaan-perusahaan industri jasa, keuangan, asuransi, dan *real estate*. Perusahaan-perusahaan kecil dan besar yaitu, perusahaan yang mempunyai kurang dari seratus pekerja dan perusahaan yang mempunyai lebih dari seribu pekerja, mempunyai tingkat kecelakaan yang lebih rendah daripada perusahaan-perusahaan menengah.
2. Pekerja yang mudah celaka. Sebagian ahli menunjuk pekerja sebagai penyebab utama terjadinya kecelakaan. Kecelakaan bergantung pada perilaku pekerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan. Sampai seberapa jauh seseorang pekerja menjadi penyebab kecelakaan dapat menjadi petunjuk kecenderungan sipekerja untuk mengalami kecelakaan Tidak ada suatu karakteristik pribadi khusus pekerja yang selalu cenderung mendapatkan kecelakaan. Tetapi karakteristik psikologis dan fisik tertentu tampaknya

membuat sebagian pekerja lebih mudah mengalami kecelakaan kerja dibanding yang lain. Contohnya para pekerja yang emosinya tinggi mempunyai angka kecelakaan yang lebih besar dari pada pekerja yang emosinya rendah, dan para pekerja yang mengalami kecelakaan lebih kecil adalah orang-orang yang lebih optimis, dapat dipercaya dan peduli terhadap orang lain dibandingkan dengan para pekerja yang lebih sering mengalami kecelakaan. Banyak kondisi psikologis dapat berkaitan dengan kecenderungan mengalami kecelakaan.

3. Pekerja berperangai sadis. Kekerasan di tempat pekerjaan meningkat dengan pesat dan perusahaan dianggap bertanggung jawab. Pembunuhan adalah penyebab kematian terbesar di tempat pekerjaan.

2.2.2 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan diterapkannya program kesehatan yang baik, tentu memberikan keuntungan kepada pihak perusahaan dan juga karyawan. Beberapa keuntungan yang di peroleh: karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan memberikan keuntungan yang lebih kepada pihak perusahaan dengan meningkatnya kualitas pekerjaan karyawan.

a. Pengertian Kesehatan Kerja.

Menurut Mangkunegara (2000:161) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor

dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. (Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006:11)

Menurut Tulus Agus (2002:159) “Kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas” (Dalam Tulisan Stefi Margareth P. 2011:16)

b. Penyakit-Penyakit Yang Diakibatkan Pekerjaan

Sumber-sumber potensial penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sama beragamnya seperti gejala-gejala penyakit tersebut. Beberapa badan federal secara sistematis telah mempelajari lingkungan pekerjaan dan telah mengidentifikasi penyebab penyakit-penyakit berbahaya berasal dari ansensik, asbes, bensin, biklorometileter, debu, batu bara, asap tungku batu arang, debu kapas, timah, radiasi, dan vinil klorida. Para pekerja yang besar kemungkinannya terkena bahaya-bahaya itu meliputi pekerja-pekerja pabrik tekstil dan pabrik baja, pekerja di peleburan timah, teknis medis, tukang cat, pembuat sepatu, dan pekerja industri plastik. Riset lebih lanjut tentunya akan dapat mengungkapkan bahaya-bahaya lain yang ingin didiagnosis dan diatasi oleh perusahaan untuk kesejahteraan tenaga kerja mereka di masa depan.

- a. Kategori penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam jangka yang cukup panjang, bahaya di yang terdapat pada lingkungan tempat kerja

dikaitkan dengan kanker kelenjar tiroid, hati, paru-paru, otak, dan ginjal, penyakit paru-paru putih, coklat, dan hitam, leukemia, bronchitis, emphysema, lymphoma, anemia plastik, kerusakan sistem saraf pusat; dan kelainan reproduksi (misalnya, kemandulan, kerusakan genetik, keguguran dan cacat pada waktu lahir).

- b. Kelompok-kelompok pekerjaan yang berisiko. Penambang, pekerja transportasi, dan konstruksi, serta pekerja kerah biru dan pekerja tingkat rendah pada industri manufaktur menderita sebagian besar penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kecelakaan-kecelakaan kerja. Pekerjaan-pekerjaan yang paling tidak aman adalah pertambangan, pertanian dan konstruksi. Di samping itu, sejumlah besar pekerja industri petrokimia dan pengilang minyak, pekerja pencelupan, pengguna bahan celup, pekerja pabrik tekstil, pekerja industri plastik, pengecat dan pekerja pabrik kimia adalah yang paling rentan terhadap risiko kecelakaan yang paling berbahaya.

