

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PROVIDING PROTECTION KEPADA KARYAWAN
PT. PLN PERSERO UNIT INDUK
PEMBANGUNAN HERTASNING**

SKRIPSI

Oleh
UNI SISWANTI
NIM 105721111416



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PROVIDING PROTECTION KEPADA KARYAWAN
PT. PLN PERSERO UNIT INDUK
PEMBANGUNAN HERTASNING**

SKRIPSI

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**



Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Meraih Gelar Sarjana Manajemen Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar

**UNI SISWANTI
105721111416**

14/12/2020

1 cup
Smb Alumni

P/0275/MAH/2020
SIS
a¹

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2020**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku dan saudaraku yang telah memberikan dukungan baik moral ataupun materi, nasehat maupun kasih sayang, serta senantiasa mendoakan keberhasilan di setiap langkahku

MOTO HIDUP

Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkan jejak.

(Ralph Warlo Emerson)

Kesuksesan itu tidak seperti indomie yang bisa dinikmati dengan proses instand, karena kesuksesan adalah anak dari ketekunan dan kesabaran.

(Uni Siswanti)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Providing Protection Kepada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasing.

Nama Mahasiswa : Uni Siswanti

No. Stambuk : 105721111416

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 05 Desember 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Agus Salim HR, S.E., MM
NIDN : 09111155703

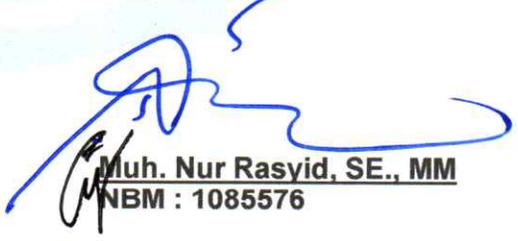

Samsul Rizal, S.E., MM
NIDN : 0907028401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Uni Siswanti, NIM 105721111416, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 20 Rabi'ul Akhir 1442 H/ 05 Desember 2020, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Rabi'ul Akhir 1442 H
05 Desember 2020

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., MM
2. Asri Jaya, S.E., M.M
3. Dr. Hj. Ruliaty, MM
4. Firmansyah, S.E., MM

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Uni Siswanti
Stambuk : 105721111416
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Analisis Faktor-faktor yang Providing Protection
Kepada Karyawan PT. PLN Persero Induk
Pembangunan Hertasning.

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 29 Oktober 2020.

Makassar, 05 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan



Uni Siswanti

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'Alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan inayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Sholawat serta salam kami haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan tauladan terbaik bagi umatnya sehingga bisa meniru kegigihan dan kesungguhan beliau dalam berjuang. Setelah mengikuti proses belajar, pengumpulan data, pengelolaan data, bimbingan sampai pada pembahasan dengan penulisan skripsi dengan judul “ *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Providing Protection Kepada Karyawan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.*”

Skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menghaturkan terimakasih yang tak terhingga dan sembah sujud kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kekuasaanya dan kemurahannya, juga kepada kedua orang tua tercinta penulis, Bapak Sartiman dan Ibu Suwarsih yang senantiasa memberikan pengorbanan, harapan, semangat, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta Rikki Wardani dan Tri Ria Irawan yang tiada hentinya mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa

restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agus Salim HR, SE.,MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat terselesaikan.
5. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM., selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat, saran selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah yang telah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Kepada seluruh teman-teman dari kelas Manajemen C.016 terkhusus kepada Eni Rusdin dan Vivi Herianti yang senantiasa bersama penulis baik suka maupun duka selama masa kuliah.
10. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

Billahi fisabilil Haq fastabiqul Khaerat, Wassalamualauikum Wr. Wb.

Makassar, 06 Oktober 2020

Uni Siswanti

ABSTAK

UNI SISWANTI,2020. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Providing Protection Kepada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. DiBimbing oleh Pembimbing I Agus Salim dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi providing protection PT. PLN. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, jumlah sampel sebanyak 140 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning, sehingga digunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap providing protection pada karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap providing protection pada karyawan PT. PLN PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning, sedangkan berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa tindakan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap providing protection pada karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.

Kata kunci : Providing Protection Kepada Karyawan

Abstrac

UNI SISWANTI,2020. Analysis of Factors Affecting The Providing of Protection to Employees of PT.PLN Persero the Parent Unit for Hertasning Development. Thesis Management Study Program, Fuculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Mentor I Agus Salim and mentor II Samsul Rizal.

This study aims to analyze the factors that providing protection PT. PLN. The data used in this study are primary and secondary data, the number of samples is 140 respondents who are the entire populations of PT.PLN Persero Unit Main Hertasning, so that the saturated sample is used. The analysis technique used is multiple regression method and hypothesis testing using the test f and test t. The results showed that working conditing had a positive and significant to providing protection to employees of PT. PLN Persero Unit Induk Developments Hertasning, based on data analysis show that the work environment has a positive and significant effect on providing protection to employees of PT. PLN Persero Hertasning mian Unit, while based on data analysis shows that workesr' actions have a positive and significant affect on providing protection at PT.PLN Persero Hertasning Main Development Unit.

Keywords : Providing Protection to employees

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN SAMPUL	ii
PERSEMBAHASAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitia	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Teori Pengaruh	7
2. Providing Protection/pemberian Perlindungan	8
a. Pengertian providing protection (pemberian perlindungan)	8

b. Tujuan keselamatan kerja (K3)	8
3. Karyawan	11
a. Karyawan tetap	12
b. Karyawan tidak tetap.....	12
B. Penelitian Terdahulu	13
C. Kerangka Konsep	15
D. Hipotesis.....	15
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	17
A. Jenis Penelitian.....	17
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	18
D. Populasi dan Sampel	19
1. Populasi.....	19
2. Sampel	19
E. Teknik Pengumpulan Data	21
1. Kuesioner	21
2. Studi kepustakaan	21
3. Studi Wawancara.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	22
1. Uji Validitas dan Relibilitas	22
2. Uji Asumsi Klasik	23
3. Uji Hipotesis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28



