

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP POTENSI KECELAKAAN KERJA
PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN
PUNAGAYA KABUPATEN JENEPONTO**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP POTENSI KECELAKAAN KERJA
PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN
PUNAGAYA KABUPATEN JENEPOTONO**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ST. HARDIANTI RUKMANA
NIM: 105721121421**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bukan tentang siapa yang paling cepat, tapi siapa yang terus melangkah”

PERSEMBAHAN

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

Alhamdulilah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku serta orang-orang yang saya cintai dan Almamaterku

PESAN DAN KESAN

Segala puji hanya bagi Allah Subhanahu wa Ta’ala yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, dan kemudahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Proses penyusunan skripsi ini menjadi salah satu bentuk ujian dan perjalanan spiritual yang mengajarkan arti tawakal, ikhlas, dan pentingnya doa dalam setiap langkah perjuangan. Saya merasakan betul bahwa usaha tanpa doa akan terasa hampa, dan doa tanpa usaha hanyalah angan-angan.

Saya ingin menyampaikan kepada teman-teman seperjuangan bahwa menuntut ilmu adalah bagian dari ibadah. Jangan pernah menyerah dalam proses, karena setiap langkah yang dilakukan dengan niat yang benar dan ikhlas akan dicatat sebagai amal kebaikan. Teruslah belajar, berdoa, dan bertawakal. Semoga kita semua menjadi insan intelektual yang berilmu, berakhlik, dan bermanfaat bagi umat, sebagaimana semangat yang selalu diajarkan oleh Persyarikatan Muhammadiyah.

“Fastabiqul khairat – Berlomba-lombalah dalam kebaikan.”
(QS. Al-Baqarah: 148)



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

الْحَمْدُ لِلَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Shift Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja
Pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan
Punagaya Kabupaten Jeneponto

Nama Mahasiswa : ST. HARDIANTI RUKMANA

No. Stambuk/Nim : 105721121421

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 23 Agustus 2025 di Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
NIDN. 0008056301

Pembimbing II

Nasrullah, S.E., M.M
NIDN. 0914049104

Mengetahui,

Ketua Program Studi



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



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

الله اعلم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: ST. HARDIANTI RUKMANA, Nim: 105721121421 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2025. Tanggal 29 Shafar 1447 H / 23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Shafar 1447 H

23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., I.P.U (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Moh Aris Pasigai, S.E., M.M.
 2. Dr. Ismail Rasulong S.E., M.M.
 3. Dr. Ahmad AC, S.T., M.M
 4. Nasrullah, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

NBM: 1038166



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

سُلَيْمَانِيَّة

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ST. HARDIANTI RUKMANA
Stambuk : 105721121421
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP POTENSI
KECELAKAAN KERJA PADA PT PLN NUSANTARA
POWER UNIT PEMBANGKITAN PUNAGAYA
KABUPATEN JENEPOTO

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 23 Agustus 2025



Jembuat Pernyataan,

ST. HARDIANTI RUKMANA
NIM: 105721121421

Diketahui Oleh,

Dekan

Dr. Edi Kusnadi, S.E., M.M
NBM: 1038166

Ketua Program Studi

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

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : ST. HARDIANTI RUKMANA
NIM : 105721121421
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

**Pengaruh Shift Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Pada PT PLN
Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 Agustus 2025



Membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL

ST. HARDIANTI RUKMANA
NIM: 105721121421

ABSTRAK

ST. HARDIANTI RUKMANA, 2025. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto.* Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Moh Aris Pasigai dan Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 pegawai pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 58 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai yang bekerja dalam sistem shift. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik,

Analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap potensi kecelakaan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,010, bahwa hanya 1% dari potensi kecelakaan kerja dapat dijelaskan oleh variabel shift kerja, sementara 99% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, sistem shift kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya tidak terbukti secara statistik meningkatkan potensi kecelakaan kerja.

Kata Kunci : Shift Kerja, Potensi Kecelakaan Kerja, Keselamatan kerja

ABSTRACT

ST. HARDIANTI RUKMANA, 2025. *The Effect of Work Shifts on the Potential for Work Accidents at PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya, Jeneponto Regency.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Moh. Aris Pasigai and Nasrullah.

This study aims to determine the effect of work shifts on the potential for work accidents at PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya, Jeneponto Regency. The population in this study was 58 employees at PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya. The sampling technique used saturated sampling so that 58 respondents were determined who worked in a shift system. The research method used was a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees who worked in a shift system. The data analysis methods used were descriptive analysis, instrument testing, classical assumption testing, and simple linear regression analysis. The results showed that work shifts had a positive but insignificant effect on the potential for work accidents with a significance value of $0.458 > 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 0.010, meaning that only 1% of the potential for work accidents can be explained by the work shift variable, while 99% was influenced by other factors. Thus, the work shift system at PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya was not statistically proven to increase the potential for work accidents.

Keywords: *Work Shift, Potential for Work Accidents, Work Safety*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada suami Muh. Farid Wadjedy, S.H dan kedua orang tua penulis Bapak Bahuddin dan Ibu Jumaintang yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus.

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

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, ST., MT., IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Makassar sekaligus pembimbing II saya yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan sebaik baiknya.

4. Bapak Moh Aris Pasigai, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan sebaik baiknya.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Pimpinan dan Staff Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Punagaya beserta kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu belajar bersama serta memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

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

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

Makassar, Juni 2025

St. Hardianti Rukmana

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumus Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Shift Kerja.....	9
3. Potensi Kecelakaan Kerja	17
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian dan Waktu.....	39
1. Lokasi Penelitian	39
2. Waktu Penelitian	39
C. Jenis Dan Sumber Data.....	39
1. Jenis Data	39

2. Sumber Data	40
D. Populasi Dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Kuisioner	41
2. Dokumentasi	41
F. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
1. Definisi Operasional Variabel	41
2. Pengukuran Variabel.....	42
G. Metode Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Uji instrumen	44
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	46
H. Uji Hipotesis.....	47
1. Uji Parsial (Uji T)	47
2. Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1. PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya	48
2. Logo Perusahaan PT PLN Nusantara Power UP Punagaya.....	49
3. Visi dan Misi PT PLN Nusantara Power UP Punagaya.....	50
4. Struktur Organisasi.....	50
B. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif	52
a. Analisis Deskriptif Responden	52
b. Analisis Deskriptif Variabel	55
2. Uji Instrumen	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	62
4. Analisis Regresi Linear Sedehana.....	65
5. Uji Hipotesis	66
C. Pembahasan	68
BAB V	73
PENUTUP	73

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	76
BIOGRAFI PENULIS.....	106



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	43
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Shift Kerja (X)	56
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Potensi Kecelakaan Kerja (Y)	58
Tabel 4. 7 Uji Validitas	60
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 9 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	63
Tabel 4. 10 Uji Linearitas	64
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Sederhana	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji T	67
Tabel 4. 14 Uji koefisien determinasi	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya.....	49
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT PLN Nusantara Power UP Punagaya	51
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Grafik P-P Plot	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	81
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden	83
Lampiran 3. Uji Validitas SPSS	86
Lampiran 4. Uji Reliabilitas	88
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	89
Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Sederhana	92
Lampiran 7. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	93
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 9. Bebas Plagiasi	100
Lampiran 10. Hasil Turnitin	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modernisasi saat ini, pertumbuhan yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja serta dampak negatif industri yang dapat merugikan lingkungan. Perkembangan dan pertumbuhan yang semakin meningkat pada bidang perindustrian dapat meningkatkan pula risiko terjadinya dampak-dampak negatif pada lingkungan dan perkembangan teknologi semakin pesat, hal ini diikuti dengan perkembangan di bidang industri, terutama di negara-negara berkembang. Karena hal ini, lebih banyak perusahaan berskala kecil, menengah, dan besar, dan seringkali ada masalah kerja di dalamnya. Oleh karena itu, pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. (Insanno, 2016)

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan, terutama saat kita menghadapi globalisasi saat ini. Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai karyawan, memiliki pengaruh besar pada seberapa berhasil perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bisnis tetap beroperasi dengan baik jika karyawannya atau sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana karyawannya bekerja. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berprestasi karena karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.

Menurut Amin (2017), Kecelakaan kerja adalah masalah yang serius di berbagai sektor industri di Indonesia. Meskipun sudah ada banyak upaya dari pemerintah dan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja, namun

angka kecelakaan kerja masih cukup tinggi. Data yang dikeluarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keselamatan kerja masih belum mendapatkan perhatian yang optimal dari seluruh pihak yang terlibat.

Berdasarkan data menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Sekitar 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka tersebut menunjukkan biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi. Data dari International Labour Organization (ILO) juga turut mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6.000 kecelakaan kerja fatal di dunia. ILO (2013)

Di Indonesia sendiri, kasus kecelakaan kerja pada periode Januari s.d. Agustus 2024 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 278.564 kasus dengan rincian sebanyak 91,86 persen termasuk peserta penerima upah, 7,23 persen termasuk peserta bukan penerima upah dan 0,91 persen. (Satudata, 2024)

Faktor penyebab kecelakaan kerja di Indonesia sangat beragam, namun dapat dikelompokkan menjadi faktor manusia, faktor alat dan mesin, serta faktor lingkungan kerja. Faktor manusia seperti kelalaian, kelelahan, atau ketidakpahaman terhadap prosedur keselamatan sering menjadi penyebab utama kecelakaan. Hal ini semakin diperburuk dengan kurangnya pelatihan yang memadai dan tidak adanya pengawasan yang ketat di lapangan (Hasibuan, 2015). Selain itu, penggunaan alat dan mesin yang tidak

terjaga kualitasnya atau tidak sesuai standar juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang fatal (Murni, 2016).

Lingkungan kerja yang tidak aman, seperti pencahayaan yang buruk, suhu ekstrem, kebisingan, atau paparan bahan berbahaya, juga menjadi faktor penting yang meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak memperhatikan faktor-faktor ini cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja yang telah dilengkapi dengan standar keselamatan yang baik (Tampubolon, 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku.

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja. Namun, beberapa perusahaan masih belum sepenuhnya menerapkan sistem K3 dengan baik. Berdasarkan penelitian, masih banyak perusahaan di Indonesia yang tidak mematuhi prosedur K3 yang sudah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga angka kecelakaan kerja terus meningkat (Nasution, 2018). Untuk itu, penting bagi setiap perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem K3 yang ada, guna menurunkan angka kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat.

Karyawan diharapkan selalu melakukan pekerjaannya secara maksimal. Namun, karyawan juga mempunyai keterbatasan dalam hal beban kerja yang diberikan dan keterampilan kerjanya. Apabila pegawai diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan lingkup pekerjaannya, maka hal ini

menyebabkan terjadinya beban kerja yang berlebihan sehingga berdampak buruk terhadap kesehatan pegawai dan dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja (Al-Ihsan, 2023).

Shift kerja merupakan sistem kerja yang banyak diterapkan di berbagai sektor industri di Indonesia, terutama pada sektor yang beroperasi 24 jam seperti pembangkitan energi, rumah sakit, pabrik manufaktur, dan sektor transportasi. Sistem shift memungkinkan perusahaan untuk menjaga kelangsungan operasional tanpa henti, meskipun beban kerja pada jam tertentu dapat lebih tinggi dibandingkan jam lainnya. Namun, penerapan shift kerja juga membawa dampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

Menurut penelitian oleh Handayani (2018), pekerja yang terlibat dalam sistem shift kerja, terutama yang bekerja pada malam hari, lebih rentan mengalami gangguan tidur dan kelelahan. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka, serta meningkatkan risiko kecelakaan.

Oleh karena itu, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja shift yang berguna untuk memaksimalkan proses produksi dan pelayanan sehingga aktivitas tetap berjalan dan tidak memerlukan tenaga dari karyawan. Perusahaan terkadang tidak menyadari dampak penerapan shift kerja. Perusahaan percaya bahwa penerapan sistem kerja shift telah memecahkan masalah penyediaan waktu istirahat bagi karyawan. Namun tidak sedikit pula karyawan yang merasa lelah saat melakukan pekerjaannya.

Menurut Suma'mur (2016), shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Jumlah

pekerja shift terus meningkat setiap tahunnya sebagai akibat dari investasi yang dilakukan untuk membeli peralatan yang membutuhkan penggunaan harian untuk meningkatkan hasil. Akibatnya, karyawan harus bekerja siang dan malam. Ini menimbulkan banyak masalah, terutama bagi tenaga kerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Sistem kerja shift mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah memaksimalkan sumber daya yang ada, menjamin lingkungan kerja yang tenang, terutama pada shift malam, dan memberikan waktu luang yang cukup. Dampak negatifnya adalah menurunnya kinerja, gangguan keselamatan dan kesehatan kerja. Karena sistem shift kerja memerlukan banyak penyesuaian waktu, seperti: Tidak semua orang bisa beradaptasi dengan perubahan tertentu seperti waktu tidur, waktu makan, dan waktu bersama keluarga (Assyfa, 2021).

Sistem kerja shift yang melibatkan pergantian waktu kerja yang tidak teratur juga dapat memengaruhi ritme biologis tubuh atau circadian rhythm pekerja. Gangguan ritme tubuh ini sering kali menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas tidur, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan kesehatan mental pekerja.