2.2.3 Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Thn 1970 mengenai keselamatan kerja alinea ke III syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;

- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun *psychis*, keracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.4 Program dan Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan tempat kerja.

Marwansyah (2010:356) mengemukakan bahwa, “Program keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja yang aman tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan”. Organisasi dengan reputasi terbaik atas kesehatan dan keselamatan kerja membuat program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik”,

Adapun Program-Program Adalah Sebagai Berikut:

- a. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan serta memperhatikan secara seksama saran-saran peningkatan keselamatan.
- b. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamphlet dan presentasi menggunakan komputer.
- c. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemostrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
- d. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Member penghargaan (misalnya, *safe diving award* bagi pengemudi truk) kepada karyawan dengan catatan keselamatan yang istimewa.

- e. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan. Ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan, dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan system penegakan disiplin untuk memberi sanksi atas perilaku tidak aman.
- f. Mendorong direktur keselamatan (*safety director*) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

Adapun tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2002 : 165) adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.5 Strategi dan Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan (Sjafri M. dan Aida V., 2007 dalam tulisan Ibrahim Jati, 2010:27). Strategi yang perlu diterapkan perusahaan meliputi:

- a. Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Misalnya melihat keadaan finansial perusahaan, kesadaran karyawan tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta tanggung jawab perusahaan dan karyawan, maka perusahaan bisa jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum bahkan maksimum.
- b. Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja bersifat formal ataukah informal. Secara formal dimaksudkan setiap peraturan dinyatakan secara tertulis, dilaksanakan dan dikontrol sesuai dengan aturan. Sementara secara informal dinyatakan tidak tertulis atau konvensi, dan dilakukan melalui pelatihan dan kesepakatan kesepakatan.
- c. Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Proaktif berarti pihak manajemen perlu memperbaiki terus menerus prosedur dan rencana sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara arti reaktif, pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja setelah suatu kejadian timbul.

- d. Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat derajat keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah sebagai faktor promosi perusahaan ke khalayak luas. Artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

2.2.6 Pertimbangan Hukum

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman R. dan Suad H., 2002 dalam tulisan Ibrahim Jati 2010:31).

Menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan akan selalu terkait dengan landasan hukum penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri. Landasan hukum tersebut memberikan pijakan yang

jelas mengenai aturan yang menentukan bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan.

Sumber-sumber hukum yang menjadi dasar penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia adalah sebagai berikut (Rizky Argama, 2006 dalam tulisan Ibrahim Jati 2010:32) :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan Undang-Undang No.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.

2. 3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan pada khususnya. Sementara itu tenaga kerja mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya agar supaya mencapai tingkat produktivitas kerja yang sesuai dengan yang di harapkan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan tentu menginginkan hasil yang optimal yang dapat dipersembahkan karyawan dengan memanfaatkan segala potensi yang ada. Hal ini sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pada umumnya dengan membandingkan antara barang yang di hasilkan dengan input yang di butuhkan untuk menghasilkan barang dengan faktor produksi.

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sumarsono (2003) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategi karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Menurut Hasibuan (2009 : 125) produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan esok hari lebih baik dari hari ini.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Ravianto dalam kutipan Daud (2012), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
3. Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
4. Sikap dan etika kerja yang mejadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.
5. Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
6. Gizi dan kesehatan yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
7. Tingkat penghasilan yang sesuai akan meimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
8. Jaminan sosial dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja karyawan.
9. Lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja.
10. Kemajuan dan ketepatan teknologi menyebabkan penyelesaian proses produksi/proses belajar tepat waktu, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu, serta memperkecil pemborosan bahan sisa.
11. Sarana produksi yang buruk akan memboroskan bahan baku.

12. Manajemen, yaitu sistem yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif.
13. Kesempatan untuk berprestasi akan memberikan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya.

Sedangkan Menurut Sinungan (2000 : 3) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu:

- a. Kebutuhan manusia. meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin dari angkatan kerja).
- b. Modal. Terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar). Strukturnya, teknologi, *litbang* dan bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran dan spesial produksi.
- e. Lingkungan organisasi (*internal*) berupa: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem intensif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan (ekonomi skala)
- f. Lingkungan negara (*eksternal*) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka

panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.

- g. Lingkungan internasional (*regional*) yang terdiri dari : kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan lingkup negara (internasional).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan perlu ditingkatkan, karena memiliki manfaat baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas kerja karyawan bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain.