A. Gambaran Umum Objek Penelitian	28
1. Sejarah Lokasi penelitian.....	28
2. Visi dan Misi	29
B. Hasil Penelitian	30
1. Karakteristik responden	30
2. Diskripsi Data Penelitian.....	33
3. Analisis dan Olah Statistik	36
C. Pembahasan.....	46
1. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap <i>Providing Protection</i>	46
2. Pengaruh Pekerja Terhadap <i>Providing Protection</i>	48
3. Pengaruh Tindakan Pekerja Kepada <i>Providing Protection</i>	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1. Instrumen Penelitian.....	20
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	29
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	30
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	30
Tabel 4.5. Variabel Kondisi Pekerja.....	31
Tabel 4.6. Variabel Lingkungan Pekerja.....	32
Tabel 4.7. Variabel Tindakan Pekerja.....	33
Tabel 4.8. Variabel <i>Providing Protection</i>	34
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.11. Hasil Uji Kolmogrov-smirnov.....	37
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.13. Hasil Uji Glejser.....	39
Tabel 4.14. Hasil Uji Darbin-Watson (DW).....	40



Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	41
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	42
Tabel 4.17. Hasil Uji Parsial (uji-t).....	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka konsep..... 14





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dengan perkembangan teknologi yang semakin modern di dunia perindustrian, persaingan dalam proses produksi semakin ketat karena memberikan pengaruh yang besar terhadap ketenagakerjaan dalam perusahaan. Disamping membawa kemudahan dalam proses bekerja, teknologi juga mempunyai resiko kecelakaan yang tinggi. Perusahaan menyadari bahwa manusia merupakan asset penting dalam kemajuan usaha suatu perusahaan, maka setiap perusahaan di tuntut untuk mengelolah sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Bagi setiap perusahaan sangat penting untuk selalu memperhatikan perlindungan terhadap karyawan terlebih pada masalah kecelakaan kerja. Seperti yang dikutip dari BPJS ketenaga kerjaan periode 2018 bahwa pada tahun 2007, kasus kecelakaan kerja di Indonesia sempat mengalami penurunan. Namun kemudian stabil mendekati angka 100000 kasus kecelakaan kerja per tahun. Pada tahun 2017, kemudian angka kecelakaan kerja ini mengalami peningkatan yang signifikan hingga angka 123.000 kasus kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja cukup menarik di bahas lebih lanjut, karena masih banyak perusahaan-perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun besar, masih mengabaikan masalah keselamatan kerja. Pada hal keselamatan kerja merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangatlah di perlukan agar

karyawan dapat terhindar dari bahaya yang dapat di timbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Tanpa memperhatikan masalah tersebut perusahaan akan mengalami risiko yang cukup tinggi. Keselamatan kerja bagi para karyawan secara langsung memberikan perasaan aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi di sekitarnya.

Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan kerja bagi sumber daya manusia sudah sepantasnya mendapat perhatian besar dari pemerintah salah satunya di atur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2002 tentang ketenagakerjaan dimana perlindungan atas keselamatan kerja di jamin dalam pasal 86 yaitu : "yaitu setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Maslow dalam Hasibuan (2010:153), juga mengemukakan dalam teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchi Theory, salah satunya yaitu Safety and Scurity Needs artinya kebutuhan atas kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan di dapat apabila karyawan bekerja memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjamin keselamatan kerja pada setiap karyawan.

Penggunaan teknologi yang maju sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia secara luas, namun tanpa disertai

dengan pengendalian yang tepat akan dapat terjadinya kecelakaan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai adanya proses mekanisasi. Dalam keadaan demikian penggunaan mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya akan terus meningkat sesuai kebutuhan industrialisasi. Efek samping yang tidak dapat dihindari adalah bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi dan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat keselamatan kerja. Proses kerja yang tidak aman dan sistem kerja yang modern dapat menjadi ancaman tersendiri terjadinya kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja merupakan hal yang tidak diinginkan dan tidak dapat di ketahui kapan terjadinya, tetapi semua itu bisa diantisipasi. Namun sekarang banyak perusahaan yang masih mengalami kecelakaan kerja. Hal ini karena masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat, perusahaan, pengusaha maupun tenaga kerja akan arti pentingnya K3.

Departemen Kesehatan Republik Indonesia melaporkan kesehatan kerja di 26 Provinsi di Indonesia tahun 2013 jumlah kasus penyakit umum pada pekerja ada sekitar 2.998.766 kasus, dan jumlah kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan berjumlah 428.844. Berdasarkan PP No. 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada lampiran II bagian 4 tercantum bahwa terdapatnya prosedur kerja yang didokumentasikan dan diterapkannya suatu sistem izin kerja untuk tugas-tugas yang beresiko tinggi. Izin kerja atau work permit merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengendalikan jenis-jenis pekerjaan tertentu yang memiliki potensi bahaya.

Work permit bagian dari pengendalian resiko K3 secara administratif yang bertujuan untuk mengendalikan semua pekerjaan yang beresiko tinggi. Work permit bertujuan untuk meminimalisasi kecelakaan kerja dengan catatan pekerja mematuhi prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian dimana sebuah perusahaan bisa memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawannya seperti halnya di PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan yang terletak di jalan Hertasning, PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. Perusahaan ini sangat berpengaruh pada keselamatan kerja karyawan karena dengan berkembangnya teknologi tidak bisa menuntut kemungkinan sering terjadi kecelakaan kerja. Khususnya pada karyawan yang bekerja di lapangan terbuka.

Menghindari terjadinya kecelakaan kerja, perlindungan akan keselamatan kerja di perusahaan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan sangatlah di utamakan mengingat karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Hal ini terlampir dalam kebijakan perusahaan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan yaitu kebijakan dengan membentuk panitia keselamatan kerja dan lindung lingkungan (PK3LL) mempunyai tugas, tanggung jawab dan komitmen melindungi setiap orang, aset perusahaan, lingkungan dan komunitas sekitar dari potensi bahaya yang berhubungan dengan kegiatan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan. Oleh karena itu PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan dituntut mampu memberikan

perlindungan kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya guna memberikan rasa amandan nyaman dalam setiap melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Providing Protection* Pada Karyawan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah “Faktor-Faktor apa Saja Yang Mempengaruhi *Providing Protection* Kepada Karyawan PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning”

1. Apakah kondisi pekerja dapat mempengaruhi *providing protection* pada karyawan PT.PLN persero unit induk pembangunan?
2. Apakah lingkungan pekerja mempengaruhi *providing protection* pada karyawan PT.PLN persero unit induk pembangunan?
3. Apakah Tindakan pekerja dapat mempengaruhi *providing protection* pada karyawan PT.PLN persero unit induk pembangunan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kondisi pekerja pada PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.
2. Untuk menganalisis lingkungan pekerja pada PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.
3. Untuk menganalisis tindakan pekerja pada PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.