Menurut penelitian oleh Nasution (2017), pekerja yang terpapar pada jam kerja malam atau shift panjang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi, yang berpotensi memengaruhi kesehatan fisik mereka, seperti meningkatkan risiko penyakit jantung, gangguan pencernaan, dan masalah psikologis lainnya.

PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya (UP Punagaya) merupakan salah satu perusahaan pembangkitan energi listrik

yang beroperasi secara 24 jam sehingga penerapan sistem shift kerja menjadi suatu kebutuhan untuk menjaga kelangsungan operasional dan produksi energi. Sistem shift kerja yang diterapkan di perusahaan ini terdiri dari Shift pagi dan malam. Meskipun sistem ini memungkinkan proses produksi yang terus berjalan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa shift kerja yang tidak teratur dan panjang dapat membawa dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja. Salah satu masalah utama yang muncul akibat penerapan shift kerja adalah meningkatnya potensi kecelakaan kerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, salah satu penyebab utama kecelakaan kerja di lingkungan industri dengan sistem shift adalah kelelahan dan gangguan ritme biologis tubuh. Pekerja yang terlibat dalam shift malam atau yang mengalami pergantian shift secara cepat cenderung mengalami gangguan tidur, kelelahan, dan penurunan kewaspadaan. Hal ini dapat memengaruhi konsentrasi dan daya tangkap pekerja terhadap bahaya di sekitar mereka yang meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Penurunan kualitas tidur dan gangguan siklus biologis ini menyebabkan pekerja menjadi kurang fokus, mudah terganggu, dan berpotensi melakukan kesalahan yang bisa berujung pada kecelakaan yang membahayakan diri mereka sendiri atau rekan kerja mereka. Selain itu, sektor pembangkitan energi seperti yang ada di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya melibatkan pekerjaan yang sangat teknis dan berisiko tinggi, seperti pengoperasian mesin-mesin besar, penanganan bahan kimia berbahaya, serta kondisi lingkungan kerja yang mungkin mengharuskan pekerja untuk berada di area dengan tingkat bahaya tinggi. Jika pekerja dalam kondisi fisik yang tidak optimal akibat sistem shift yang tidak teratur,

kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja semakin besar. Kelelahan yang ditimbulkan dari shift yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan pekerja mengabaikan prosedur keselamatan yang berlaku atau bahkan terlibat dalam kecelakaan yang seharusnya dapat dicegah.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas dampak shift kerja terhadap berbagai aspek seperti kelelahan, stres kerja, dan penurunan performa, baik di sektor industri manufaktur, Kesehatan maupun pertambangan. Namun, belum banyak penelitian yang secara langsung mengkaji hubungan antara shift kerja dengan potensi kecelakaan kerja, khususnya di sektor ketenagalistrikan yang memiliki risiko kerja tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana sistem shift kerja yang diterapkan di PT PLN Nusantara Power UP Punagaya berpengaruh terhadap potensi kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian dan masalah di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto". Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara shift kerja dengan potensi kecelakaan kerja, serta memberikan rekomendasi terkait perbaikan sistem kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi para pekerja di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya.

B. Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh shift kerja terhadap potensi

kecelakaan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan skripsi ini.
- b. Sebagai bahan informasi tambahan bagi peneliti lain untuk mengembangkan serta melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT . PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya
Sebagai bahan masukan bagi PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto untuk meminimalisir jumlah kecelakaan kerja dan dapat mengambil kebijakan dalam mengatur shift pada pegawai.

- b. Bagi Pegawai

Sebagai bahan informasi dan dapat bekerja sama dengan pihak perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Gozali (2020)

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi. Madya (2020)

2. Shift Kerja

a. Definisi Shift Kerja

Menurut Ratih, et al, (2020) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-

mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim. Dilakukannya pembagian tugas berdasarkan waktu kerja (Shift Kerja) mengakibatkan para staff diharuskan untuk selalu siap bekerja dengan pembagian waktu antara pagi hingga malam.

Tenaga manusia tidak seperti mesin yang kapan saja dapat digunakan oleh perusahaan. Permintaan dan kebutuhan produksi yang semakin meningkat sehingga tidak sedikit juga perusahaan memiliki keterbatasan tenaga. Maka dari itu, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan sistem Shift kerja yang berguna untuk memaksimalkan proses produksi dan pelayanan agar kegiatan tetap berjalan dan tidak dengan memforsir tenaga karyawan (Rusdi, Bambang, 2016).

Menurut Al-Ihsan (2023) shift Kerja merupakan sebuah cara dalam mengorganisir waktu kerja dalam sehari pada seorang individu maupun kelompok yang berbeda secara berturut turut yang biasanya waktu kerjanya hanya 8 jam, dan meliputi waktu 24 jam. Dasar dari Shift Kerja adalah waktu dari sehari seseorang pekerja harus tetap berada di tempat kerja. Dengan ini, semua pekerja yang telah dijadwalkan berada di tempat kerja secara teratur meskipun dilakukan pergantian baik secara individu maupun secara berkelompok pada rentang waktu sehari (24 Jam).

Sistem shift kerja memiliki efek positif dan negatif. Efek positifnya adalah memaksimalkan sumber daya yang ada, memberikan lingkungan kerja yang sepi, terutama di shift malam, dan memberikan banyak waktu libur. Efek negatifnya adalah penurunan kinerja, keselamatan kerja, dan masalah kesehatan. Karena sistem shift kerja membutuhkan banyak penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, makan, dan waktu bersama keluarga, tidak semua orang dapat menyesuaikan diri (Assyfa, 2021).

Shift kerja juga diartikan berada pada lokasi kerja yang sama (shift kerja kontinu) atau pada waktu yang berlainan (shift kerja rotasi). Shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Alasan dari shift kerja adalah kebutuhan sosial akan pelayanan. Di Inggris dan Eropa biasanya diterapkan dari pukul 06.00 sampai 14.00 (shift pagi), 14.00 sampai 20.00 (shift sore) dan 20.00 sampai 06.00 (shift malam) atau satu jam (bisa 2 jam) lebih dulu untuk tiap shift (Nuraini, 2019).

Berlandaskan pemaparan diatas, dapat dirangkum bahwa shift Kerja adalah suatu strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan produktivitas dengan maksimal dan efisien. Dilakukannya Shift Kerja bertujuan guna mencapai Produksi suatu produk secara maksimal dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Shift Kerja merupakan periode waktu yang mana dalam prosesnya selalu

menempatkan individu maupun kelompok bekerja pada tempat dan waktu yang telah ditentukan

b. Sistem Shift Kerja

Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift. Menurut William yang dikutip oleh Muslim (2016), bahwa terdapat dua macam sistem shift kerja yaitu :

1. Shift Permanen

Tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap hari. Tenaga kerja yang bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari dikenal sebagai pekerja shift malam.

2. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus – menerus di tempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi adalah shift rotasi yang paling mengganggu terhadap irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Pergantian shift yang normal 8 jam/shift kerja. Shift kerja yang dilaksanakan 24 jam termasuk hari Minggu dan hari libur memerlukan 4 regu kerja. Regu ini dikenal dengan regu kerja terus – menerus dan diperlukan sedikitnya tiga regu yang disebut dengan regu kerja semi terus-menerus (Syafar & Fiatno, 2018).

Ada 5 faktor utama yang harus diperhatikan dalam shift kerja, antara lain (Eryuda, 2017):

a) Jenis shift (pagi, siang, malam)

- b) Panjang waktu tiap shift
- c) Waktu dimulai dan diakhirinya satu shift
- d) Distribusi waktu istirahat
- e) Arah transisi shift.

Ada lima kriteria dalam mendesain suatu shift kerja, antara lain

:

- a) Setidaknya ada jarak 11 jam antara permulaan dua shift yang berurutan.
- b) Seorang pekerja tidak boleh bekerja lebih dari tujuh hari berturut-turut (seharusnya 5 hari kerja, 2 hari libur).
- c) Sediakan libur akhir pekan (setidaknya 2 hari).
- d) Rotasi shift mengikuti matahari.
- e) Buat jadwal yang sederhana dan mudah diingat (Eryuda, 2017).

c. Efek Shift Kerja

1. Efek Fisiologis

- a) Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
- b) Tidur yang dilakukan pada siang hari tidak seefektif tidur pada malam hari. Biasanya dibutuhkan waktu dua hari istirahat sebagai kompensasi kerja pada malam hari. Setelah dilakukan survey terhadap shift kerja, memperlihatkan bahwa pada shift ketiga (waktu kerja malam hari) waktu istirahat pekerja sedikit. Pada shift pedua (waktu kerja siang hari) dilaporkan bahwa pekerja istirahat cukup lama sedangkan pada shift pertama

(waktu kerja pagi hari), pekerja beristirahat lebih lama dibandingkan dengan dua kelompok lainnya.

- c) Menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
- d) Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan. Irama sirkadian merupakan dasar dari fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun di setiap harinya, yang mana di setiap proses – proses tersebut memiliki hubungan dalam penyesuaian dengan setiap perubahan waktu selama 24 jam. Terganggunya irama sirkadian seseorang dapat dipengaruhi oleh perubahan jurnal kegiatan seperti perubahan shift kerja seseorang. Apabila irama sirkadian seseorang terganggu akan memberikan dampak fisiologis pada tubuh pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur, serta gangguan kesehatan lainnya, karena irama sirkadian sangat berhubungan dengan suhu tubuh, tingkat metabolisme, detak jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tertentu pada tubuh. Lingkungan pekerja sangat mempengaruhi perubahan irama sirkadian seperti lingkungan yang terang, gelap, serta suhu lingkungan.

2. Efek Psikososial

Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Dampak negatif yang ditimbulkan adalah masalah domestik dan sosial. Masalah

tersebut ditimbulkan akibat terganggunya hubungan keluarga atau lingkungan sekitar pekerja. Sosialisasi dan interaksi pekerja dengan tetangga sekitar tempat tinggalnya akan terganggu.

3. Efek Kinerja

Kinerja menurun selama kerja shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan efek psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan. Stres merupakan salah satu bentuk terganggunya aspek psikologis seseorang. Kerja shift yang berlebihan dapat menyebabkan stres, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan terganggunya psikis pekerja, seperti ketidakpuasan dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan angka kecelakaan kerja.

4. Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointestinal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40 – 50 tahun. Shift kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes. Norma Kerja berkaitan dengan dengan manajemen perusahaan. K3 dalam konteks ini berkaitan dengan masalah pengaturan jam kerja, shift, kerja wanita atau pria tenaga kerja kaum muda atau tua, pengaturan jam lembur, analisis da pengelolaan lingkungan hidup, dan lain-lain. hal tersebut mempunyai korelasi yang erat terhadap peristiwa kecelakaan kerja. (Nurmianto, 2021).

Menurut Sesrianty & Marni (2021), sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada shift malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada shift normal. Josling (dalam Sesrianty & Marni, 2021) dalam artikelnya yang berjudul Shift Work and Ill-Health mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *The Circadian Lerning Centre* di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja shift, terutama yang bekerja di malam hari, dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan tersebut ditambah dengan tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja shift malam.

1. Alasan Penggunaan Shift Kerja

Meskipun sebagian besar karyawan mematuhi jam kerja normal pukul 9 pagi hingga 5 sore, semakin banyak karyawan yang bekerja pada jam kerja alternatif. Karena persyaratan dan perkembangan bisnis, model kerja alternatif, seperti kerja shift, semakin dibutuhkan.

Menurut Al-Ihsan (2023), ada beberapa alasan penting yang mendorong suatu perusahaan memperkenalkan sistem shift ini, yaitu:

- a) Banyak bisnis saat ini berfokus pada kegiatan manufaktur (berorientasi produksi), yang mengharuskan bisnis beroperasi 24 jam sehari untuk memenuhi permintaan barang yang diproduksi. Industri jasa seperti hotel dan rumah sakit juga membutuhkan pekerja sepanjang waktu agar dapat memberikan

pelayanan maksimal. Hal ini mendorong berbagai industri untuk memperkenalkan sistem shift.

- b) Tak hanya di sektor industri saja, kini makin banyak toko, restoran, dan usaha retail yang memperpanjang jam buka hingga malam hari atau bahkan hingga 24 jam, sehingga dibutuhkan lebih dari satu orang tenaga kerja untuk menjalankan usaha tersebut.
- c) Karyawan dapat mengatur jam kerja mereka lebih fleksibel sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka.