Secara makro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan akademisi dalam hal ini dalam pembuatan tugas ataupun karya tulis ilmiah lainnya. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal ini manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. 4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

Peneliti	Variabel Yang Di Teliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Mahardika (2005)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda.	Bahwa Program K3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga penerapan K3 yang Baik akan meningkatkan kinerja karyawan
Anita yuraida (2006)	Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan kerja dan Kinerja Karyawan	Teknik Rentang Skala, Regresi linier berganda dengan uji f dan uji T	Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan tidak dapat berjalan dengan baik, dikarenakan karyawan lebih mementingkan jumlah produksi dan mutu dalam perkembangan perusahaannya.
Rijuna Dewi (2006)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada PT Ecogreen Oleochemiclas Medan Plants	Kualitatif metode Dekriptif dan Analisi metode reabilitas, validitas dan metode uji Asumsi Klasik,	Bahwa adanya hubungan yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.
Nelda Tiro Simanjuntak (2009)	Kesehatan Keselamatan Kerja, dan Produktifitas Karyawan	Metode Korelasional dan analisis data kuantitatif	Bahwa adanya hubungan yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

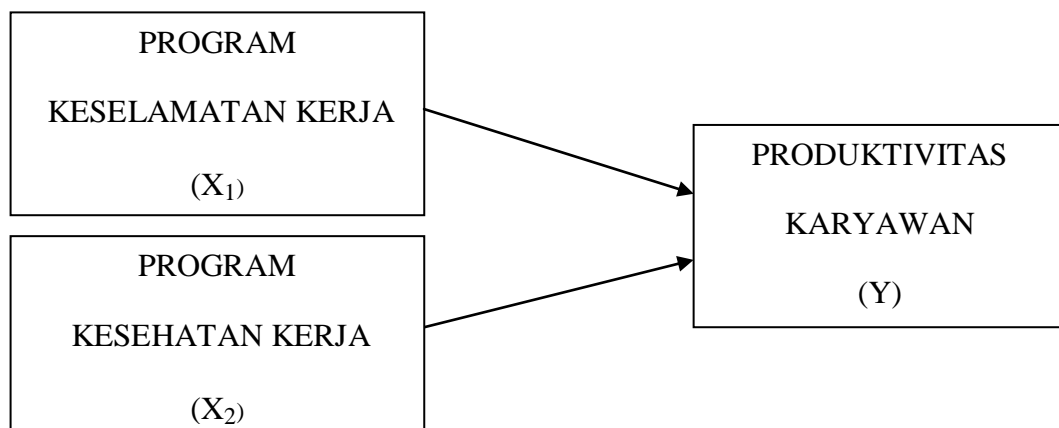
2. 5 Kerangka Pikir

1. Variabel Independent (X)

Variabel independent dari penelitian ini adalah keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) pada karyawan.

2. Variabel Dependent (Y)

Variabel Dependent dari penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.



Gambar 1.1
Kerangka Fikir

2. 6 Hipotesis

Berdasarkan dari masalah pokok yang telah disebutkan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah sulserabar.
2. Diduga program kesehatan kerja yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah wilayah sulserabar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. yaitu menguji beberapa hipotesis dengan variabel-variabel seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Adapun metode yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut yaitu metode koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

3. 2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini, maka lokasi penelitian akan di laksanakan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Sultra Dan Sulbar tepatnya di Jl. Let Jend Herrtasning Blok B Kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (Dua) bulan diperkirakan dari Juli sampai Agustus 2017.

3. 3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia
4. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. 4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi dari instansi ataupun pihak-pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angk-angka yang dapat dihitung, dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung dengan pihak perusahaan sehubungan dengan datas yang akan dibutuhkan. Data yang dimaksud adalah antara lain biaya kesehatan dan biaya keselamatan karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Sultra Dan Sulbar.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

3. 5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:80)

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar yang berjumlah 30 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2012:81), adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dimana penulis menggunakan seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel karena sampel yang besar cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan.

3. 6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dijelaskan, agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja (X_1)

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi di mana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi di tempat kerja.

Indikator dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.
- b. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan.
- c. Jaminan keselamatan.
- d. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja.

2. Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis dan terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang kurang baik. Indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik
- b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
- c. Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.
- d. Kebersihan lingkungan kerja / penanganan limbah

3. Produktivitas (Y)

Produktivitas yaitu suatu sikap yang menganggap bahwa, setiap pekerjaan harus dilakukan dengan maksimal untuk mencapai standar yang telah ditentukan, serta selalu mengadakan evaluasi atas kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja sehingga dalam pekerjaan selanjutnya akan mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan atas hasil kerja.
- b. Ketepatan dalam mencapai target kerja.
- c. Kehadiran dalam menyelesaikan tugas kerja.
- d. Adanya evaluasi kerja.