D. Manfaat Penelitian

- a. Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lapangan.
- b. Diharapkan pada akhirnya penelitian ini dapat memberikan masukan pada pimpinan perusahaan mengenai masalah tingkat *providing protection*.
- c. Diharapkan pada akhirnya penelitian ini dapat memberikan informasi atau manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan mengenai masalah yang sama untuk menciptakan kesemalatan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Teori Pengaruh

Menurut hugiono dan poerwantana (2000), pengaruh adalah dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek. Sedangkan menurut badudu dan zain (2001), pengaruh adalah daya menyebabkan sesuatu terjadi,sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunjuk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain. Sedangkan menurut Louis Gotschaik (2000), pengaruh adalah sebagai suatu efek yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri-sendiri maupun kolektif.

Berdasarkan konsep pengaruh yang telah dijelaskan sebelumnya dapat bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dan suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk sesuatu keadaan kearah lebih baik.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia KBBI pengaruh merupakan daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya.

Pengaruh dibagi menjadi dua yaitu yang positif, adapula yang negative. Bila seseorang memberi pengaruh positif kepada masyarakat, ia bisa mengajak mereka untuk menuruti apa yang ia inginkan. Namun bila pengaruh seseorang kepada masyarakat adalah negative, maka masyarakat justru akan menjauhi dan tidak lagi menghargainya.

2. **Providing Protection/pemberian Perlindungan**

a. Pengertian *providing protection* (pemberian perlindungan)

Perlindungan adalah segala upaya memenuhi hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Menurut OHSAS (18001:2007), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi dan faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja. Berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun (2003) pasal 87, bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

b. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Aspek-aspek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain ialah sebagai berikut "Anoraga,(2005)":

1) Lingkungan Kerja

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

2) Alat Kerja dan Bahan

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

3) Cara Melakukan Pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah sebagai berikut "Budiono dkk, (2003)":

1. Beban kerja ,beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan
2. Kapasitas kerja,, kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.
3. Lingkungan kerja,, lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial.

Prinsip-prinsip yang harus dijalankan perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja "K3" ialah sebagai berikut "Sutrisno dan Ruswandi, (2007)":

1. Adanya APD "Alat Pelindung Diri" di tempat kerja.
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya.
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab.
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK "syarat-syarat lingkungan kerja" antara lain tempat kerja steril dari debu kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja.
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja.

7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Karyawan

Tenaga kerja, pekerja atau karyawan ,potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai model non material dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi 2011).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan 2009). Menurut Henry Simamora (2004:612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- b) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Andri Saputra).

a. Karyawan tetap

Masa kerja karyawan tetap lebih lama atau tidak tertentu kecuali masa kerja diakhiri secara sepihak dan ada masa percobaannya. Jenis pekerjaan karyawan tetap merupakan pekerjaan yang selalu ada setiap waktu misalnya sebuah perusahaan yang harus bekerja sesuai target tentu saja membutuhkan karyawan tetap agar produk yang dihasilkan dapat tersedia tepat waktu dan perusahaan berjalan secara efektif. Saat Pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja (PHK), karyawan tetap akan mendapatkan pesangon (uang penghargaan dari perusahaan bagi yang telah bekerja minimal 3 tahun).

b. Karyawan tidak tetap (Kontrak)

Karyawan kontrak bekerja sesuai perjanjian tertulis dan biasanya maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali dan tidak terdapat masa percobaan saat mulai bekerja. Jenis pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan kontrak adalah jenis pekerjaan musiman, pekerjaan yang biasa diselesaikan dalam waktu beberapa bulan saja, pekerjaan yang sekali selesai atau hanya pekerjaan yang bersifat sementara, contohnya pemasaran produk. Saat karyawan tidak tetap yang sudah habis masa kontraknya tidak akan mendapatkan uang pesangon dan apabila karyawan kontrak mengundurkan diri sebelum

masa kontrak habis, maka akan dikenakan penalti atau wajib membayar ganti rugi sebesar gaji karyawan sampai batas akhir waktu perjanjian yang telah disepakati di awal.

Fungsi dan Peranan Karyawan Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- 2) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- 4) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama. Penelitian-penelitian tersebut antara lain :

Tabel 2.1: Tabel Penelitian Terdahulu

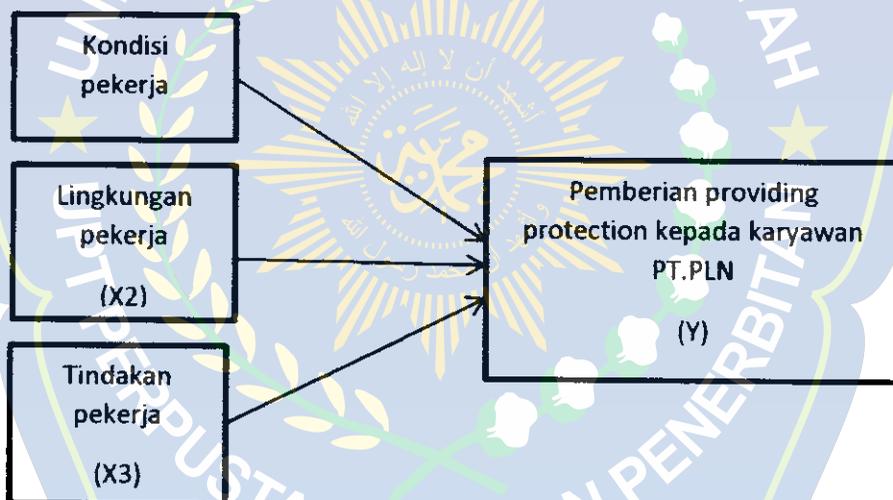
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hediantio, Mukzam, dan Iqbal (2014)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian drilling & oilfield services PT.ELNUSA Tbk. Jakarta)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian berpengaruh simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan
2	Kuatsar,	Pengaruh	Kuantitatif	Hasil penelitian ini