3. Potensi Kecelakaan Kerja

a. Pengertian Potensi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan merupakan sebuah kejadian yang tidak terduga dan tidak diinginkan pihak manapun karena mengganggu aktivitas atau pekerjaan yang telah dijadwalkan. Kecelakaan kerja ini dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda, atau property maupun korban jiwa. Oleh karena itu sebuah pencegahan merupakan opsi yang paling utama dalam mencegah kejadian ini. (Mustafa, 2023)

Kecelakaan kerja adalah salah satu bentuk kerugian bagi perusahaan, baik yang menimbulkan cidera ringan, cidera berat, kematian atau kerusakan alat sekalipun. Kecelakaan kerja terjadi akibat berbagai faktor penyebab dari manusia, peralatan kerja, cara kerja dan lingkungan kerja yang saling berinteraksi dalam proses pelaksanaan pekerjaan, maka untuk mencegahnya harus diketahui secara spesifik penyebab kecelakaan tersebut sehingga pada pelaksanaan pekerjaan yang sama faktor krisis penyebab kecelakaan

tersebut dapat dikelola dengan baik, hati-hati, penuh perhitungan dan tepat agar tidak terulang lagi timbulnya kecelakaan yang sama dan serupa di kemudian hari. (Dahlan, 2018)

Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa atau kerugian material bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga berpotensi mengganggu proses produksi secara keseluruhan, merusak lingkungan yang dapat berdampak pada masyarakat luas. Kerugian akibat kecelakaan kerja merupakan hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan pekerja, karena akan mempengaruhi terhadap kinerja (Irza, 2016).

Potensi terjadinya kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang terjadi karena tuntutan pekerjaan dan juga membuat supaya biaya operasional lebih rendah padahal itu dapat dihindari. Dengan demikian potensi kecelakaan kerja itu dapat mengakibatkan kerusakan dalam pekerjaan tersebut dan kerusakan dengan alat yang digunakan sehingga mengakibatkan kenaikan biaya operasional. Kerusakan pada lingkungan pekerjaan, berarti adanya kesalahan dalam sistem pengawasan pekerja yang membuat rusaknya produk yang sudah dibuat dan menjadikan beban produktivitas perusahaan tersebut. Rusaknya peralatan pekerjaan seperti rusaknya produk yang sudah dihasilkan yang mengakibatkan biaya untuk pembuatan/pembelian baru atau perbaikan yang sekaligus menghambat waktu selesainya pekerjaan (Sumarna, 2020).

Potensi Kecelakaan Kerja merupakan sebuah peristiwa yang tidak diinginkan dan juga tidak diperkirakan sebelumnya yang bisa

merenggut jiwa dan biaya (Permenaker) No: 03/Men/1998).

Berdasarkan ***Occupational Health and Safety Assessment Series*** (OHSAS), potensi kecelakaan kerja ialah sebuah peristiwa spontan yang tidak diharapkan yang menyebabkan korban jiwa, cidera, kerusakan harta bendanya ataupun kerugian waktu.

Untuk menghindari atau meminimalisir potensi terjadinya kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan menjalankan sistem pengawasan yang baik dan efektif. Pengawasan dalam menjalankan perusahaan yang di mana dalam penelitian ini adalah perusahaan yang dilaksanakan oleh PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto, diharapkan mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja, meskipun tujuan pengawasan kerja bukan hanya untuk satu tujuan tersebut. Sistem pengawasan pada suatu perusahaan dilakukan untuk menjamin kualitas produk yang dihasilkan dan sekaligus untuk mengawasi perilaku karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan SOP (*System Operation Procedure*) yang di mana dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 ini ada beberapa hal yang diatur antara lain: (a) Ruang lingkup keselamatan kerja, adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada dalam wilayah hukum kekuasaan RI. (Pasal 2). (b) Syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk; Mencegah dan mengurangi kecelakaan; Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; Mencegah dan mengurangi peledakan, Memberi pertolongan pada kecelakaan;

Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; Memelihara kesehatan dan ketertiban dll (Pasal 3 dan 4). (c) Pengawasan Undang-Undang Keselamatan Kerja, “direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap undang-undang ini, sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya (Pasal 5). (d) Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi yang efektif dari pengusaha atau pengurus tenaga kerja untuk melaksanakan tugas bersama dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja untuk melancarkan produksi (Pasal 10). (e) Setiap kecelakaan kerja juga harus dilaporkan pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja di dinas yang terkait (Pasal 11 ayat 1). (Rarindo, 2018)

b. Teori Potensi Kecelakaan Kerja

Teori kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta milik atau kerugian waktu. Salah satu teori yang berkembang untuk menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja menurut Herbert William Heinrich (1980) yang dikenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan, yaitu: (1) kondisi kerja, (2) kelalaian manusia, (3) tindakan tidak aman, (4) kecelakaan, dan (5) cedera.

Kelima faktor ini tersusun seperti kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino, jika satu bangunan roboh, kejadian ini akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain. (Sinaga, 2019)

Setiap pekerjaan berpotensi menimbulkan risiko berbahaya, yaitu kecelakaan kerja. Kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bergantung pada jenis produksi, teknologi/peralatan yang digunakan, lingkungan kerja, dan mutu sistem manajemen/pengawasan kerja dan pekerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, dilengkapi dengan perlengkapan keselamatan, pencahayaan yang baik, kebersihan, serta pemeliharaan fasilitas air agar tetap bersih dan sehat.

Menurut teori domino Heinrich, suatu potensi kecelakaan kerja bukanlah suatu peristiwa tunggal; potensi kecelakaan kerja ini merupakan hasil dari serangkaian penyebab yang saling berkaitan. Jika satu domino jatuh maka domino ini akan menimpa domino-domino yang lainnya hingga domino yang terakhir pun jatuh, artinya kecelakaan kerja. Jika salah satu dari domino (sebab-sebab) itu dihilangkan, misalnya, kita melakukan tindakan program keselamatan kerja yang benar, maka tidak akan ada potensi kecelakaan kerja (Sumarna, 2020).

Teori Frank E. Bird Petersen (1985) mendefinisikan kecelakaan

sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda dan biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur. Teori ini memodifikasi teori Domino Heinrich dengan mengemukakan teori manajemen yang berisikan lima faktor dalam urutan suatu kecelakaan (Naibaho, 2016), antara lain:

1. Manajemen kurang control
2. Sumber penyebab utama
3. Gejala penyebab langsung
4. Kontak peristiwa
5. Kerugian gangguan (tubuh maupun harta benda)

Kecelakaan Kerja adalah peristiwa dari perusahaan yang tidak diharapkan yang berakibat pada kerugian perusahaan dan atau karyawan. Menurut Ismail (2021) Indikator tinggi rendahnya potensi terjadinya kecelakaan kerja meliputi:

1. Tingkat Keamanan Mesin/Alat Pekerjaan
2. Kepatuhan Karyawan Pada Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Konsentrasi Karyawan Terhadap Pekerjaan
4. Kerawanan Jenis Pekerjaan

Kecelakaan kerja yang terjadi Dasril (2021) disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa

kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan- perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama, dan kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan. Kurang sehat fisik dan mental seperti adanya cacat, kelelahan dan penyakit. Diperkirakan 85% dari kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini dikarenakan pekerja itu sendiri (manusia) yang tidak memenuhi keselamatan seperti lengah, ceroboh, mengantuk, lelah dan sebagainya.

2. Faktor mekanik, dimana letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak pakai, alat-alat kerja yang telah rusak. Faktor mekanis dapat pula dikelompokkan menurut keperluan dengan suatu maksud tertentu. Misalnya di perusahaan penyebab kecelakaan dapat disusun menurut kelompok pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, terjatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan manual (tangan), menginjak atau terbentur barang, luka bakar oleh benda pijar dan transportasi. Kira-kira sepertiga dari kecelakaan yang menyebabkan kematian dikarenakan terjatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun di tempat datar.

3. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting dalam kecelakaan kerja terdiri dari pemeliharaan rumah tangga (*house keeping*), kesalahan disini terletak pada rencana tempat kerja, cara menyimpan bahan baku dan alat kerja tidak pada tempatnya, lantai yang kotor dan licin. Ventilasi yang tidak sempurna sehingga ruangan kerja terdapat debu, keadaan lembab yang tinggi sehingga orang merasa tidak enak kerja. Pencahayaan yang tidak sempurna misalnya ruangan gelap, terdapat kesilauan dan tidak ada pencahayaan setempat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Potensi Kecelakaan Kerja

Menurut Sumarna (2020) memaparkan bahwa ada tiga faktor yang menyebabkan potensi kecelakaan kerja:

i. Faktor Manusia

1. Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan memengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung obs ensi, *turnovernya* rendah (Hasibuan dan Malayu, 2007).

2. Masa Kerja

Masa Kerja adalah sesuatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja memengaruhi

kinerja positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, akan memberi pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja.

3. Pemakaian APD

Pemakaian peralatan yang dipakai karyawan dalam melindungi sebagian badannya dari kemungkinan bahaya ataupun kecelakaan kerja.

4. Perilaku

Salah satu diantara faktor individual yang memengaruhi tingkat potensi kecelakaan kerja. Sikap terhadap kondisi kerja, potensi kecelakaan kerja dan praktik kerja yang aman bisa menjadi hal yang penting karena ternyata lebih banyak persoalan yang disebabkan oleh pekerja yang ceroboh dibandingkan dengan mesin-mesin atau karena ketidakpedulian karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya dianggap memiliki potensi kecelakaan kerja yang lebih tinggi.

ii. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan memengaruhi potensi kecelakaan kerja seperti faktor kebisingan yang dapat memengaruhi konsentrasi pekerja, suhu udara dapat memengaruhi produktivitas pekerja karena suhu yang terlalu panas atau sedang dingin, penerangan untuk menerangi benda-benda di tempat kerja seperti benda, alat dan kondisi di

sekitar.

iii. Faktor Peralatan

Pertama, dengan peralatan, produksi dan produktivitas bisa dinaikkan. Beban kerjanya yang berkaitan dengan manusia dikurangi dan pekerjannya bisa semakin berarti Ketersediaan alat pengaman mesin dan alat mekanik diamankan dengan memasang peralatan pengaman mesin. Pengaman mesin diwajibkan perundangan, pengertian dari pihak yang bersangkutan. Kedua, adanya korelasi sebab akibat diantara manusia dengan peralatan.

Kecelakaan dapat pula disebabkan karena beberapa hal antara lain:

- a. Tidak diduga, karena penyebab kecelakaan kerja tidak terdapat unsur kesengajaan atau keinginan serta tidak ada pula unsur perencanaan
- b. Tidak di inginkan atau di harapkan, karena penyebab kecelakaan kerja selalu disertai dengan adanya kerugian fisik maupun mental.
- c. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, karena setiap kerugian serta kerusakan akan mengakibatkan gangguan proses kerja.

d. Akibat Potensi Kecelakaan Kerja

Potensi Kecelakaan kerja dapat menimbulkan 5 jenis kerugian yaitu: Kerusakan, Kekacauan organisasi, Keluhan dan Kesedihan, Kelalaian dan Cacat, dan Kematian. (Heinrich, 1959) dalam ILO

(1989,11) menyusun daftar kerugian terselubung akibat potensi kecelakaan kerja sebagai berikut:

1. Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan yang terluka.
2. Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan lain yang terhenti bekerja karena rasa ingin tahu, rasa simpati, membantu menolong karyawan yang terluka.
3. Kerugian akibat hilangnya waktu bagi para mandor, para pemimpin lainnya karena membantu karyawan yang terluka, menyelidiki penyebab potensi kecelakaan kerja, mengatur agar proses produksi ditempat karyawan yang terluka tetap dapat dilanjutkan oleh karyawan lainnya dengan memilih dan melatih ataupun menerima karyawan baru
4. Kerugian akibat penggunaan waktu dari petugas pemberi pertolongan pertama dan staf departemen rumah sakit.
5. Kerugian akibat rusaknya mesin, perkakas, atau peralatan lainnya atau oleh karena tercemarnya bahan-bahan baku.
6. Kerugian insidental akibat terganggunya produksi kegagalan memenuhi pesanan pada waktunya, kehilangan bonus, pembayaran denda ataupun akibat-akibat yang serupa.

e. Kerugian Oleh Karena Kecelakaan

Korban kecelakaan kerja mengeluh dan menderita, sedangkan sesama pekerja ikut bersedih dan berduka cita. Kecelakaan seringkali disertai terjadinya luka, kelainan tubuh, cacat bahkan juga kematian. Gangguan terhadap pekerja demikian adalah suatu kerugian besar bagi pekerja dan juga keluarganya serta perusahaan tempat ia bekerja

Tiap kecelakaan merupakan suatu kerugian yang antara lain tergambar dari pengeluaran dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya yang dikeluarkan akibat terjadinya kecelakaan seringkali sangat besar, padahal biaya tersebut bukan semata-mata beban suatu perusahaan melainkan juga beban masyarakat dan negara secara keseluruhan. Biaya ini dapat dibagi menjadi biaya langsung meliputi biaya atas P3K, pengobatan, perawatan, biaya angkutan, upah selama tidak mampu bekerja, kompensasi cacat, biaya atas kerusakan bahan, perlengkapan, peralatan, mesin dan biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu pasca kecelakaan terjadi, seperti berhentinya operasi perusahaan oleh karena pekerja lainnya menolong korban, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang ditimpa kecelakaan dan sedang sakit serta berada dalam perawatan dengan orang baru yang belum biasa bekerja pada pekerjaan di tempat terjadinya kecelakaan. (Sinaga, 2019).

f. Pencegahan Potensi Kecelakaan Kerja

Pencegahan kecelakaan didasarkan pada pengetahuan tentang penyebab kecelakaan. Penyebab kecelakaan pada suatu perusahaan ditentukan dengan menganalisis setiap kecelakaan yang terjadi. Metode analisis penyebab kecelakaan harus diketahui secara utuh dan digunakan bila diperlukan. Selain menganalisis penyebab kecelakaan, pencegahan kecelakaan kerja juga sangat penting dilakukan dengan mengidentifikasi bahaya yang ada yang dapat menyebabkan

kecelakaan di perusahaan dan menilai sejauh mana risiko bahaya tersebut.