3.7 INSTRUMEN PENELITIAN

Instrument penelitian yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Karena uji validitas dan uji reliabilitas ini dapat menguji apakah data dari kuesioner yang disebarkan kepada responden adalah valid dan reliabel, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner agar data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji validitas setiap butir dengan cara skor – skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y , sehingga diperoleh indeks validitas setiap butir.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan kepercayaan (*reliabilitas*) instrumen. Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8 Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu:

1. Analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Analisis kuantitatif dengan regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010:277), yaitu:

$$Y = \mathbf{a} + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = produktivitas karyawan (variabel dependen/terikat)

X1 = keselamatan kerja (variabel independen/bebas)

X2 = kesehatan kerja (variabel independen/bebas)

a = nilai konstan atau tetap, yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1, dan X2 sama dengan nol

b1 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan

b2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan

e = standar *error*

3.8.1 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.3 Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara keseluruhan variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.4 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara T_{tabel} dengan T_{hitung} .

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi dependen, begitupun jika tingkat signifikansinya $> (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika tingkat signifikansinya $> (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4. 1 Sejarah PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah propinsi yaitu Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Luas kawasan 62 ribu km². Melihat kondisi geografis dan potensi sumber daya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar. membawahi 9 unit area (Makassar, Pare-pare, Watampone, Pinrang , Bulukumba, Palopo, Kendari, dab Bau-bau dan Mamuju), 3 unit Sektor Pembangkitan (Tello, Bakaru dan Kendari), Unit 1 unit Area Pengatur dan Penyaluran Beban (AP2B) sistem Sulselbar dan 1 unit Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar.

PLN Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Dengan area kerja yang sedemikian luas merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara disisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat:

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang di kelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah pandang-pandang, Sunguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM)

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V.Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V.OGEM)

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di Kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun Wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitannya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan

pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan menteri No.013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara Menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLM Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII..

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No.23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah namanya menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah VIII.Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi strategic Business Unit/Invesment center dan sebagai tindak lanjut,sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat atau disingkat PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

4. 2 VISI DAN MISI PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

4.2.1 VISI

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang,unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insani.

4.2.2 MISI

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait,berorientasi pada kepuasan pelanggan,anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 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.

4. 3 MOTTO

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

4. 4 STRUKTUR ORGANISASI DAN JOB DESCRIPTION

a. Struktur organisasi Perusahaan

Sebagai perusahaan negara yang bergerak dibidang kelistrikan mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan batas-batas tugas dan tanggung jawab serta hak dari setiap tindakan jabatan dalam lingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulesl-Rabar itu sendiri, ini dimaksud agar setiap para karyawan PT. PLN mengetahui sampai dimana hak dan kewajibannya serta kepada siapa ia harus bertanggung jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sangat penting untuk menghindari kericuan didalam PT. PLN (Persero) itu sendiri.

b. Pembagian tugas

1. General Maneger

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha, melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta, iklim kerja yang produktif.

2. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

3. Manajer Bidang Pembangkit

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan, ketenaga listrikan guna menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik.

4. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Keberhasilan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dua kali berturut turut meraih kinerja terbaik merupakan hal yang harus di pertahankanya.

5. Bidang Niaga & Pelayanan pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian terget pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit pelaksana.

6. Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

7. Manajer Bidang SDM

Bertanggung jawab atas penyelenggaran pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN Wilayah Sulselrabar Makassar. Sebanyak 30 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijejaskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	20	66,66%
Perempuan	10	33,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Berdasarkan tabel 5.1 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 20 (66,66%) orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 10 (33,33%) orang. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa karyawan didominasi oleh laki-laki.

2. Umur

Tabel 5.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Usia	Jumlah	Persentase%
20-30	16	53,33%
31-40	3	10%
41-50	7	23,33%
51-60	4	13,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 30 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 20-30 tahun yakni (53,33%) atau 16 orang yang paling dominan.

3. Lama Bekerja

Tabel 5.3**Karakteristik Menurut Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
< 5	14	46,66%
6-10	6	20%
11-15	1	3,33%
16-20	1	3,33%
20 <	8	26,66%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 20017

Berdasarkan tabel 5.3 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja . menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 46,66% atau 14 orang, 6-10 tahun sebanyak 20% atau 6 orang, 11-15 tahun sebanyak 3,33% atau 1 orang dan 16-20 tahun sebanyak 3,33% atau 1 orang dan 20 tahun ke atas sebanyak 26.66% atau 8 orang. Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa 1-5 tahun didominasi oleh karyawan yang lama bekerja.