	Swasto s, Al Musadiequ (2013)	keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera abadi malang)		pada disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan ayu Oktaviani (2014)	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karya kerja karyawan
4	Munandar, Astuti dan Hakam (2014)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian prodeksi PT.SEKAWAN RAKYATAMA Sidoarjo	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja
5	Wardana, Al musabieq dan Nurtjahjono (2014)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kinerja dan motivasi kerja (studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA MALANG)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep disusun untuk memberikan gambaran mengenai alur penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan. Penelitian ini menganalisis tentang faktor faktor yang mempengaruhi Providing Protection kepada karyawan di PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan. Untuk lebih jelasnya berikut gambaran kerangka konsep dalam penelitian ini.

Gambar 1.1. Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui peneliti.

1. Diduga "kondisi pekerja dapat mempengaruhi *providing protection* pada karyawan PT.PLN persero unit induk pembangunan".
2. Diduga "lingkungan pekerja mempengaruhi *providing protection* pada karyawan PT.PLN persero unit induk pembangunan".

3. Diduga "Tindakan pekerja dapat mempengaruhi *providing protection* pada karyawan PT.PLN persero unit induk pembangunan".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen (Suryani dan Hendryadi, 2015: 115). Dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Whintney (1960) (dalam Hamdi, 2014: 5) menyatakan penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Letjend Hertasning No 333, Panakkukang, Kec. Makassar, Kota Makassar. Alasan dipilihnya lokasi ini karena perusahaan ini sangat berpengaruh pada keselamatan kerja karyawan karena dengan berkembangnya teknologi tidak bisa menuntut kemungkinan sering terjadi kecelakaan kerja, khususnya pada karyawan yang bekerja di lapangan terbuka. Menghindari terjadinya kecelakaan kerja, perlindungan akan keselamatan kerja di perusahaan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan sangatlah di utamakan mengingat karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Penelitian ini akan dilaksanakan setelah ujian proposal selama dua bulan yaitu bulan September dan Oktober.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Adapun definisi operasional variabel dan pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari karyawan tersebut. Indikator yang digunakan pada variabel kondisi kerja adalah sebagai berikut (Wibisono, 2007: 6-7):
 - a. Lingkungan pekerjaan
 - b. Tantangan pekerjaan
 - c. Resiko pekerjaan
2. Lingkungan pekerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2014: 159):
 - a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Tersedianya fasilitas kerja
3. Tindakan pekerja adalah keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Indikator yang digunakan pada variabel tindakan pekerja adalah sebagai berikut (Luthans, 2005: 23):
 - a. Perasaan
 - b. Tanggungjawab
 - c. Pengetahuan terhadap hasil kerja

4. *Providing protection* adalah kondisi yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja tersebut. Indikator yang digunakan pada variabel *providing protection* adalah sebagai berikut (Rachman, 2016: 51):

- a. Penempatan benda
- b. Perlindungan para pekerja
- c. Penyediaan perlengkapan
- d. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan kerja

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning yang berjumlah 216 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018: 149).

Sampel pada penelitian ini didapat dengan menggunakan metode probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang bagi setiap unsur

(anggota) populasi dipilih menjadi anggota sampel (Suryani dan Hendryadi, 2015: 194). Pada penelitian ini pengumpulan data probability sampling menggunakan teknik yaitu simple random sampling. Dikatakan simple atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini (Sugiyono, 2018: 150).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Siregar, 2016: 149):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kepercayaan/ketetapan yang diinginkan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{216}{1 + (216)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{216}{1,54}$$

$$n = 140$$

Dari hasil perhitungan tersebut dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, didapatkan hasil 140 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan (Kuncoro, 2013: 145). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden (Sugiyono, 2018: 230).

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert 4 titik (versi modifikasi) dengan menghilangkan pilihan jawaban netral. Jumlah responden sebanyak 100 responden, maka jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata dan diberikan skor, seperti (Suryani dan hendryadi, 2015: 132) :

Sangat Setuju (SS)	= 4 skor
Setuju (S)	= 3 skor
Tidak Setuju (TS)	= 2 skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1 skor

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kondisi pekerja (Wibisono, 2007:6-7)	1. Tantangan pekerjaan 2. Resiko pekerjaan	Likert
2.	Lingkungan pekerja (Nitisemito, 2014: 159)	1. Tersedianya fasilitas kerja 2. Luas ukuran kerja 3. Bising	Likert
3.	Tindakan pekerja (Luthans, 2005: 23)	1. Perasaan 2. Tanggung jawab 3. Pengetahuan terhadap hasil kerja	Likert
4.	<i>Providing protection</i> (Rachman, 2016: 51)	1. Penempatan benda 2. Perlindungan para pekerja 3. Penyediaan perlengkapan 4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan kerja	Likert

Sumber: Data Sekunder Diolah Peneliti, 2020

3. Dokumen

Adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarkan kepada pemakai informasi tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan

antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014: 172).. Pengujian menggunakan satu sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil r-hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan signifikansi 5%. Jika $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ maka dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha*. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian akan dinyatakan *reliable* apabila nilai yang telah ditetapkan yaitu *cronbach alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2014: 183).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang meyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji *kolmogorov-Smimov* dan normal *probability plot*. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji *kolmogorov-Smimov* adalah sebagai berikut (Gunawan, 2017: 93):

- 1) Jika hasil dari *One-Sample Kolmogorov-Smimov Test* berada diatas tingkat signifikansi, maka hal tersebut menunjukkan pola

distribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika hasil dari *One-Sample Kolmogorov-Smimov Test* berada dibawah tingkat signifikansi, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan menyebabkan korelasi yang sangat kuat. Model regresi yang kuat seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013: 103-104):