Pencegahan kecelakaan kerja ditujukan kepada lingkungan, mesin, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan terutama faktor manusia (Meilin, 2021).

1. Lingkungan

Syarat lingkungan kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Memenuhi syarat aman, meliputi higiene umum, sanitasi, ventilasi udara, pencahayaan dan penerangan di tempat kerja dan pengaturan suhu udara ruang kerja
- b. Memenuhi syarat keselamatan, meliputi kondisi gedung dan tempat kerja yang dapat menjamin keselamatan
- c. Memenuhi penyelenggaraan ketatarumahtanggaan, meliputi pengaturan penyimpanan barang, penempatan dan pemasangan mesin, penggunaan tempat, dan ruangan

2. Mesin dan Peralatan Kerja

Mesin dan peralatan kerja harus didasarkan pada perencanaan yang baik dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Perencanaan yang baik terlihat dari baiknya pagar atau tutup pengaman pada bagian-bagian mesin atau perkakas yang bergerak, antara lain bagian yang berputar. Bila pagar atau tutup pengaman telah terpasang, harus diketahui dengan pasti efektif tidaknya pagar atau tutup pengaman tersebut yang dilihat dari bentuk dan ukurannya yang sesuai terhadap mesin atau alat serta perkakas yang terhadapnya keselamatan pekerja dilindungi.

3. Perlengkapan Kerja

Alat pelindung diri merupakan perlengkapan kerja yang harus terpenuhi bagi pekerja. Alat pelindung diri berupa pakaian kerja, kacamata, sarung tangan, yang kesemuanya harus cocok ukurannya sehingga menimbulkan kenyamanan dalam penggunaannya.

4. Faktor manusia

Pencegahan kecelakaan terhadap faktor manusia meliputi peraturan kerja, mempertimbangkan batas kemampuan dan ketrampilan pekerja, meniadakan hal-hal yang mengurangi konsentrasi kerja, menegakkan disiplin kerja, menghindari perbuatan yang mendatangkan kecelakaan serta menghilangkan adanya ketidakcocokan fisik dan mental

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian Terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel	teknik analisis	Hasil
1	Wr. Krishnava Pitalokaning Panghestu, Sujangi, Hurip Jayadi, Budi Yulianto, Aries Prasetyo. 2023	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat di RSUD Kota Madiun Tahun 2023	X1 Shift Kerja, Y Kelelahan Kerja	Analitik Expose d Facto	Hasil uji statistic anova didapatkan hasil p-value 0,000 yang menyatakan H_0 ditolak yang artinya ada perbedaan atau pengaruh antara shift kerja terhadap kelelahan kerja. Karena p-value lebih kecil daripada α ($p<0,005$) artinya terdapat pengaruh

					yang bermakna atau signifikan antara shift kerja terhadap kelelahan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh shift kerja terhadap kelelahan kerja perawat di RSUD Kota Madiun
2	Adelia Alfiani, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	(X1) Lingkungan Kerja, (X2) Shift Kerja, (X3) Beban Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan diterima, variabel Shift kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan diterima.
3	Dea Elsa Ananda, Mustopa. 2022	Hubungan Shift Kerja, Lingkungan Fisik Kerja	X1 Shift Kerja, X2 Lingkungan Fisik	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan shift kerja dengan kelelahan

	Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Medifarma Tahun 2022	Kerja, X3 Beban Kerja, Y Kelelahan Kerja		kerja pada karyawan bagian produksi di PT Medifarma (pvalue = 0,000 < 0,05), adanya hubungan lingkungan fisik kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi di PT Medifarma (pvalue= 0,008 < 0,05). Untuk itu diperlukan adanya penambahan sumber daya manusia, sarana prasarana yang canggih, dan lingkungan fisik yang nyaman agar proses produksi dapat menghasilkan output yang besar.	
4	Monica Valery Paral, Reagen Mandias , Lea Andy Shinstya. 2022	Shift Kerja Dan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan	X Shift Kerja, Y Kecelakaan Kerja	Korelasional analitik dengan pendekatan retrospektif	Penelitian ini menunjukkan bahwa didapati 23 karyawan (76,7%) bekerja pada shift pagi, empat karyawan (13,3%) bekerja pada shift siang dan tiga karyawan (10,0%) bekerja pada shift malam. Terkait dengan kecelakaan kerja terdapat 11 karyawan (36,7%) mengalami kecelakaan kerja

					ringan, 15 karyawan (50,0%) mengalami kecelakaan kerja sedang dan empat karyawan (13,3%) mengalami kecelakaan berat. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara shift kerja dengan kecelakaan kerja pada karyawan dengan p value= 0,040 dengan nilai koefisien kontingensi sebesar 0,501
5	Dedi Rizaldi, 2021	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di PT Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya	(X) Shift Kerja, (Y) Kecelakaan Kerja	Desain survey analitik dengan pendek atan cross section al survey	Hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara faktor efek fisiologis ($Pvalue = 0,001 < \alpha = 0,05$), efek psikososial ($Pvalue = 0,005 < \alpha = 0,05$), efek kinerja ($Pvalue = 0,000 < \alpha = 0,05$), efek kesehatan dan keselamatan kerja ($Pvalue = 0,002 < \alpha = 0,05$) terhadap kecelakaan kerja.
6	Nur Ilma Maziyah, 2021	Hubungan antara Shift Kerja dengan stress Kerja pada Karyawan PT. Indomarco	(X) Shift Kerja, (Y) Stress Kerja	Analisi data mengggunakan korelasi Kendall's Tau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stress kerja dengan shift kerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

		Prismatama Distributor Center Semarang			Sumbangan efektif yang diperoleh pada variable shift kerja sebesar 1,5% terhadap stress kerja yang diperoleh dari R square yaitu 0,015 sedangkan 98,5% stress kerja di pengaruh oleh faktor lain diluar penelitian.
7	Satty Murti Fadila, 2021	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk	(X) Shift Kerja, (Y) Kelelahan Kerja	Kuantitatif dengan pendek atan cross sectional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja mempunyai pengaruh terhadap kelelahan kerja pada pekerja. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai p value $0,012 < 0,05$.
8	Mega Putri Mattola, 2020	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Pare- Pare	(X) Shift Kerja, (Y1) Stres Kerja, (Y2) Kelelahan Kerja	observasional analitik dengan pendek atan cross sectional study	Hasil penelitian untuk shift kerja menunjukkan sebanyak 20 orang (37%) yang shift pagi, 17 orang (31,5%) yang shift sore dan 17 orang (31,5%) yang shift malam. Sedangkan stres kerja menunjukkan sebanyak 24 orang (44,4%) yang mengalami stres kerja berat, lalu sebanyak 30 orang (55,6%) yang

					mengalami stres kerja ringan dan untuk kelelahan kerja menunjukkan sebanyak 32 orang (59,3%) yang mengalami lelah lalu 22 orang (40,7%) mengalami tidak lelah.
9	Rikit Mala Ratih, Nurdiana Mulyatini, Roni Marsiana Suhendi. 2020	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bks (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar	X1 Shift Kerja, Y Efektivitas Kerja	Kuantitatif, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinalasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t)	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 1,18% dan sisanya sebesar 98,82% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
10	Shara Dita Miyanti. 2019	Pengaruh Shift Kerja dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	X1 Shift Kerja, X2 Burnout , Y Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Kuantitatif	Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan shift kerja terhadap perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta (β) = 0,389, nilai $t > t$ tabel

					<p>(3,966 > 1,983) dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$); (2) ada dampak negatif dan signifikan burnout pada perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta (β) = -0.227, nilai $t > t$ tabel (2,311 > 1,983) dan nilai $p = 0,023$ ($p < 0,05$); (3) ada dampak nyata dan signifikan shift kerja dan burnout pada perilaku karyawan K3 dengan nilai $f > f$ tabel (21,534 > 3,090) dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi nilai kesesuaian shift kerja dan semakin rendah burnout pada karyawan, semakin tinggi perilaku karyawan K3. Sebaliknya, semakin rendah nilai kesesuaian shift kerja dan semakin tinggi burnout pada karyawan, semakin rendah perilaku K3 karyawan divisi operasi PT X di Kabupaten Paser. Kontribusi berdampak shift kerja dan burnout pada perilaku</p>
--	--	--	--	--	--

					karyawan K3 sebesar 0,297 (29,7 persen).
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan Pustaka diatas, maka kerangka teori menurut Nurmianto (2021) dan Herbert William Heinrich (1941) sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik (Sugiyono, 2020). Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan Kuisioner. Pendekatan kuantitatif ini memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu

1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya yang bertempat di Desa Punagaya Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian rencana akan dilaksanakan selama 3 (Tiga) bulan mulai Mei - Juli 2025.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu :

- a. Data kuantitatif merupakan data yang telah diolah dari jawaban kuisioner yang dibagikan kepada responden di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya.

- b. Data kualitatif merupakan jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden yang tersebar di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya

2. Sumber Data

- a. Data primer merupakan data yang di peroleh langsung di lapangan oleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya yang telah ditentukan sebagai responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab secara tertutup.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari referensi atau dokumentasi yang terkait dengan variabel penelitian (seperti; buku-buku dan jurnal hasil penelitian).

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel

Penentuan sampel yang digunakan Menurut Sugiyono (2020) adalah sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 58 orang pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi.

1. Kuisioner

Kuisioner dalam penelitian ini dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya. Dokumentasi digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumentasi terutama yang berada di perusahaan itu sendiri dan didukung oleh sumber-sumber yang representatif.

F. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Shift Kerja

Shift Kerja adalah suatu strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan produktivitas dengan maksimal dan efisien. Dilakukannya Shift Kerja bertujuan guna mencapai Produksi suatu produk secara maksimal dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Shift Kerja merupakan periode waktu yang mana dalam prosesnya selalu menempatkan individu maupun kelompok bekerja pada tempat dan waktu yang telah ditentukan (Al-Ihsan, 2023).

b. Potensi Kecelakaan Kerja

Potensi kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang terjadi karena tuntutan pekerjaan dan juga membuat supaya biaya operasional lebih rendah padahal itu dapat dihindari. Dengan demikian potensi kecelakaan kerja itu dapat mengakibatkan kerusakan dalam pekerjaan tersebut dan kerusakan dengan alat yang digunakan sehingga mengakibatkan kenaikan biaya operasional (Sumarna, 2020).

2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran pada variabel yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2019):

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian guna untuk mendapat jawaban dari permasalahan yang ada dan yang telah dirumuskan dalam kesimpulan. Adapun analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Meidiawati & Titik (2016) Statistik deskriptif merupakan suatu metode dalam mengorganisir dan menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan.

Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. Adapun beberapa analisis deskriptif adalah :

a. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel adalah langkah untuk mengidentifikasi, menjelaskan dan merinci variabel-variabel yang akan menjadi fokus suatu penelitian. Deskripsi variabel ini digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel Shift Kerja (X) dan Kecelakaan Kerja (Y).

2. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang di sebarkan. "Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut" (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: Priyono (2015) jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ (ujisisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)"

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur yang digunakan, apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya akan kekonsistensinya jika pengukuran itu di ulang "Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu" (Ghozali, 2013). Menurut Ghozali (2013) tekniknya menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Alpha Cronback* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian adalah tidak reliabel.
- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa dilihat dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Quraisy, 2020). Menurut Meidiawati & Titik (2016), dasar pengambilan keputusan dalam melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot. Selain itu, salah satu uji statistik yang bisa digunakan untuk menguji normalitas residual. Pedoman pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal, tetapi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel. Linearitas dapat diartikan sebagai hubungan linier antar variabel, yaitu apabila salah satu variabel mengalami perubahan maka variabel yang lain juga mengalami perubahan yang sama besarnya. Uji linearitas digunakan atau bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian tersebut linier (genap) atau tidak linier (tidak lurus) (Fernanda, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians dalam model regresi dan apakah residunya konstan dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam menguji heteroskedastisitas digunakan uji

Glejser untuk menguji adanya heteroskedastisitas pada tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansi diatas 5% berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika kurang dari 5% berarti ada gejala heteroskedastisitas (Al-Ihsan, 2023).