4. Jabatan

Tabel 5.4

Karakteristik Menurut Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase %
Operator	4	13,33%
Staf Bidang SDM	11	36,66%
Staf Bidang Pembangkitan	7	23,33%
Security	7	23,33%
Staf K3	1	3,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Berdasarkan tabel 5.4 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jabatan. menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai operator sebanyak 13,33% atau 4 orang, staf bidng SDM sebanyak 36,66% atau 11 orang, staf bidang pembangkitan sebanyak 23,33% atau 7 orang, security sebanyak 23,33% atau 7 orang dan sebagai staf k3 sebanyak 3,33% atau 1 orang. Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang kami teliti didominasi staf bidang SDM.

5.2 Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 orang dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka :

$$Range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skor}$$

Skor tertinggi : $30 \times 5 = 150$

Skor terendah : $30 \times 1 = 30$

Sehingga range untuk hasil survei yaitu $\frac{150 - 30}{5} = 24$

Range skor :

- 30–54=Sangat Rendah
- 55–78=Rendah
- 79 –102=Cukup
- 103–126=Tinggi
- 127–150= Sangat Tinggi

5.3 Deskripsi Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Perhitungan

Skor Variabel Independen (X)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka berikut ini di gambarkan hasil pengisian kuesioner:

5.3.1 Pernyataan mengenai Keselamatan Kerja (Variabel X1)

Indikator-indikator dari variabel ini ada lima, yaitu pemahaman pemakaian alat keselamatan dengan benar, pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan kerja, pengendalian administrasi dan personel, jaminan keselamatan dan kelengkapan alat keselamatan kerja, dimana setiap indikator direpresentasikan dengan pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja Pada PT.PLN

Wilayah Sulselrabar Makassar

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Perusahaan tempat saya bekerja, menyediakan alat-alat perlindungan yang sesuai dengan standar keselamatan kerja.	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	138
2	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja melarang saya merokok di tempat kerja.	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0	139
3	Untuk pekerjaan yang memiliki resiko kecelakaan kerja, saya telah memahami tindakan evakuasi kecelakaan kerja.	9	30	20	66,66	1	3,33	0	0	0	0	126
4	Semua peralatan keselamatan kerja pada perusahaan tempat saya bekerja dalam kondisi baik dan siap digunakan.	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	138
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan setiap karyawan jaminan asuransi keselamatan dalam bekerja.	16	53,33	13	43,33	1	3,33	0	0	0	0	133
RATA-RATA											134,8	

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Berdasarkan tabel 5.5 kuesioner keselamatan kerja menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel Keselamatan kerja yaitu sangat tinggi. Angka 134,8 berada pada range ke lima. Angka tersebut didapat dari nilai rata-rata lima pernyataan pada variabel keselamatan kerja, dimana dari

kelima pernyataan tersebut kebanyakan responden menjawab pada skala setuju dan sangat setuju. Melihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan tentang keselamatan kerja dapat dikatakan responden merasa puas terhadap beberapa pelaksanaan keselamatan kerja yang diterapkan oleh PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

5.3.2 Pernyataan mengenai Variabel Kesehatan Kerja(X₂)

Indikator-indikator dari variabel ini ada tiga, yaitu jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, fasilitas kesehatan kerja yang mendukung kesehatan karyawan dan kondisi lingkungan perusahaan yang nyaman dimana setiap indikator dipresentasikan dalam beberapa pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja Pada PT.PLN
Wilayah Sulselrabar Makassar**

PERNYATAAN		TANGGAPAN										SKOR
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Lingkungan tempat saya bekerja memiliki penerangan yang sangat baik, sehingga saya dapat bekerja dengan baik.	17	56,66	13	43,33	0	0	0	0	0	0	137
2	Lingkungan tempat saya bekerja sangat memperhatikan pengaturan suhu udara, sehingga saya dapat bekerja dengan baik.	12	40	15	50	2	6,66	1	3,33	0	0	128

3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja kepada setiap karyawan.	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0	139
4	Lingkungan tempat saya bekerja memiliki ventilasi udara yang bersih dan lancar.	8	26,66	15	50	7	23,33	0	0	0	0	121
5	Lingkungan tempat saya bekerja bersih sehingga mempunyai pengaruh yang baik pada kelangsungan kerja.	14	46,66	14	46,66	2	6,66	0	0	0	0	132
RATA-RATA												131,4

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Dari data tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden bersifat positif, karena tanggapan responden berada pada range kelima, yaitu berada diskala sangat tinggi. Angka 131,4 didapat dari rata-rata dari lima pernyataan pada variabel kesehatan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa kebanyakan responden memberikan penilaian pada skala sangat setuju terhadap lima pernyataan variabel kesehatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat puas terhadap pelaksanaa beberapa program dan fasilitas kesehatan kerja yang diterapkan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