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi tersebut.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinieritas pada model regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika

berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 134). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara uji *glejser* dan melihat grafik *scatterplot*.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross sectional*). Uji autokorelasi dalam penelitian ini dengan cara uji *Durbin-Watson* (DW). Adapun ketentuan dalam pengujian *Durbin-Watson* (DW) adalah sebagai berikut (Gunawan, 2017: 100):

- 1) Jika $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terdapat autokorelasi pada model regresi tersebut.
- 2) Jika $DW < dL$ atau $DW > 4-dL$, maka terdapat autokorelasi pada model regresi tersebut.
- 3) Jika $dL < DW < dU$ atau $4-dU < DW < 4-dL$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah negara asal, citra merek, dan persepsi kualitas dengan variabel dependen yang

digunakan adalah minat beli. Berdasarkan variabel independen dan dependen tersebut, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut.:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Providing Protection*

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Kondisi Pekerja

X2 = Lingkungan Pekerja

X3 = Tindakan Pekerja

e = *Standard Error*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

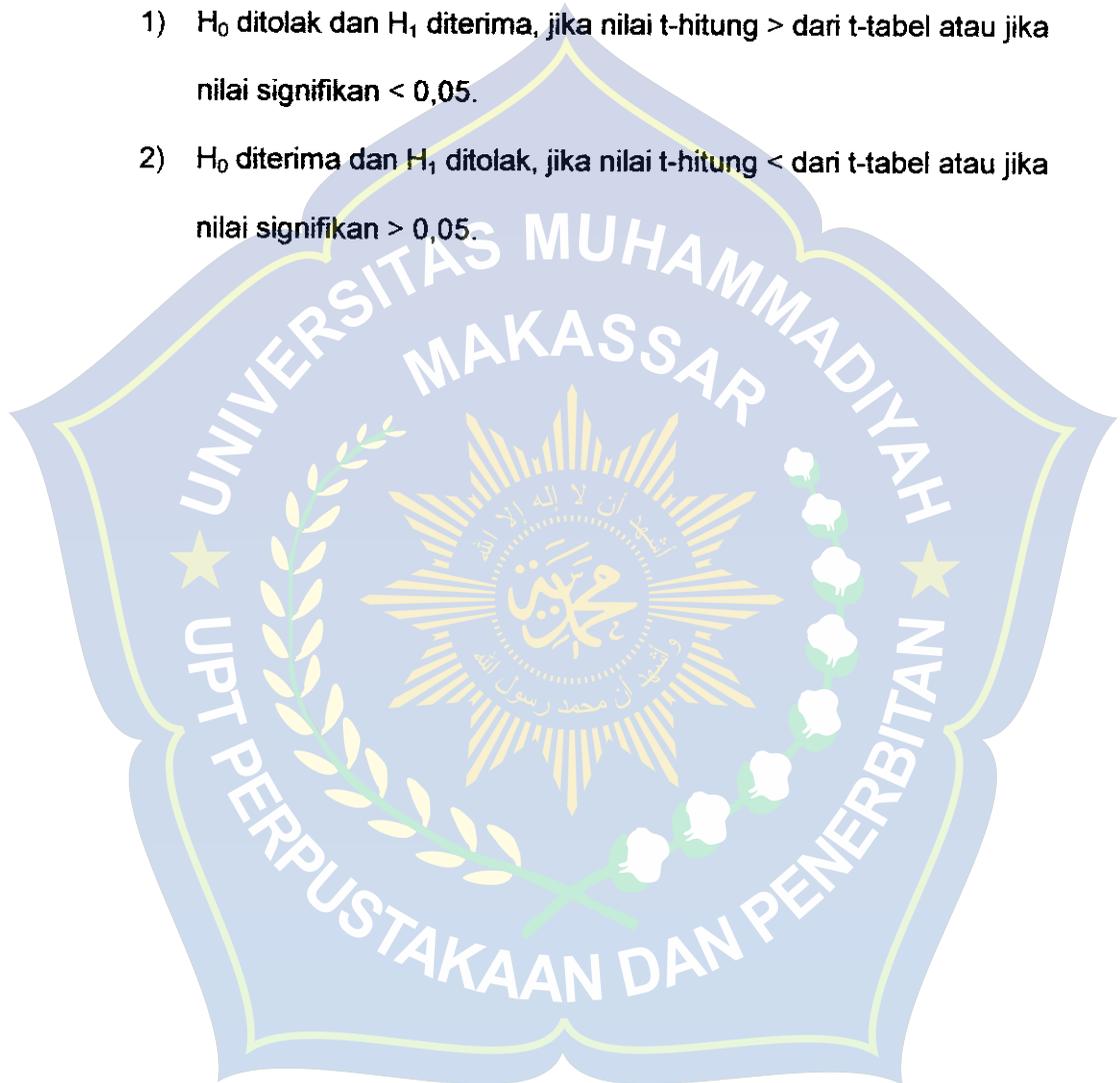
Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013: 202).

c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Hipotesis pada uji parsial (uji-t) ini

yaitu H_0 = tidak berpengaruh signifikan dan H_1 = berpengaruh signifikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial (uji-t) adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013: 203):

- 1) H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika nilai t-hitung > dari t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05.
- 2) H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika nilai t-hitung < dari t-tabel atau jika nilai signifikan > 0,05.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning

Pelistrikan di Kota Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di Pelabuhan, dimana penyaluran masih sangat terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun Pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai Jeneberang di daerah Pandang-pandang Sungguminasa, yang berkapasitas 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957. Pada tahun 1946 juga mulai dibangun PLTD yang berlokasi di bekas Lapangan Bontoala. Kedua pembangkit tersebut dikelola oleh N.V. Nederlands In Dische Gas Electriciteit Maatschappij (N.I.G.E.M) yang pada tahun 1949 dialihkan pengolahannya oleh N.V OGEM diambil alih atau dinasionalisasikan oleh pemerintah RI dan diserahkan kepada perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Listrik Negara atau PLN.