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sering digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel atau di antara beberapa variabel melalui estimasi statistik (Darma, 2021). Variabel dalam penelitian ini yaitu shift kerja sebagai variabel bebas (independent) dan potensi kecelakaan kerja sebagai variabel terikat (dependent). Untuk mengetahui keterkaitan variabel shift kerja (X) terhadap kecelakaan kerja (Y) digunakan uji regresi sederhana. Untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel secara objektif, regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Potensi Kecelakaan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Shift Kerja

X_1 = Variabel Shift Kerja

e = Error/sisa

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Mardiatmoko (2020), Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- H_0 diterima jika Signifikansi $> 0,05$ (tidak signifikan)
- H_0 ditolak jika Signifikansi $< 0,05$ (signifikan)

2. Koefisien Determinasi

Uji kepastian (Uji R^2) adalah ukuran seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Analisis keputusan membantu menentukan rasio pengaruh koneksi antara variabel independen kepada dependen secara bersamaan (Mardiatmoko,2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya

PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya (UP Punagaya) adalah salah satu proyek di lingkungan PT PLN Nusantara Power. PT PLN Nusantara Power dibagi menjadi beberapa macam yang salah satunya adalah bidang pembangkitan. Peran pembangkit sangat penting dalam menjamin kualitas energi listrik yang disalurkan ke pelanggan. Unit-unit pelaksana di bawah PT PLN Nusantara Power. PT PLN Nusantara Power adalah anak usaha PLN yang bergerak di bidang pembangkitan listrik. Hingga tahun 2020, perusahaan ini memiliki delapan pembangkit listrik dengan total kapasitas terpasang sebesar 7.054 MW. Melalui anak usahanya, perusahaan ini juga menyediakan jasa EPC, investasi pembangkit listrik, operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik, serta penyediaan suku cadang pembangkit listrik. Unit Pelaksana Pembangkitan Punagaya adalah sektor yang membawahi unit secara langsung, yang mana unit tersebut adalah Unit Pembangkit PLTU Punagaya dengan jumlah karyawan ± 137 orang. Pada bulan Mei 2015, peletakan batu pertama dimulai, dan secara bertahap pembangunan PLTU Punagaya unit I dan 2 mulai dikerjakan. Pembangunan unit I selesai pada tanggal 19 Desember 2018, sedangkan unit 2 selesai 3 bulan setelahnya yaitu pada tanggal 2 Maret 2019. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Punagaya yang berkapasitas 2x100 Megawatt (MW) di Desa Punagaya, Kecamatan Bangkala, Kabupaten Jeneponto, Provinsi Sulawesi Selatan

merupakan salah satu PLTU dalam Megaprojek 35.000 MW. Kehadiran pembangkit listrik di Punagaya akan menjadi manfaat bagi seluruh masyarakat di sistem kelistrikan. Keberadaan proyek ini sangat diperlukan untuk mengatasi krisis energi yang diakibatkan tingginya kebutuhan listrik yang berbanding lurus dengan percepatan pertumbuhan ekonomi rakyat wilayah Sulawesi Selatan. Sehingga diharapkan dengan pembangunan pembangkit ini, maka PLN akan mampu memenuhi kebutuhan listrik di wilayah Sulawesi Selatan dan sekitarnya.

Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Punagaya (2 x 100 MW) berlokasi di Desa Punagaya, Kecamatan Bangkala, Kabupaten Jeneponto, Provinsi Sulawesi Selatan. Lahan yang digunakan untuk kegiatan ini seluas 163 Ha merupakan milik masyarakat yang telah dibebaskan. Pembangkit listrik yang dibangun merupakan proyek Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) berbahan bakar batu bara dengan kapasitas sebesar 2 x 100 MW, PLTU Punagaya sudah beroperasi dengan normal. Proses pembangunan telah dimulai sejak 2012 dengan kegiatan sosialisasi dan pembebasan lahan. Untuk kegiatan konstruksi telah dimulai pada tahun 2019.

2. Logo Perusahaan PT PLN Nusantara Power UP Punagaya



Gambar 4. 1 Logo PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya

3. Visi dan Misi PT PLN Nusantara Power UP Punagaya

Sebagai unit pelaksana pembangkitan di bawah PT PLN Nusantara Power, PLN NP UP Punagaya memiliki peran strategis dalam menyediakan energi listrik yang andal dan berkelanjutan di wilayah Sulawesi Selatan dan sekitarnya. Unit ini mendukung secara penuh visi dan misi dari PT PLN Nusantara Power, sebagai induk Perusahaan

Visi

Menjadi Perusahaan Pembangkitan yang Terdepan dan Terpercaya untuk Energi Berkelanjutan di Indonesia dan Pasar Global.

Misi

- a. Menjaga Kinerja Pembangkit Listrik yang Unggul Sebagai Kompetensi Inti.
- b. Membangun Bisnis Inovatif yang terdepan untuk melakukan Diversifikasi dan Pertumbuhan yang Berkelanjutan.
- c. Mengakselerasi Portofolio Bisnis EBT Untuk Mendukung Tercapainya Nol Emisi Karbon.
- d. Mengakuisisi dan Membangun Talenta Terbaik Untuk Menjalankan Organisasi yang Responsif dan Adaptif.

Dengan mengembangkan visi dan misi tersebut, PLN NP UP Punagaya berkomitmen terhadap pengelolaan sistem pembangkitan tenaga listrik yang efisien, aman, dan ramah lingkungan. Hal ini selaras dengan arah kebijakan transformasi energi nasional dan upaya peningkatan kualitas layanan ketenagalistrikan di Indonesia.

4. Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya :



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT PLN Nusantara Power UP Punagaya

Struktur organisasi di Unit Pembangkitan Punagaya terdiri dari berbagai divisi dan bagian dan masing-masing bagian memiliki tanggung jawab spesifik sesuai bidangnya. Sistem kerja shift diterapkan secara khusus pada pegawai di bagian Operasi A, B, C, dan D karena mereka memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan pengawasan dan pengoperasian unit pembangkit secara bergantian untuk memastikan pasokan listrik tetap berlangsung tanpa henti. Jumlah pegawai di shift A sebanyak 15 Orang, Shift B 14 Orang, Shift C 14 Orang dan Shift D 15 Orang pegawai. Oleh karena itu, pegawai dari bagian ini menjadi objek utama dalam penelitian ini, mengingat mereka menjalani sistem kerja shift secara penuh, baik pada pagi maupun malam hari.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Responden

Deskripsi responden merupakan karakteristik responden yang diteliti. Adapun jumlah responden yang diteliti sebanyak 58 orang pegawai shift. Karakteristik responden yang diamati meliputi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan masa kerja.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pertanda gender seseorang apakah responden berjenis kelamin laki-laki atau perempuan. Adapun jenis kelamin responden yang dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	58	100%
Perempuan	0	0%
Total	58	100%

Sumber : *Data Primer (Data Diolah,2025)*

Dari **Tabel 4.1** dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin keseluruhannya adalah laki-laki sebanyak 58 orang dengan persentase 100%. Hasil dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai shift PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya di dominasi oleh laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu karakteristik demografis penting yang sering digunakan untuk mengklasifikasikan responden dalam sebuah penelitian. Adapun usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 4.2**

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
26 – 29 Tahun	24	41,4%
30 – 33 Tahun	23	39,7%
34 – 37 Tahun	10	17,2%
38 – 41 Tahun	1	1,7%
Total	58	100%

Sumber : *Data Primer (Data Diolah,2025)*

Berdasarkan **Tabel 4.2** dapat dilihat bahwa pegawai yang berusia 26 – 29 Tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 41,4%, pegawai yang berusia 30 – 33 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 39,7%, pegawai yang berusia 34 – 37 Tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 17,2% dan pegawai yang berusia 38 – 41 Tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7%, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dominan berusia 26 – 33 Tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses yang melibatkan pembelajaran dan pengembangan kemampuan intelektual, emosional, serta sosial individu. Proses ini dapat terjadi baik secara formal maupun non-formal, dimulai dari usia muda hingga masa

dewasa. Tujuan pendidikan adalah untuk membangun karakter, meningkatkan keterampilan, dan memperluas pengetahuan serta pandangan seseorang. Adapun Pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 4.3**.

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
SMA	20	34,5%
SMK	14	24,1%
D-III	1	1,7%
S1	23	39,7%
Total	58	100%

Sumber : *Data Primer (Data Diolah,2025)*

Berdasarkan **Tabel 4.3** dapat dilihat bahwasanya responden yang lulusan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 34,5%, lulusan SMK sebanyak 14 orang dengan persentase 24,1%, lulusan D-III sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7% dan lulusan S1 sebanyak 23 orang dengan persentase 39,7%, data data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai shift PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya dominan lulusan S1.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja atau mengabdi pada sebuah instansi atau Perusahaan. Adapun masa kerja dari responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 4.4**.

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
6 – 8 Tahun	29	50%
9 – 11 Tahun	3	5,2%
12 – 14 Tahun	24	41,4%
15 – 17 Tahun	2	3,4%
Total	58	100%

Sumber : *Data Primer (Data Diolah,2025)*

Berdasarkan **Tabel 4.4** dapat dilihat bahwasanya terdapat 29 orang pegawai yang sudah bekerja selama 6 – 9 Tahun dengan persentase 50%, terdapat 3 orang pegawai yang sudah bekerja selama 9 – 11 Tahun dengan persentase 5,2%, terdapat 24 orang pegawai yang sudah bekerja selama 12 – 14 Tahun dengan persentase 41,4% dan terdapat 2 orang pegawai yang sudah bekerja selama 15 – 17 Tahun dengan persentase 3,4%, maka dapat disimpulkan bahwasanya terdapat 2 orang pegawai yang sudah lama bekerja di lingkup Perusahaan PT PLN Nusantara Power.

b. Analisis Deskriptif Variabel

1. Deskripsi Shift Kerja

Variabel shift kerja diukur melalui beberapa indikator yaitu Efek Fisiologis, Efek Psikososial, Efek Kinerja dan Efek Terhadap K3 dan setiap indikator memiliki Tiga (3) butir pernyataan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua belas (12) pernyataan, berbasis skala Likert 1 – 5 yang menunjukkan

tingkat persetujuan responden dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Tabel berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif dari variabel Shift Kerja. Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi jawaban responden, skor rata-rata untuk setiap item, dan tingkat kesepakatan terhadap aspek-aspek shift kerja yang diukur.

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Shift Kerja (X)

Indikator	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Mean	Mean Indikator	
Efek Fisiologis	X1	F	0	3	16	35	4	58	3,69	3,60	
		%	0	5,2	27,6	60,3	6,9				
	X2	F	1	3	22	24	8	58	3,60		
		%	1,7	5,2	37,9	41,4	13,8				
	X3	F	0	7	17	31	3	58	3,52		
		%	0	12,1	29,3	53,4	5,2				
Efek Psikososial	X4	F	0	15	31	8	4	58	3,02	3,0	
		%	0	25,9	53,4	13,8	6,9				
	X5	F	0	12	32	10	4	58	3,10		
		%	0	20,7	55,2	17,2	6,9				
	X6	F	0	17	32	8	1	58	2,88		
		%	0	29,3	55,2	13,8	1,7				
Efek Kinerja	X7	F	0	24	27	6	1	58	2,72	2,87	
		%	0	41,4	46,6	10,3	1,7				
	X8	F	0	22	24	6	6	58	2,93		
		%	0	37,9	41,4	10,3	10,3				
	X9	F	0	17	29	9	3	58	2,97		
		%	0	29,3	50	15,5	5,2				
Efek Terhadap Keselamatan Kerja	X10	F	0	9	30	16	3	58	3,22	3,1	
		%	0	15,5	51,7	27,6	5,2				
	X11	F	0	13	32	10	3	58	3,05		
		%	0	22,4	55,2	17,2	5,2				
	X12	F	0	11	36	9	2	58	3,03		
		%	0	19	62,1	15,5	3,4				
	Mean Variabel									3,14	

Sumber : Data Primer (Data Diolah,2025)

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan rata-rata tertinggi pada butir pernyataan pertama (X1) dengan rata-rata 3,69 dan pernyataan

kedua (X2) dengan rata-rata 3,60. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan “Setuju” terhadap pernyataan yang menggambarkan dampak shift kerja, khususnya dari segi fisik atau fisiologis. Sedangkan rata-rata terendah pada butir pernyataan ketujuh (X7) dengan nilai 2,72 dan pernyataan keenam (X6) dengan nilai 2,88. Berdasarkan hasil statistik nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator pertama yaitu “Efek fisiologis” dengan nilai rata-rata 3,60, Hal ini menunjukkan bahwa dampak fisiologis paling dominan yang dirasakan oleh responden akibat sistem kerja shift, khususnya pada shift malam. Sedangkan nilai rata-rata indikator terendah terdapat pada indikator “Efek Kinerja”. Hasil deskriptif ini menunjukkan bahwa responden merasakan dampak fisik dari shift kerja, namun masih belum sepenuhnya merasakan dampaknya secara psikologis maupun terhadap kinerja dan keselamatan kerja.

2. Analisis Deskriptif Potensi Kecelakaan Kerja

Analisis deskriptif pada variabel Potensi Kecelakaan Kerja bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat potensi risiko kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja berdasarkan jawaban responden. Variabel ini dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu Tingkat Keamanan Mesin/Alat Pekerjaan, Kepatuhan Terhadap K3, Konsentrasi Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Kerawanan Jenis Pekerjaan.

Masing-masing indikator terdiri dari 3 item pernyataan dan secara keseluruhan terdapat 12 item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert (1-5).