5.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan dan Perhitungan Skor

Variabel Dependen (Y)

Indikator-indikator dari variabel ada empat, yaitu pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan, tingkat kehadiran dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja, dan adanya evaluasi kerja, dimana setiap indikator direpresentasikan dalam beberapa pernyataan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya telah mengetahui tugas dan tanggung jawab saya sehingga dapat bekerja dengan baik	17	56,66	13	43,33	0	0	0	0	0	0	137
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	40	15	50	2	6,66	1	3,33	0	0	128
3	Setiap tugas atau pekerjaan yang saya lakukan mempunyai standar dan target yang telah tetapkan.	19	63,33	11	36,66	0	0	0	0	0	0	139
4	Tingkat absensi memengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan.	8	26,66	15	50	7	23,33	0	0	0	0	121
5	Setiap menyelesaikan suatu pekerjaan, saya selalu mengecek kembali pekerjaan untuk mengetahui tingkat kesalahan yang mungkin terjadi.	14	46,66	14	46,66	2	6,66	0	0	0	0	132
RATA-RATA											131,4	

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Dari data yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas karyawan bersifat positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden menilai PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Makassar memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap Produktivitas Karyawan, dan pentingnya peningkatan Produktivitas kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden yang berada pada *range* ke lima (sangat tinggi) dengan perolehan skor rata-rata 131,4 kebanyakan responden memberikan penilaian pada skala sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

5.5 Pengujian Validitas dan Realibilitas

5.5.1 Pengujian Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validasi kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product momen*. r hitung diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas (X_1)

NO	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,675	0.350	Valid
2	X1.2	0.738	0.350	Valid
3	X1.3	0.717	0.350	Valid
4	X1.4	0.812	0.350	Valid
5	X1.5	0.737	0.350	Valid

Sumber : Output SPSS 16, 2017

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas (X₂)

NO	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,554	0.350	Valid
2	X2.2	0.569	0.350	Valid
3	X2.3	0.786	0.350	Valid
4	X2.4	0.707	0.350	Valid
5	X2.5	0.737	0.350	Valid

Sumber : Output SPSS 16, 2017

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas (Y)

NO	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1.1	0.845	0.350	Valid
2	Y1.2	0.719	0.350	Valid
3	Y1.3	0.615	0.350	Valid
4	Y1.4	0.659	0.350	Valid
5	Y1.5	0.675	0.350	Valid

Sumber : Output SPSS 16, 2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel baik itu variabel independen maupun dependen dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan r hitung lebih besar dari r tabel yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

5.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan Kerja (X_2)

terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11
Hasil Perhitungan Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.156	2.764		.418	.679
	kesehatan kerja	.552	.129	.574	4.277	.000
	Keselamatan kerja	.393	.150	.351	2.614	.014

a. Dependent Variable: produktivitas kerja
Sumber : Output SPSS 16, 2017

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut yaitu *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.156 + 0.393X_1 + 0.552X_2$$

- a. Konstanta sebesar 1,156

Memberikan arti bahwa jika tidak menerapkan program keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2), maka tingkat produktivitas kerja kerja sebesar 1,156.

- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,393

Memberikan arti bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja X_1 sebesar 1 satuan, maka akan memperoleh kenaikan produktivitas sebesar 0,393.

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,552

Memberikan arti bahwa setiap kenaikan kesehatan kerja X_2 sebesar 1 satuan, maka akan memperoleh kenaikan produktivitas sebesar 0,552.

5.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F).

5.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya dapat dihasilkan koefisien determinasi pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.12

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.682	1.233

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, Keselamatan kerja

Sumber :Output SPSS 16 2017

Berdasarkan table 5.12 diketahui bahwa nilai $R = 0,839$ atau 83,9% yang mempunyai hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0.05 sedangkan untuk

mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. *Adjusted R square* ($Adj. R^2$) yang diperoleh sebesar 0.682. hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 68,2% terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

5.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model ini, mempunyai pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependennya.

Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13

Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.724	2	48.862	32.118	.000 ^b
	Residual	41.076	27	1.521		
	Total	138.800	29			

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, Keselamatankerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber :Output SPSS 16 2017

Dari hasil analisa regresi diatas dapat diketahui variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel devenden. Hal ini dapat di

lihat dari nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_h = 32,118 > F_t = 3.35$) alasan taraf sigifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

5.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.156	2.764		.418	.679
	kesehatan kerja	.552	.129	.574	4.277	.000
	Keselamatan kerja	.393	.150	.351	2.614	.014

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Pengaruh dari masing-masing variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat dari tingkatan signifikansi

(probabilitas). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas keselamatan karyawan (X_1) yaitu $0,014 < 0,05$ dan nilai probabilitas kesehatan kerja (X_2) $0,000 < 0,05$. Dari pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikan masing-masing terhadap variabel independen, maka nilai variabel keselamatan kerja (0,014) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai variabel kesehatan kerja (0,001).

5.8 Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan:

1. Hipotesis pertama yang mengatakan bahwa “Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” Hal ini dapat diterima, dimana penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa program keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh beberapa ahli yang menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan produktivitas memiliki keterkaitan sangat erat bagi tenaga kerja. kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang baik bagi pekerja otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja begitupun dengan pendapatan yang diterimanya.

Keselamatan kerja pada PT PLN (Persero) adalah salah satu prioritas utama yang tidak dapat diabaikan, walaupun pencapaian-pencapaian lain dalam hal ini produksi dan pemasaran adalah tujuan perusahaan. Pencapaian target produksi dan keberhasilan pemasaran akan menjadi percuma jika aspek keselamatan tidak diperhatikan, untuk itulah semua pekerja berberkomitmen dalam hal mendukung dan memperhatikan aspek keselamatan dalam bekerja.

2. Hipotesis yang kedua dari penelitian ini yang menyatakan bahwa “Program Kesehatan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan” hal ini dapat diterima. Terbukti pada penelitian regresi linear berganda yang telah dilakukan oleh peneliti. Upaya Kesehatan Kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Hal ini diperkuat berdasarkan dari beberapa hasil wawancara terhadap karyawan yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan lebih mengutamakan kesehatan kerja, karena menurut mereka kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang paling utama, karena kesehatan kerja merupakan prioritas mereka, dengan sehat jasmanai para karyawan akan tetap bekerja dan menghasilkan output yang maksimal dan mendapatkan gaji/upah yang telah ditentukan oleh perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah sulserabar. Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal itu terbukti berdasarkan Uji Parsial (Uji T) dimana nilai probabilitas keselamatan kerja (X1) yaitu $0.014 < 0.05$ dan nilai probabilitas kesehatan kerja (X2) $0.000 < 0.05$.
2. Hasil kedua dari penelitian ini, membuktikan bahwa program kesehatan kerja yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang telah dibuktikan peneliti di uji regresi linear berganda. Dimana variabel keselamatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.393 dan variabel kesehatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.552. Berdasarkan nilai koefisien regresi kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) adalah variabel kesehatan kerja (X2) dengan koefisien 0,552

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya sangat diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
2. Lebih mengefektifkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta. PT Indeks
- Ibrahim Jati Kusuma. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT Bitratex Industries Semarang*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit: Alfabeta, Bandung
- Mathis Robert L And Jackson John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Penjelasan atas Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Rizky Argama. 2006. Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek. Makala Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta
- Simanjuntak, Poyma J, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Stefi Margareth Pabara. 2011. *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN Makassar*. Makassar. Universitas Hasanuddin
- Suma'mur, 2001, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, penerbit : CV Haji Masajung, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Penerbit AlfaBeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.1970. Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia.

Wahyu Ratna Sulistyarini. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Di Klaten*. Surakarta. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).

KUESIONER PENELITIAN

NO	Kesehatan Kerja	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan tempat saya bekerja memiliki penerangan yang sangat baik, sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
2	Lingkungan tempat saya bekerja sangat memperhatikan pengaturan suhu udara, sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja kepada setiap karyawan.					
4	Lingkungan tempat saya bekerja memiliki ventilasi udara yang bersih dan lancar.					
5	Lingkungan tempat saya bekerja bersih sehingga mempunyai pengaruh yang baik pada kelangsungan kerja.					

NO	Keselamatan Kerja	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, menyediakan alat-alat perlindungan yang sesuai dengan standar keselamatan kerja.					
2	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja melarang saya merokok di tempat kerja.					
3	Untuk pekerjaan yang memiliki resiko kecelakaan kerja, saya telah memahami tindakan evakuasi kecelakaan kerja.					
4	Semua peralatan keselamatan kerja pada perusahaan tempat saya bekerja dalam kondisi baik dan siap digunakan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan setiap karyawan jaminan asuransi keselamatan dalam bekerja.					