Pada tahun 1961 PLN Pusat Jakarta membentuk PLN eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Dengan keluarnya Surat edaran PLN Pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi dalam organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Eksploitasi VI No. 001/L.VI/968 tanggal 08 Januari 1968 cabang luar kota dibubarkan dan peraturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya

ditangan oleh PLN. Eksploitasi VI terus berkembang dan selain membawahi beberapa PLN Cabang Makassar serta PLTU Tello yang diresmikan pada tahun 1971. PLN Cabang Makassar membawahi unit-unit kerja antara lain Ranting Sengkang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral pembangkit Bontoala.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No.23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Unit Pembangunan Hertasning semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

2. Visi Dan Misi PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning

a. Visi

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

b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 140 responden pada karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden yang diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	78	56%
2	Perempuan	62	44%
	Jumlah	140	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 78 orang atau 56%, sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 62 orang atau 44%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-30 tahun	51	36%
2	31-45 tahun	64	46%
3	46-60 tahun	25	18%
	Jumlah	140	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 31-45 tahun sebanyak 64 orang atau 46%, responden yang berusia 17-30 tahun sebanyak 51 orang atau 36%, dan sisanya responden yang berusia 46-60 tahun sebanyak 25 orang atau 18%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	17	12%
2	Diploma	23	16%
3	S1	39	28%
4	S2	32	23%
5	S3	29	21%
	Jumlah	140	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan S1



sebanyak 39 orang atau 28%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 32 orang atau 23%, responden yang berpendidikan S3 sebanyak 29 orang atau 21%, responden yang berpendidikan Diploman sebanyak 23 orang atau 16%, sedangkan sisanya menurut responden yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang atau 12%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	61	44%
2	6-10 tahun	25	18%
3	11-15 tahun	24	17%
4	16-20 tahun	13	9%
5	>21 tahun	17	12%
Jumlah		140	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian rata-rata telah bekerja selama 1-5 tahun dari PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning sebanyak 61 orang atau 44%, responden yang bekerja selama 6-10 tahun 25 orang atau 18%, responden yang bekerja selama 11-18 tahun sebanyak 24 orang atau 17%, responden yang bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 13 orang atau 9%, dan sisanya responden telah bekerja selama 21 tahun sebanyak 17 orang atau 12%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 140 responden pada karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Kondisi Pekerja

Tanggapan responden terhadap variabel kondisi pekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Variabel Kondisi Pekerja

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	102	33	5	0	140
2	X1.2	115	18	7	0	140
3	X1.3	89	42	9	0	140
4	X1.4	113	17	6	4	140
5	X1.5	90	43	7	0	140

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 5 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 115 responden yang memberi tanggapan sangat setuju paling banyak pada pertanyaan X1.2. 43 responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak pada pertanyaan X1.5. 9 responden yang memberi tanggapan tidak setuju

paling banyak pada pertanyaan X1.3. Dan 4 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan X1.4.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Pekerja

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan pekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Variabel Lingkungan Pekerja

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X2.1	98	32	10	0	140
2	X2.2	117	17	3	3	140
3	X2.3	116	14	10	0	140
4	X2.4	106	26	8	0	140
5	X2.5	63	62	13	2	140
6	X2.6	94	35	10	1	140

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 117 responden yang memberi tanggapan sangat setuju paling banyak pada pertanyaan X2.2. 62 responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak pada pertanyaan X2.5. 13 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan X2.5. Dan 3 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan X2.2.

c. Deskripsi Variabel Tindakan Pekerja

Tanggapan responden terhadap variabel tindakan pekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Variabel Tindakan Pekerja

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X3.1	102	32	6	0	140
2	X3.2	70	52	15	3	140
3	X3.3	55	61	20	4	140
4	X3.4	48	55	28	9	140
5	X3.5	87	45	6	2	140
6	X3.6	118	16	6	0	140

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 118 responden yang memberi tanggapan sangat setuju paling banyak pada pertanyaan X3.6. 61 responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak pada pertanyaan X3.3. 28 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan X3.4. Dan 9 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan X3.4.

d. Deskripsi Variabel *Providing Protection*

Tanggapan responden terhadap variabel *providing protection* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Variabel *Providing Protection*

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	Y.1	107	24	9	0	140
2	Y.2	97	33	6	4	140
3	Y.3	99	34	6	1	140
4	Y.4	92	34	10	4	140
5	Y.5	94	35	6	5	140
6	Y.6	107	24	9	0	140

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 107 responden yang memberi tanggapan sangat setuju paling banyak pada pertanyaan Y.1 dan Y.6. 35 responden yang memberi tanggapan setuju paling banyak pada pertanyaan Y.5. 10 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan Y.4. Dan 5 responden yang memberi tanggapan tidak setuju paling banyak pada pertanyaan Y.5.

3. Analisis Dan Olah Statistik

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22, *statistic for windows*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 140 orang.

1) Uji Validitas

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Kondisi Pekerja	X1.1	0,684	0,139	Valid
		X1.2	0,761	0,139	Valid
		X1.3	0,825	0,139	Valid
		X1.4	0,835	0,139	Valid
		X1.5	0,761	0,139	Valid
2	Lingkungan Pekerja	X2.1	0,750	0,139	Valid
		X2.2	0,817	0,139	Valid
		X2.3	0,819	0,139	Valid
		X2.4	0,787	0,139	Valid
		X2.5	0,639	0,139	Valid
		X2.6	0,771	0,139	Valid
3	Tindakan Pekerja	X3.1	0,645	0,139	Valid
		X3.2	0,725	0,139	Valid
		X3.3	0,558	0,139	Valid
		X3.4	0,698	0,139	Valid
		X3.5	0,600	0,139	Valid
		X3.6	0,466	0,139	Valid
4	Providing Protection	Y1	0,852	0,139	Valid
		Y2	0,772	0,139	Valid
		Y3	0,808	0,139	Valid
		Y4	0,615	0,139	Valid
		Y5	0,746	0,139	Valid
		Y6	0,852	0,139	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* (r -hitung) $>$ r -tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 140$. Artinya seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,139 maka seluruh item dalam pertanyaan kuesioner ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kondisi Pekerja	0,833	Reliabel
2	Lingkungan Pekerja	0,852	Reliabel
3	Tindakan Pekerja	0,669	Reliabel
4	<i>Providing Protection</i>	0,855	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *cronbach alpha* semua variabel $>$ 0,60, sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-Smimov*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76426410
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.077
	Positive	.058
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov Smimov* hasil statistik non-parametrik menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,183 > 0,05$ yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.397	2.518
	X2	.322	3.109
	X3	.521	1.918