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Potensi Kecelakaan Kerja (Y)

Indikator	Pernyataan		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Mean	Mean Indikator	
Tingkat Keamanan Mesin/Alat Pekerjaan	Y1	F	0	0	8	35	15	5 8	4,12	4,09	
		%	0	0	13, 8	60, 3	25, 9				
	Y2	F	0	1	6	41	10	5 8	4,03		
		%	0	1,7	10, 3	70, 7	17, 2				
	Y3	F	0	0	11	28	19	5 8	4,14		
		%	0	0	19	48, 3	32, 8				
Kepatuhan Terhadap K3	Y4	F	0	0	4	29	25	5 8	4,36	3,99	
		%	0	0	6,9	50	43, 1				
	Y5	F	0	6	32	16	4	5 8	3,31		
		%	0	10, 3	55, 2	27, 6	6,9				
	Y6	F	0	0	8	24	26	5 8	4,31		
		%	0	0	13, 8	41, 4	44, 8				
Konsentrasi Karyawan Terhadap Pekerjaan	Y7	F	0	1	11	29	17	5 8	4,07	3,75	
		%	0	1,7	19	50	29, 3				
	Y8	F	0	0	33	8	17	5 8	3,72		
		%	0	0	56, 9	13, 8	29, 3				
	Y9	F	0	0	44	1	13	5 8	3,47		
		%	0	0	75, 9	1,7	22, 4				
Kerawanan Jenis Pekerjaan	Y10	F	0	0	4	34	20	5 8	4,28	4,26	
		%	0	0	6,9	58, 6	34, 5				
	Y11	F	0	0	14	31	13	5 8	3,98		
		%	0	0	24, 1	53, 4	22, 4				
	Y12	F	0	0	4	20	34	5 8	4,52		
		%	0	0	6,9	34, 5	58, 6				
	Mean Variabel								4,02		

Sumber : Data Primer (Data Diolah,2025)

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan rata-rata tertinggi pertama pada butir pernyataan Kedua Belas (Y12) dengan rata-rata

4,52, ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan “Setuju” terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menuntut tingkat kewaspadaan dan ketelitian yang tinggi. Pernyataan tertinggi kedua pada pernyataan keempat (Y4) dengan rata-rata 4,36. Ini menandakan kepatuhan terhadap peraturan K3 secara umum masih sangat tinggi.

Sedangkan rata-rata terendah pertama terdapat pada butir pernyataan kelima (Y5) dengan nilai 3,31, ini menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan kerja secara berkala belum sepenuhnya diikuti oleh seluruh Pegawai. Pernyataan terendah kedua terdapat pada pernyataan kesembilan (Y9) dengan nilai 3,47, ini menunjukkan faktor kelelahan dan shift kerja berturut-turut mulai berdampak pada konsentrasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil statistik nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator Keempat yaitu “Kerawanan Jenis Pekerjaan” dengan nilai rata-rata 4,26. Sedangkan nilai rata-rata indikator terendah terdapat pada indikator ketiga “Konsentrasi Karyawan Terhadap Pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,75. Hasil deskriptif ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasakan pekerjaan yang dikerjaan sangat rawan dan butuh kewaspadaan dan ketelitian yang lebih tinggi.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan indikator dari

masing-masing variabel yang diteliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun nilai r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,254, berdasarkan jumlah responden dan tingkat signifikansi 5%. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang dilakukan dengan koefisien korelasi pearson.

Tabel 4. 7 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Shift Kerja (X)	X.1	0,484	0,254	Valid
	X.2	0,440	0,254	Valid
	X.3	0,319	0,254	Valid
	X.4	0,436	0,254	Valid
	X.5	0,634	0,254	Valid
	X.6	0,596	0,254	Valid
	X.7	0,609	0,254	Valid
	X.8	0,700	0,254	Valid
	X.9	0,710	0,254	Valid
	X.10	0,368	0,254	Valid
	X.11	0,494	0,254	Valid
	X.12	0,669	0,254	Valid
Potensi Kecelakaan Kerja (Y)	Y.1	0,643	0,254	Valid
	Y.2	0,539	0,254	Valid
	Y.3	0,742	0,254	Valid
	Y.4	0,626	0,254	Valid

	Y.5	0,316	0,254	Valid
	Y.6	0,747	0,254	Valid
	Y.7	0,596	0,254	Valid
	Y.8	0,292	0,254	Valid
	Y.9	0,256	0,254	Valid
	Y.10	0,425	0,254	Valid
	Y.11	0,638	0,254	Valid
	Y12	0,580	0,254	Valid

Sumber : *Data Primer (Data Diolah,2025)*

Pada variabel Shift Kerja (X) yang terdiri dari 12 item pernyataan (X.1 sampai X.12), seluruh butir memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan rentang nilai antara 0,319 hingga 0,710. Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel shift kerja dinyatakan valid.

Demikian pula pada variabel Potensi Kecelakaan Kerja (Y) yang juga terdiri dari 12 item pernyataan (Y.1 sampai Y.12), seluruh nilai r hitung $>$ r tabel (0,254). Secara keseluruhan item pernyataan pada variabel ini juga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha $>$ 0,60. Semakin besar nilai alpha mendekati angka 1, maka instrumen dikatakan semakin konsisten dan andal dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji reliabilitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan

Shift Kerja (X)	0,776	Reliabel
Potensi Kecelakaan Kerja (Y)	0,750	Reliabel

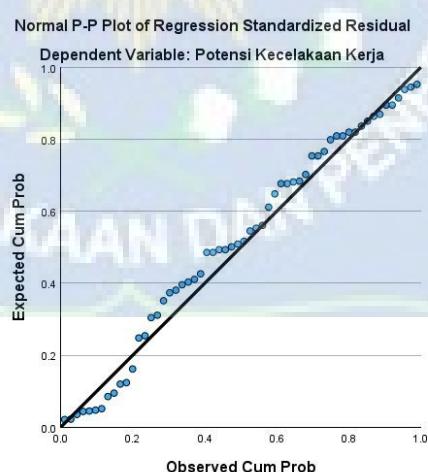
Sumber : *Data Primer (Data Diolah,2025)*

Dari **Tabel 4.8** diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Shift Kerja (X) sebesar 0,776 dan untuk variabel Potensi Kecelakaan Kerja (Y) sebesar 0,750. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terkait dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu metode untuk mengidentifikasi normalitas residual adalah dengan melihat grafik P-P Plot dan Kolmogorov-smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.



Gambar 4. 3 Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Jika data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, data dianggap berdistribusi normal. Jika data atau titik-titik tersebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal, data dianggap tidak terdistribusi dengan normal. Pada grafik *normal P-P plot* diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal dan distribusinya mengikuti arah diagonal.

Namun untuk memastikan hasil tersebut secara lebih akurat dan objektif, peneliti juga melakukan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut adalah tabel hasil uji Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 4. 9 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.34812270
Most Extreme Differences	Absolute	0.089
	Positive	0.071
	Negative	-.089
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.297
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.285
	Upper Bound	0.308

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (shift kerja) dan variabel dependen (potensi kecelakaan kerja) memiliki pola hubungan yang linier. Pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) pada kolom Deviation from Linearity $> 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linier. Berikut adalah hasil uji linearitas:

Tabel 4. 10 Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Potensi Kecelakaan Kerja* Shift Kerja	Between Groups (Combined)	272.762	15	18.184	.936	.534
	Linearity	10.762	1	10.762	.554	.461
	Deviation from Linearity	261.999	14	18.714	.964	.504
	Within Groups	815.652	42	19.420		
	Total	1088.414	57			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada kolom Linearity adalah sebesar 0,461 dan nilai signifikansi pada kolom Deviation from Linearity adalah sebesar 0,504. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X (Shift kerja) dan variabel Y (Potensi Kecelakaan Kerja) bersifat linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mengalami ketidaksamaan dalam varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada heteroskedastisitas pada

hasil regresi, varian tidak lagi minimum, koefisien regresi menjadi kurang kuat, koefisien penaksir menjadi bias, dan kesimpulan yang dibuat menjadi salah. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.290	2.503		-.515	.608
	.126	.066	.248	1.919	.060

a. Dependent Variable: ABS_Res

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variable Shift Kerja (X) adalah $0,060 > 0,05$ artinya variable Shift kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan data yang telah diuji telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dalam pengujian asumsi klasik.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Shift kerja (X) terhadap Potensi Kecelakaan Kerja (Y). Hasil analisis dapat dilihat pada pada table berikut.

Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	45.078	4.361	10.337	<.001

	Shift Kerja	.086	.115	.099	.748	.458
a. Dependent Variable: Potensi Kecelakaan Kerja						

Berdasarkan Output SPPS diatas, maka dapat dirumuskan model permasamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 45,078 + 0,086X_1 + e$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 45,078. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent shift kerja (X) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka potensi kecelakaan kerja bernilai 45,078 satuan.
 - b. Nilai Koefisien regresi variable shift kerja adalah 0,086. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor shift kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,086 satuan pada potensi kecelakaan kerja. Dengan kata lain, shift kerja memiliki arah hubungan positif terhadap potensi kecelakaan kerja, meskipun nilai koefisien tersebut sangat kecil.
5. Uji Hipotesis
- a. Uji T
- Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui adanya perbedaan variabel terikat pada kedua kelompok sampel. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Shift Kerja (X) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Potensi

Kecelakaan Kerja (Y). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.078	4.361		10.337	<.001
	.086	.115	.099	.748	.458

a. Dependent Variable: Potensi Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa variabel Shift Kerja (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,458 yang dimana lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk nilai t-hitung memiliki nilai sebesar 0,748 yang dimana lebih besar dari t-tabel yaitu 2,004. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel t, untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ maka diketahui nilai t-tabel sebesar 2,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $sig. > 0,05$ dan $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja (X) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Potensi Kecelakaan Kerja (Y)

b. Uji koefisien determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (shift kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (potensi kecelakaan kerja), dilakukan uji koefisien determinasi atau nilai R Square (R²). Nilai R² menggambarkan proporsi variasi total dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4. 14 Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.099 ^a	.010	-.008	4.387
a. Predictors: (Constant), Shift Kerja				

Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,010. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel shift kerja (X) secara simultan hanya memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel potensi kecelakaan kerja (Y) sebesar 1% sementara 99% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 100%. Dari segi usia responden di dominasi oleh kelompok yang berusia 26 – 29 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 41,14%. Sementara kelompok yang berusia 38 – 41 tahun hanya 1,7%, selebihnya berada pada kelompok yang berusia 30 – 37 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja shift berada pada usia produktif utama. Ditinjau dari pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 39,7%, SMA sebanyak 34,5%, SMK sebanyak 24,1%, dan D3 sebanyak 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di dominasi lulusan Strata 1 (S1) yang berarti sebagian responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Ditinjau dari masa kerja responden, ada 3,4% responden yang sudah bekerja selama 15 – 17 tahun, namun mayoritas responden di dominasi oleh yang sudah bekerja selama 6 – 8 tahun dengan persentase 50%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Shift Kerja, nilai rata-rata variabel shift kerja adalah 3,14 yang termasuk dalam kategori "Netral". Hal ini mengindikasikan bahwa sistem shift kerja di PT PLN Nusantara Power UP Punagaya belum sepenuhnya berdampak negatif terhadap pegawai, namun juga belum sepenuhnya memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas kerja. Berdasarkan hasil rata-rata per butir pernyataan, sebagian besar responden merasa terdampak terutama dari aspek fisiologis, seperti rasa lelah, gangguan waktu istirahat, dan perubahan ritme tubuh saat menjalankan shift malam. Sementara itu, dampak shift kerja terhadap aspek lain, seperti psikologis, kinerja, dan keselamatan kerja, belum sepenuhnya dirasakan oleh responden secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem shift masih dianggap wajar oleh sebagian besar pegawai, terdapat indikasi perlunya evaluasi terhadap pola kerja dan penyesuaian waktu istirahat, guna meminimalisir dampak fisiologis yang berpotensi memengaruhi keselamatan dan produktivitas kerja.

Hasil analisis deskriptif variabel Potensi Kecelakaan Kerja, nilai rata-rata variabel adalah 4,02 yang termasuk dalam kategori "Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyadari adanya potensi kecelakaan kerja di lingkungan kerja mereka. Jika ditinjau dari butir pernyataan, sebagian besar responden selalu memeriksa keamanan mesin atau alat sebelum digunakan dan menyatakan bahwa mereka tetap dapat menjaga konsentrasi saat bekerja meskipun dalam kondisi shift. Namun demikian, masih terdapat responden yang belum sepenuhnya mengikuti pelatihan K3 secara rutin, serta menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan termasuk pekerjaan berisiko tinggi, rawan bahaya, dan menuntut

tingkat kewaspadaan serta ketelitian yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa potensi kecelakaan kerja tidak hanya berasal dari ketidaksiapan individu, tetapi juga karena sifat pekerjaan itu sendiri yang memiliki risiko tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya memperkuat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, tetapi juga meningkatkan efektivitas pelatihan K3 dan pengawasan di lapangan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Shift Kerja (X) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Potensi Kecelakaan Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik shift kerja belum terbukti memberikan pengaruh langsung yang kuat terhadap potensi kecelakaan kerja. Namun, hasil deskripsi menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami gangguan konsentrasi saat menjalani shift malam dan merasa bahwa pekerjaan mengandung risiko yang tinggi terhadap kecelakaan. Hal ini memberikan indikasi bahwa sistem shift kerja tidak dapat diabaikan sebagai faktor yang mungkin berkontribusi terhadap kecelakaan kerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hasil analisis deskriptif variabel X menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami dampak fisiologis dari sistem kerja shift, khususnya pada shift malam. Efek yang paling dirasakan adalah kelelahan, gangguan tidur, dan penurunan konsentrasi yang merupakan faktor penting dalam menjaga keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak signifikan secara statistik, shift kerja tetap berdampak secara nyata terhadap kondisi fisik dan psikis pekerja yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan secara tidak langsung.