KUESIONER PENELITIAN

NO	Produktivitas Kerja Karyawan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya telah mengetahui tugas dan tanggung jawab saya sehingga dapat bekerja dengan baik					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
3	Setiap tugas atau pekerjaan yang saya lakukan mempunyai standar dan target yang telah ditetapkan.					
4	Tingkat absensi memengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan.					
5	Setiap menyelesaikan suatu pekerjaan, saya selalu mengecek kembali pekerjaan untuk mengetahui tingkat kesalahan yang mungkin terjadi.					

LAMPIRAN 3

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas (X_1)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	skor
item1	Pearson Correlation	1	.489**	.302	.524**	.230	.675**
	Sig. (2-tailed)		.006	.104	.003	.222	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.489**	1	.403*	.464**	.420*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.006		.027	.010	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.302	.403*	1	.442*	.474**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.104	.027		.014	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.524**	.464**	.442*	1	.524**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.014		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.230	.420*	.474**	.524**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.222	.021	.008	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
skor	Pearson Correlation	.675**	.738**	.717**	.812**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

b. Hasil Uji Validitas X₂

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	skor
item1	Pearson Correlation	1	.195	.393 [*]	.214	.284	.554 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.303	.032	.257	.128	.001
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.195	1	.430 [*]	.204	.111	.569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.303		.018	.279	.561	.001
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.393 [*]	.430 [*]	1	.447 [*]	.461 [*]	.786 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.018		.013	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.214	.204	.447 [*]	1	.447 [*]	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.257	.279	.013		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.284	.111	.461 [*]	.447 [*]	1	.737 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.128	.561	.010	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Skor	Pearson Correlation	.554 ^{**}	.569 ^{**}	.786 ^{**}	.707 ^{**}	.737 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

c. Hasil Uji Validitas Y

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	skor
item1	Pearson Correlation	1	.798**	.607**	.294	.346	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.115	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.798**	1	.471**	.142	.121	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.453	.522	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.607**	.471**	1	.107	.153	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.574	.420	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.294	.142	.107	1	.666**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.115	.453	.574		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.346	.121	.153	.666**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.061	.522	.420	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Skor	Pearson Correlation	.845**	.719**	.615**	.659**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

b. Hasil Uji Reliabilitas X_2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

c. Hasil Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	5

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.156	2.764		.418	.679
	kesehatan kerja	.552	.129	.574	4.277	.000
	Keselamatan kerja	.393	.150	.351	2.614	.014

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.682	1.233

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, Keselamatan kerja

b. Hasil Uji Perhitungan F (Simultan)

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.724	2	48.862	32.118	.000 ^b
	Residual	41.076	27	1.521		
	Total	138.800	29			

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, Keselamatan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

c. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.156	2.764		.418	.679
	kesehatan kerja	.552	.129	.574	4.277	.000
	Keselamatan kerja	.393	.150	.351	2.614	.014

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

LAMPIRAN 2

no	keselamatan kerja					skor total	kesehatan kerja					Skor total	Produktivitas kerja					Skor total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x.5		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5		y1	y2	y3	y4	y5	
1	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	5	22
2	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24
3	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
6	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22
7	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	5	5	24	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20

14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21
15	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	5	20
16	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	4	22
17	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	1	17	4	3	4	5	5	21
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
21	4	5	4	3	4	20	4	4	5	3	4	20	4	4	5	4	4	21
22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
23	4	4	3	4	4	19	5	2	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	5	3	2	18
28	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	23	4	2	5	5	5	21
29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24

RIWAYAT HIDUP



Ahmat G, lahir di Wonomulyo Kab. Polewali Mandar pada tanggal 24 Februari 1995. Anak ke 2 dari 7 bersaudara yang merupakan buah kasih sayang dari pasangan Ayahanda Gasali dan Ibunda Sinar, Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 020 Rea Barat dan tamat pada tahun 2007. Setelah tamat Sekolah Dasar penulis melanjutkan pendidikan sekolahnya di SMP Negeri 3 Polewali dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 3 Makassar dan tamat pada tahun 2013. Setelah lulus di tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Selama menjalani status sebagai seorang mahasiswa, penulis aktif diorganisasi kemahasiswaan Lembaga Dakwah Kampus, Lembaga Pembinaan dan Kajian Spiritual Mahasiswa (LDK-LPKSM Makassar) yakni sebuah Lembaga Dakwah Kampus yang berada dibawah koordinasi Lingkar Dakwah Mahasiswa Indonesia (LIDMI). Selain berorganisasi penulis juga menghabiskan masa-masa perkuliahannya dengan kegiatan pengembangan diri seperti Tarbiyah, Taklim, dan berbagai kegiatan lain yang menunjang kemampuan pada profesi manajemen.

“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar”