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel $> 0,10$ dan VIF dari ketiga variabel < 10 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan syarat uji asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka model dalam penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model *regresi* yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.577	.819		5.587	.000
X1	-.102	.063	-.209	-1.630	.106
X2	.055	.057	.137	.965	.336
X3	-.123	.048	-.284	-2.541	.112

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model tersebut dan telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji *Durbin-Watson* (DW)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.657	1.784	2.179

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,179 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jumlah sampel (n) = 140, jumlah variabel independen ($k = 3$), nilai dL (batas bawah) = 1,695, nilai dU (batas atas) = 1,752. Oleh karena itu, nilai $dU < DW < 4-dU$ atau $1,752 < 2,179 < 2,248$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel *dependen* dan variabel *independen*. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat *providing protection*, bila nilai variabel bebas kondisi pekerja, lingkungan pekerja dan tindakan pekerja naik turun. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.152	1.366		.111	.912
X1	.406	.105	.305	3.871	.000
X2	.453	.095	.420	4.787	.000
X3	.208	.081	.177	2.574	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,152 + 0,406 X1 + 0,453 X2 + 0,208 X3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta diatas sebesar 0,152, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (kondisi pekerja), X2 (lingkungan pekerja), dan X3 (tindakan pekerja) konstan (tidak mengalami perubahan), maka *providing protection* adalah sebesar 0,152.
- b) X1 (kondisi pekerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,406. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kondisi pekerja sebesar 1% maka *providing protection* akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,406 dengan asumsi variabel *independen* yang lain dianggap konstan.
- c) X2 (lingkungan pekerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,453. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan pekerja sebesar 1% maka *providing protection* juga akan mengalami kenaikan

sebesar variabel pengalinya 0,453 dengan asumsi variabel *independen* yang lain dianggap konstan.

- d) X3 (tindakan pekerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,208. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tindakan pekerja sebesar 1% maka *providing protection* juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,208 dengan asumsi variabel *independen* yang lain dianggap konstan.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Semakin besar R^2 mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel *independen* secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel *dependen*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.657	1.784

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan *R Square* sebesar 0,664 atau 66,4%. Artinya bahwa *providing protection* dapat dijelaskan oleh variasi variabel kondisi pekerja, lingkungan pekerja dan tindakan pekerja sebesar

66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menjelaskan variabel *dependen*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.152	1.366		.111	.912
	X1	.406	.105	.305	3.871	.000
	X2	.453	.095	.420	4.787	.000
	X3	.208	.081	.177	2.574	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel kondisi pekerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,406 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,871 > t-tabel 1,655 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel kondisi pekerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *providing protection*. Hal tersebut berarti bahwa:

H1: Kondisi Pekerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Providing Protection* Pada Karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning, Diterima.

Variabel lingkungan pekerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,453 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $4,787 > t$ -tabel 1,655 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel lingkungan pekerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *providing protection*. Hal tersebut berarti bahwa:

H2: Lingkungan Pekerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Providing Protection Pada Karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning, Diterima.

Variabel tindakan pekerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,208 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $2,574 > t$ -tabel 1,655 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya variabel tindakan pekerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *providing protection*. Hal tersebut berarti bahwa:

H3: Tindakan Pekerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Providing Protection Pada Karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning, Diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kondisi Pekerja Terhadap *Providing Protection*

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t), menunjukkan bahwa variabel kondisi pekerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,406 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $3,871 > t$ -tabel 1,655 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel kondisi pekerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *providing protection*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Hartono dan Sutopo (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Kondisi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Providing protection dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia (SDM) (Yuli, 2015: 52). Menurut Dessler (2010:19), *providing protetion* merupakan kegiatan yang diadakan untuk menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan serta *control* terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning menyatakan bahwa *providing protection* sangat berpengaruh terhadap kondisi mereka dalam bekerja, semakin perusahaan memperhatikan *providing protection* bagi karyawannya, maka akan semakin meningkat pula kondisi pekerja yang positif dan nyaman. Hal tersebut dibuktikan dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang sebagian besar menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning bersih, nyaman, sejuk dan tidak









bising sehingga mereka bisa menjalankan tugasnya dan tanggungjawabnya dengan baik.

2. Pengaruh Lingkungan Pekerja Terhadap *Providing Protection*

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t), menunjukkan bahwa variabel lingkungan pekerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,453 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $4,787 > t\text{-tabel } 1,655$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya variabel lingkungan pekerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *providing protection*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulhinayatillah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemberian Perlindungan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Pelangisang Crumb Rubber Factory, Bulukumba Sulawesi Selatan 2017*". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemberian perlindungan kerja pada karyawan.

Salah satu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan adalah pencegahan kecelakaan atau pemberian perlindungan, hal ini merupakan bagian dari suatu program yang menyeluruh dalam perusahaan, kondisi fisik karyawan dapat diganggu melalui penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sehingga sebagian besar usaha pemberian perlindungan diarahkan pada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja, kesehatan karyawan yang telah mengakibatkan tingkat ketidak hadiran

yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktifitas yang rendah (Maonir, 2017: 71). Manajemen perusahaan harus memenuhi kebutuhan pekerjaanya yakni kebutuhan akan keamanan, tiap individu secara psikologis akan berusaha untuk tidak menempatkan dirinya pada posisi yang membahayakan dan bila ia tidak berhasil memperoleh kebutuhan itu, maka jelas tenaga kerja tersebut akan merasa tidak aman dan tidak puas dalam bekerja, rasa tidak puas ini akan mempengaruhi semangat kerja dan tingkat kesehatan fisik maupun mental seorang tenaga kerja (Sumarsono, 2014:36).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat dipegaruhi oleh *providing protection*, hal tersebut merupakan bentuk nyata dari perusahaan dalam hal memberdayakan karyawannya. Sebagaimana dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang sebagian besar menyatakan bahwa PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning selalu menyediakan semua alat bantu yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawannya.