Hasil penelitian ini secara tidak langsung sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea Elsa Ananda & Mustopa (2022) serta Nur Ilma Maziyah

(2021), bahwa shift kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan dan stres kerja. Meskipun variabel dependen dalam penelitian ini adalah potensi kecelakaan kerja, namun indikator efek fisiologis yang muncul seperti kelelahan dan gangguan konsentrasi dalam hasil deskriptif mendukung hasil tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa shift kerja berpotensi menimbulkan kondisi fisik dan psikis yang menjadi faktor risiko kecelakaan kerja, meskipun belum terbukti secara signifikan dalam model statistik yang digunakan.

Oleh karena itu, meskipun pengaruh shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja tidak signifikan secara statistik, namun dampaknya secara tidak langsung melalui kelelahan dan gangguan fisiologis tetap perlu mendapat perhatian. Perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi sistem kerja shift secara berkala untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan.

Di sisi lain, hasil ini berbeda dengan penelitian Monica Valery et al. (2022) yang menemukan bahwa shift malam memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kecelakaan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh Karakteristik pekerjaan yang berbeda, Tingkat penerapan K3 di masing-masing perusahaan.

Dalam konteks PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya, sistem shift sudah menjadi rutinitas yang dijalani pegawai selama bertahun-tahun. Hal ini karena terjadinya adaptasi fisiologis dan psikologis oleh para pekerja terhadap pola kerja tersebut. Selain itu, penerapan pelatihan keselamatan kerja, briefing harian, serta pengawasan K3 secara konsisten dan yang terpenting adalah berdoa sebelum memulai pekerjaan menjadi

faktor pelindung terhadap risiko kecelakaan, meskipun pekerja menjalani sistem shift.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa shift kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,458 (p > 0,05)$ yang menunjukkan bahwa shift kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap potensi kecelakaan kerja. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

Analisis regresi menunjukkan bahwa setiap pengingkatan shift kerja satu satuan akan meningkatkan potensi kecelakaan kerja sebesar 45,078 satuan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,10 menunjukkan bahwa shift kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 1% terhadap potensi kecelakaan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem shift kerja di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya tidak secara langsung meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Hal ini karena adanya sistem manajemen keselamatan kerja yang telah berjalan dengan baik, seperti pelatihan K3, briefing harian, serta pengawasan yang konsisten.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja pada PT PLN Nusantara Power

Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan (Manajemen PT PLN Nusantara Power UP Punagaya) disarankan agar tetap melakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap sistem kerja shift, khususnya shift malam yang memiliki kecenderungan menimbulkan efek fisiologis seperti kelelahan dan penurunan konsentrasi. Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara statistik, namun aspek keselamatan kerja tetap harus menjadi prioritas utama untuk meminimalkan risiko yang mungkin timbul.
2. Peningkatan Edukasi dan Pelatihan K3 mengingat indikator kerawanan jenis pekerjaan dan kepatuhan terhadap prosedur K3 menunjukkan nilai yang cukup tinggi, perusahaan perlu secara rutin menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja dan simulasi tanggap darurat agar seluruh pekerja semakin sadar terhadap pentingnya penerapan K3 dalam aktivitas kerja sehari-hari.
3. Optimalisasi Waktu Istirahat untuk mengurangi dampak negatif shift malam terhadap fisik dan mental pekerja, perusahaan sebaiknya memperhatikan ritme sirkadian tubuh pekerja. Pemberian waktu istirahat yang memadai serta fasilitas penunjang (seperti ruang istirahat yang nyaman) dapat membantu menjaga stamina dan konsentrasi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel yang sama, yaitu shift kerja dan potensi kecelakaan kerja, namun dilakukan pada objek atau lokasi perusahaan

yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian serta melihat apakah terdapat perbedaan pengaruh shift kerja terhadap potensi kecelakaan kerja di sektor atau lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan sebagai pembanding.



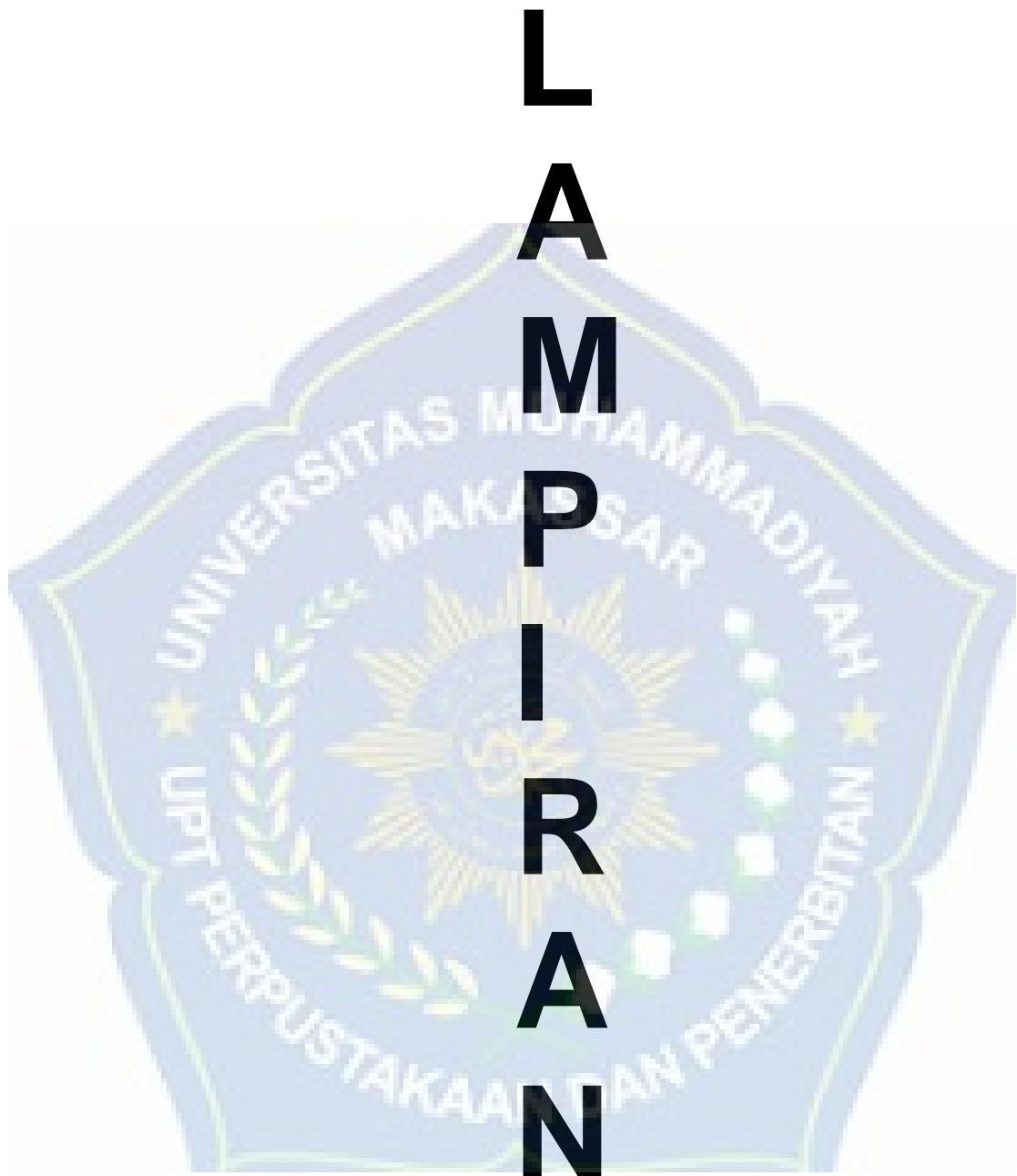
DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Al-Ihsan, A. D. (2023). *Pengaruh shift kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja di RSUD Blambangan Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Al-Ihsan, A. D. (2023). *Pengaruh shift kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja di RSUD Blambangan Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ananda, D. E. (2023). Hubungan Shift Kerja, Lingkungan Fisik Kerja dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Medifarma Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan dan kedokteran*, 2(1), 76-82.
- Assyfa, S. (2021). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Bhakti, B. I. (2021). Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pengrajin Aluminium Di Kelurahan Gadang Kota Malang: Bimo Ikrar Bhakti
- Dahlan, M. (2018). Analisis penyebab kecelakaan kerja berdasarkan hasil investigasi kecelakaan kerja di PT. PAL INDONESIA. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 1-15.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- Dasril, O., Sary, A. N., & Putra, D. (2021, February). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bahan Baku PT. P&P Lembah Karet. In *Prosiding Seminar Nasional Stikes Syedza Saintika* (Vol. 1, No. 1).
- Eryuda, F. (2017). Hubungan Shift Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- Fadila, S. M. (2021). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT Lotus Indah Textile Industries Di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.

- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt. Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 211-223.
- Irzal. (2016). Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Kencana.
- Ismail, M. I. (2023). *Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sistem Pengawasan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Potensi Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Operasional Pt Aneka Dharma Persada* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Madya, E. B. (2020). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 8(1).
- Mandias, R., Shintya, L. A., & Paral, M. V. (2022). Shift Kerja Dan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 8(1), 26-32.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Mattola, M. P. (2020). *Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Parepare* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Maziyah, N. I. (2021). *Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Meidiawati, K., & Mildawati, T. (2016). Pengaruh size, growth, profitabilitas, struktur modal, kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 5(2).
- Meilin, A. (2021). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja. Tim Strada Press, editor. Strada Press. Kediri.
- Miyanti, S. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 22-28.
- Muslim, R. (2016). *Analisis Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Pada Perawat Berdasarkan Shift Kerja Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Salatiga* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW).
- Naibaho, E. (2016). *Analisis Safety Procedure menggunakan Metode Hirarc (Studi Kasus Pt Kuala Pelabuhan Indonesia)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

- Nuraini, N. (2019). Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rs Herna Medan Tahun 2018. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 4(1), 45-56.
- Nurmianto, E. (2021). Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Surabaya: Guna Widya
- Panghestu, W. K. P., Jayadi, H., Yulianto, B., & Prasetyo, A. (2024). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat di RSUD Kota Madiun Tahun 2023. *JPKM: Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 35-38.
- Permana, T. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja (Studi Kasus Di Ruang Igd Rsup Dr. Hasan Sadikin, Bandung). *Jurnal Syntax Transformation*, 2(05), 720-733.
- Priyohadi, N. D., & Achmadiansyah, A. (2021). Hubungan faktor manajemen K3 dengan tindakan tidak aman (unsafe action) pada pekerja PT Pelabuhan Penajam Banua Taka. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 1-14.
- Quraisy, A. (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Sapiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health, Education, Economics, Science, and Technology*, 3(1), 7-11.
- Rarindo, H. (2018). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Suatu analisis studi kasus kecelakaan kerja di pabrik, kebijakan hukum dan peraturannya. *Jurnal Teknologi*, 1(1), 40-49.
- Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bks (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28-37.
- RIZALDI, D. (2021). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di PT. Tata Bara Utama Kabupaten Nagan Raya* (Doctoral Dissertation, Universitas Teuku Umar).
- Sesrianty, V., & Marni, S. (2021). Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 675-684.
- Sinaga, B. (2019). *Perbaikan Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Metode Structured What If Technique (SWIFT)*(Studi Kasus Pada PT Pos Mail Processing Centre) (Doctoral dissertation, Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Widyatama).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: ALFABETA.

- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: ALFABETA
- SUMARNA, F. D. (2023). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sistem Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Aneka Dharma Persada (PT. Adp) Kecamatan Bantul Kota Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Syafar, S., & Fiatno, A. (2018). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Sawit Di Ptpn V Sei Galuh. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 1(2), 88-97.
- Udaya, E. A. (2020). *Optimalisasi Penerapan Keselamatan Kerja Guna Mencegah Kecelakaan Kerja di Atas Kapal Mv. Sinar Kudus* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran).
- WIJAYANTI, R. (2019). Evaluasi pencegahan kecelakaan kerja pada pekerjaan pondasi (Studi kasus proyek pembangunan gedung Fakultas Hukum UII).



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP POTENSI KECELAKAAN KERJA
PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN PUNAGAYA
KABUPATEN JENEPONTO**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Kerja :

II. DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian Pilihlah jawaban yang menurut Anda tepat dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu kriteria dalam setiap pernyataan.