3. Pengaruh Tindakan Pekerja Terhadap *Providing Protection*

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t), menunjukkan bahwa variabel tindakan pekerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,208 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,574 > t-tabel 1,655 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 yang artinya variabel tindakan pekerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap *providing protection*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivan Suciadi dan Michael Angelo Wijaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Analisa Pengaruh Pekerja Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Perlindungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya*". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pekerja itu sendiri berpengaruh positif terhadap perlindungan kerja dan keselamatan kerja karyawan.

Providing protection meliputi aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan, keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan modal agama, perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional sehingga tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya pekerja yang dapat menimpahnya, mengganggu diri pekerja tersebut serta pelaksanaan pekerjaannya (Suma'mur, 2010: 4). Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah faktor manusia itu sendiri yakni kurangnya kesadaran serta adanya kelalaian dari sikap pekerja itu sendiri yang tidak bisa dihindari, sehingga dalam hal ini pentingnya seorang pekerja untuk memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir, selain itu peran pihak pengurus atau pengawas dalam suatu

perusahaan juga sangat penting untuk mengontrol segala tindakan pekerja agar tetap sesuai dengan standar kerja yang berlaku (Rofiah, 2016:80). Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning menyatakan bahwa tindakan pekerja memberikan pengaruh terhadap *providing protection*, hal ini dikarenakan para pekerja dimungkinkan bisa melakukan hal-hal kelalaian sehingga pemberian perlindungan kepada karyawan sangat penting. Semakin besar rasa tanggung jawab dan ketelitian para pekerja maka akan semakin meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *providing protection* kepada karyawan PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel kondisi pekerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,406 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $3,871 > t\text{-tabel } 1,655$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya kondisi pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *providing protection* pada karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan.
2. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan pekerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,453 bernilai positif dan memiliki t-hitung sebesar $4,787 > t\text{-tabel } 1,655$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya lingkungan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *providing protection* pada karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.
3. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel tindakan pekerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,208 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $2,574 > t\text{-tabel } 1,655$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, artinya tindakan pekerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *providing protection* pada karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Pembangunan Hertasning.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran peneliti terhadap:

1. Kepada Perusahaan

Dalam meminimalisir kecelakaan kerja pada perusahaan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan muncul kecelakaan kerja yakni kondisi pekerja, lingkungan pekerja, dan tindakan pekerja. Semakin ketat pengawasan dari manajemen perusahaan dalam penerapan *providing protection* maka akan semakin terminimalisir kecelakaan kerja.

2. Kepada Peneliti

Untuk penelitian dengan judul terkait, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel yang lain yang juga dapat mempengaruhi variabel *providing protection* seperti variabel jaminan sosial tenaga kerja agar menambah keakuratan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga 2005, Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiono dkk 2003, Kelelahan (Fatigue) pada Tenaga Kerja. Bunga Rampai Hiperkes Dan Keselamatan Kerja. Edisi Ke-2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Ghozali 2013, Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartono, Arief., Dan Sutopo. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Kondisi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Jurnal Dinamika Vokasional. Vol.3. No.2. hlm.76-81.
- Hasibuan 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara
- Hedianto, Mukzam, dan Iqbal 2014, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian drilling dan oilfield services PT. ELNUSA Tbk. Jakarta)
- Henry Simamora 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hugiono dan Poerwantana 2000, Pengantar Ilmu Sejarah. (Jakarta: PT Bina Aksara, 2000), hlm 47
- Kuatsar Swasto S, Al Musadiequ 2013, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera Abadi Malang)
- Kuncoro 2013, "Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi". Yogyakarta: UPPSTIMYKPN.
- Louis Gottschalk 2000, Mengerti Sejarah. Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia
- Maonir, A. S. 2017. Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktaviani 2014, pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan
- Munandar, Aastuti dan Hakam 2014, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. SEKAWAN RAKYATAMA Sidoarjo)
- Nawawi 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajamadah University Press, Yogyakarta.

- OHSAS 18001 2007, Occupational Health and Safety Managemen System Requirements.
- Rofiah, Nur. 2016. Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Dan Mashlah Mursalah). Vol.7. No.1. hlm.73-89.
- Soedarjadi. 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Suciadi, Ivan., Dan Michael Angelo Wijaya. 2019. Analisa Pengaruh Pekerja Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Perlindungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya. Jurnal Manajemen. Vol.1. No.12. hlm.534-545.
- Sugiyono 2014, Metode analisis administrasi. Bandung:ALFABETA
- Sugiyono 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulhinayatillah. 2017. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemberian Perlindungan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Pelangisang Crumb Rubber Factory, Bulukumba Sulawesi Selatan 2017. Jurnal Manajemen. Vol.4.No.1. hlm.1-15.
- Suma'mur, P.K. 2010. Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Sumarsono, Sonny. 2014. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani dan Hendryadi 2015, Metode rizet kuantitatifteori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam. Jakarta:prenada media group
- Sutrisno dan Ruswandi 2007, Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja. Yudhistira.Sukabumi.
- Wardana, Al musableq dan Nurtjahjono 2014, pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kinerja dan motivasi kerja (studi pada karyawan PT.PLN (PERSERO) AREA Malang)
- Yuli, Sri Buda Cantika. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

RIWAYAT HIDUP



. UNI SISWANTI, lahir di Luwu Timur tepatnya di Dusun Sumberjo Desa Sumber Agung Kecamatan Kalaena Kabupaten Luwu Timur pada tanggal 25 February 1998. Penulis merupakan Anak pertama dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan Wasimin dan Suwarsih penulis memulai pendidikan pada Sekolah Dasar di Kabupaten Luwu Timur tepatnya di SD 162 Limbo Mampongo Kecamatan Kalaena pada tahun 2004 sampai dengan 2010. Peneliti kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat pertama yakni MTS Miftahul Ulum Desa Argomulyo Kecamatan Kalaena pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2013. Lalu melanjutkan ke tingkat menengah yakni SMA Negeri 1 Kalaena Kabupaten Luwu Timur dengan mengambil jurusan IPS di tahun 2013 sampai 2016. Penulis di terima sebagai Mahasiswa Manajemen Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) pada tahun 2016