Skor	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

A. SHIFT KERJA

Indikator	Pernyataan			1	2	3	4	5
Efek Fisiologis	1	Saya merasa kelelahan setelah menjalani shift malam						
	2	Saya mengalami gangguan tidur karena pergantian shift kerja						
	3	Saya mengalami penurunan energi saat bekerja setelah pergantian shift						
Efek Psikososial	4	Shift kerja mengurangi waktu saya bersama keluarga						
	5	Saya merasa kesulitan menjalin hubungan sosial karena jadwal kerja yang berubah-ubah						
	6	Shift kerja berdampak pada kestabilan emosi saya di tempat kerja						
	7	Shift kerja mempengaruhi konsentrasi saya						

Efek Kinerja		saat menjalankan tugas				
	8	Produktivitas saya menurun saat bekerja di shift malam				
	9	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setelah shift panjang				
Efek terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja	10	Saya lebih rentan mengalami kecelakaan kerja saat bekerja di malam hari				
	11	Shift kerja menyebabkan saya sering mengalami keluhan kesehatan				
	12	Saya merasa kurang waspada terhadap bahaya kerja saat kelelahan akibat shift				

B. POTENSI KECELAKAAN KERJA

Indikator	Pernyataan			1	2	3	4	5
Tingkat Keamanan Mesin/Alat Pekerjaan	1	Saya selalu memeriksa kondisi alat kerja sebelum digunakan						
	2	Mesin/peralatan yang saya gunakan sudah memenuhi standar keamanan						
	3	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang memadai						
Kepatuhan Terhadap K3	4	Saya selalu mengikuti prosedur keselamatan kerja saat menjalankan tugas						
	5	Saya mengikuti pelatihan keselamatan kerja secara berkala						
	6	Saya mematuhi seluruh peraturan K3 yang berlaku di lingkungan kerja						
Konsentrasi Karyawan Terhadap Pekerjaan	7	Saya tetap fokus saat menjalankan pekerjaan meskipun berada pada shift malam						
	8	Saya mudah kehilangan konsentrasi saat kelelahan						
	9	Saya merasa terganggu konsentrasi saat shift kerja berturut-turut						
Kerawanan Jenis Pekerjaan	10	Pekerjaan saya termasuk berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja						
	11	Saya sering bekerja di lingkungan yang rawan bahaya						
	12	Jenis pekerjaan saya menuntut kewaspadaan dan ketelitian yang tinggi						

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

1. Tabel Kuesioner untuk Variabel Shift Kerja (X)

NO	SHIFT KERJA (X)												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	51
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	32
5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	36
6	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
7	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45
9	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	38
10	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	35
13	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	33
14	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	34
15	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	36
16	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	32
17	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	34
18	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	35
19	4	1	4	3	2	2	2	4	3	4	4	3	36
20	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	37
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
22	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
23	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	35
24	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	32
25	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	33
26	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36
27	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	39
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	42
29	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	36
30	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	2	34
31	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	35
32	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
33	4	5	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	38
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
35	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	43
36	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	34
38	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	32

39	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	34
40	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	40
41	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	36
42	3	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	34
43	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	33
44	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	42
45	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	45
46	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	34
47	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	36
48	5	5	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	38
49	3	2	2	2	3	2	2	5	3	3	4	4	35
50	4	3	2	5	4	4	2	5	4	5	5	5	48
51	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
52	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	40
53	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
54	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	34
55	4	5	3	2	4	2	3	4	2	4	4	3	40
56	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	54
57	5	5	2	2	2	3	2	3	2	3	5	3	37
58	4	5	3	3	4	4	2	3	4	5	3	2	42

2. Tabel Kuesioner Untuk Variabel Potensi Kecelakaan Kerja

NO	POTENSI KECELAKAAN KERJA (Y)												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	39
2	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	43
6	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	41
7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	41
8	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	41
9	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	44
10	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	43
11	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	43
12	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	43
13	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	45
15	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	46
16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	48
18	5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	47
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	47
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	46
21	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	47

22	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	47
23	5	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	48
24	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	48
25	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	48
26	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	48
27	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5	47
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	47
29	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	48
30	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	50
31	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	48
32	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	49
33	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	50
34	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	49
35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
36	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	51
37	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	51
38	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	51
39	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	4	5	50
40	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	49
41	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	52
42	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	52
43	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	50
44	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	51
45	4	4	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	51
46	4	4	4	5	2	5	5	5	3	5	5	5	52
47	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	52
48	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	52
49	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	53
50	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	54
51	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
52	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	54
53	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	55
54	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	54
55	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	54
56	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	54
57	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	55
58	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	56

Lampiran 3. Uji Validitas SPSS

1. Shift Kerja (X)

Correlations														
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X	
X1	Pearson Correlation	1	.447**	.110	.010	.155	.140	.180	.291*	.170	.201	.195	.317*	.484**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.412	.943	.246	.293	.176	.027	.202	.130	.141	.015	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2	Pearson Correlation	.447**	1	.313*	.134	.262*	.152	.132	.095	.156	.049	.110	.052	.440**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.017	.318	.047	.254	.322	.479	.243	.716	.412	.696	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3	Pearson Correlation	.110	.313*	1	.204	.025	.116	.322*	.096	.167	.138	.247	.096	.319*
	Sig. (2-tailed)	.412	.017		.124	.852	.385	.014	.472	.211	.302	.062	.476	.015
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X4	Pearson Correlation	.010	.134	.204	1	.285*	.124	.155	.024	.287*	.213	.053	.302*	.436**
	Sig. (2-tailed)	.943	.318	.124		.030	.352	.244	.859	.029	.108	.694	.021	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X5	Pearson Correlation	.155	.262*	.025	.285*	1	.361**	.350**	.442**	.404**	.130	.324*	.303*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.246	.047	.852	.030		.005	.007	<.001	.002	.329	.013	.021	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X6	Pearson Correlation	.140	.152	.116	.124	.361**	1	.591**	.328*	.421**	.147	.267*	.294*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.293	.254	.385	.352	.005		<.001	.012	<.001	.269	.043	.025	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X7	Pearson Correlation	.180	.132	.322*	.155	.350**	.591**	1	.304*	.461**	-.013	.181	.367**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.176	.322	.014	.244	.007	<.001		.020	<.001	.923	.173	.005	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X8	Pearson Correlation	.291*	.095	.096	.024	.442**	.328*	.304*	1	.471**	.307*	.523**	.556**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.027	.479	.472	.859	<.001	.012	.020		<.001	.019	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X9	Pearson Correlation	.170	.156	.167	.287*	.404**	.421**	.461**	.471**	1	.291*	.278*	.463**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.202	.243	.211	.029	.002	<.001	<.001	<.001		.027	.035	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X10	Pearson Correlation	.201	-.049	-.138	.213	.130	.147	-.013	.307*	.291*	1	.068	.212	.368**
	Sig. (2-tailed)	.130	.716	.302	.108	.329	.269	.923	.019	.027		.614	.110	.004
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X11	Pearson Correlation	.195	.110	-.247	.053	.324*	.267*	.181	.523**	.278*	.068	1	.413**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.141	.412	.062	.694	.013	.043	.173	<.001	.035	.614		.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X12	Pearson Correlation	.317*	.052	.096	.302*	.303*	.294*	.367**	.556**	.463**	.212	.413**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.015	.696	.476	.021	.021	.025	.005	<.001	<.001	.110	.001		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X	Pearson Correlation	.484**	.440**	.319*	.436*	.634**	.596**	.609**	.700**	.710**	.368**	.494**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

2. Potensi Kecelakaan Kerja (Y)

Correlations														
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.464**	.555**	.527**	.292*	.631**	.548**	-.097	-.209	.147	.209	.241	.643**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	.471	.115	.270	.115	.068	<.001
Y2	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.464**	1	.572**	.352**	.212	.394**	.392**	-.048	.038	-.028	.088	.140	.539**
Y3	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.007	.111	.002	.002	.720	.779	.835	.513	.294	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	.555**	.572**	1	.487**	.246	.611**	.609**	-.049	-.050	.286*	.291*	.308*	.742**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.063	<.001	<.001	.713	.707	.030	.026	.018	<.001
Y5	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.527**	.352**	.487**	1	.018	.628**	.443**	-.167	.042	.254	.306*	.325*	.626**
Y6	Sig. (2-tailed)	<.001	.007	<.001		.891	<.001	<.001	.211	.756	.054	.019	.013	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	.292*	.212	.246	.018	1	.145	.180	-.027	.017	-.038	-.091	-.011	.316*
	Sig. (2-tailed)	.026	.111	.063	.891		.276	.177	.841	.898	.775	.497	.932	.016
Y8	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.631**	.394**	.611**	.628**	.145	1	.625**	-.112	-.100	.256	.408**	.463**	.747**
Y9	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	.177	<.001		.444	.036	.385	.118	.165	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	-.097	-.048	-.049	-.167	-.027	-.112	-.102	1	.523**	-.020	.363**	.165	.292*
	Sig. (2-tailed)	.471	.720	.713	.211	.841	.402	.444		<.001	.884	.005	.216	.026
Y11	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.209	.038	-.050	.042	.017	-.100	-.275*	.523**	1	-.051	.287*	.034	.256
Y12	Sig. (2-tailed)	.115	.779	.707	.756	.898	.456	.036	<.001		.701	.029	.798	.053
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.147	-.028	.286*	.254	-.038	.256	.116	-.020	-.051	1	.490**	.511**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.270	.835	.030	.054	.775	.053	.385	.884	.701		<.001	<.001	<.001
Y	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.241	.140	.308*	.325*	-.011	.463**	.185	.165	.034	.511**	.468**	1	.580**
Y	Sig. (2-tailed)	.068	.294	.018	.013	.932	<.001	.165	.216	.798	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.643**	.539**	.742**	.626**	.316*	.747**	.596**	.292*	.256	.425**	.638**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.016	<.001	<.001	.026	.053	<.001	<.001	<.001
Y	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

1. Shift Kerja (X)

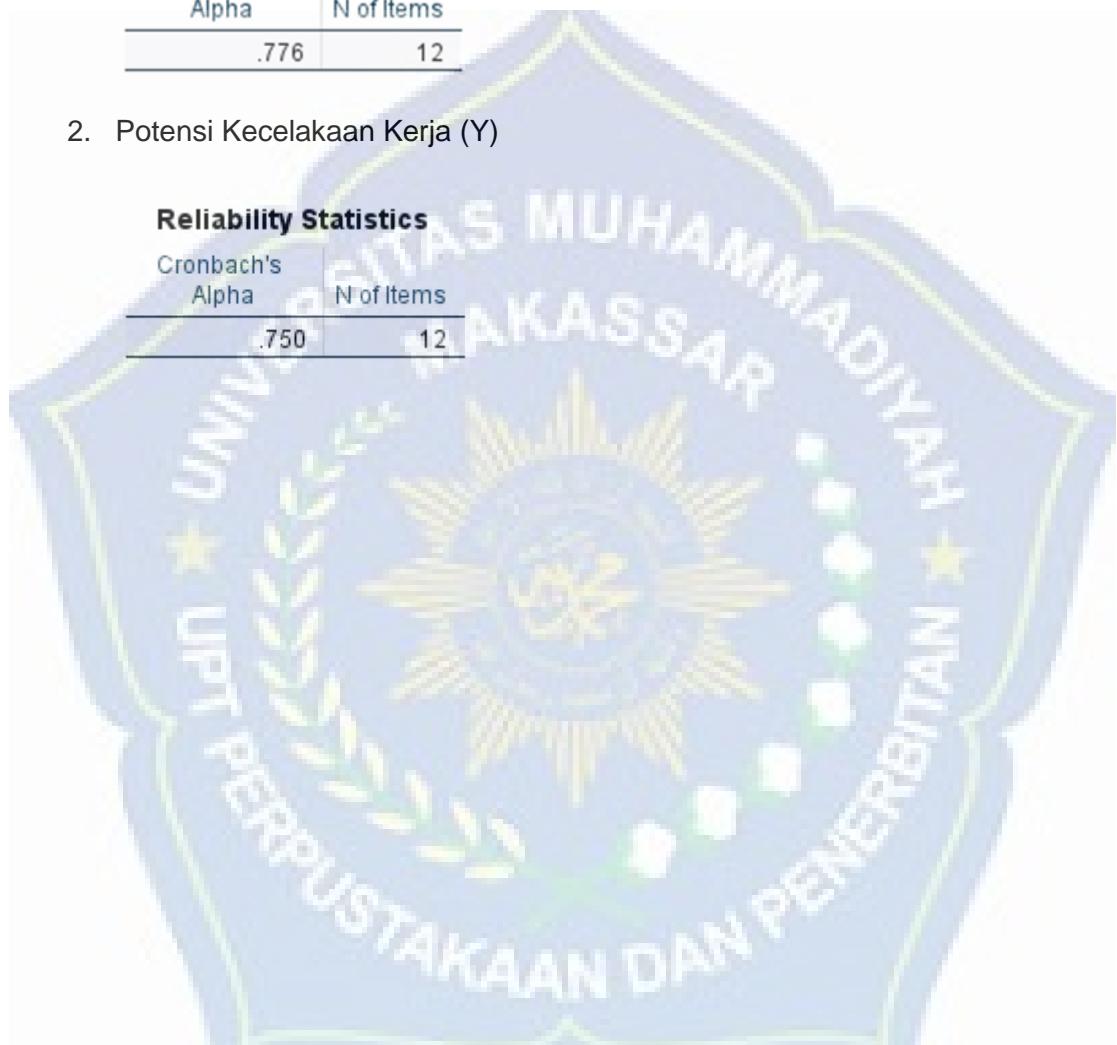
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	12

2. Potensi Kecelakaan Kerja (Y)

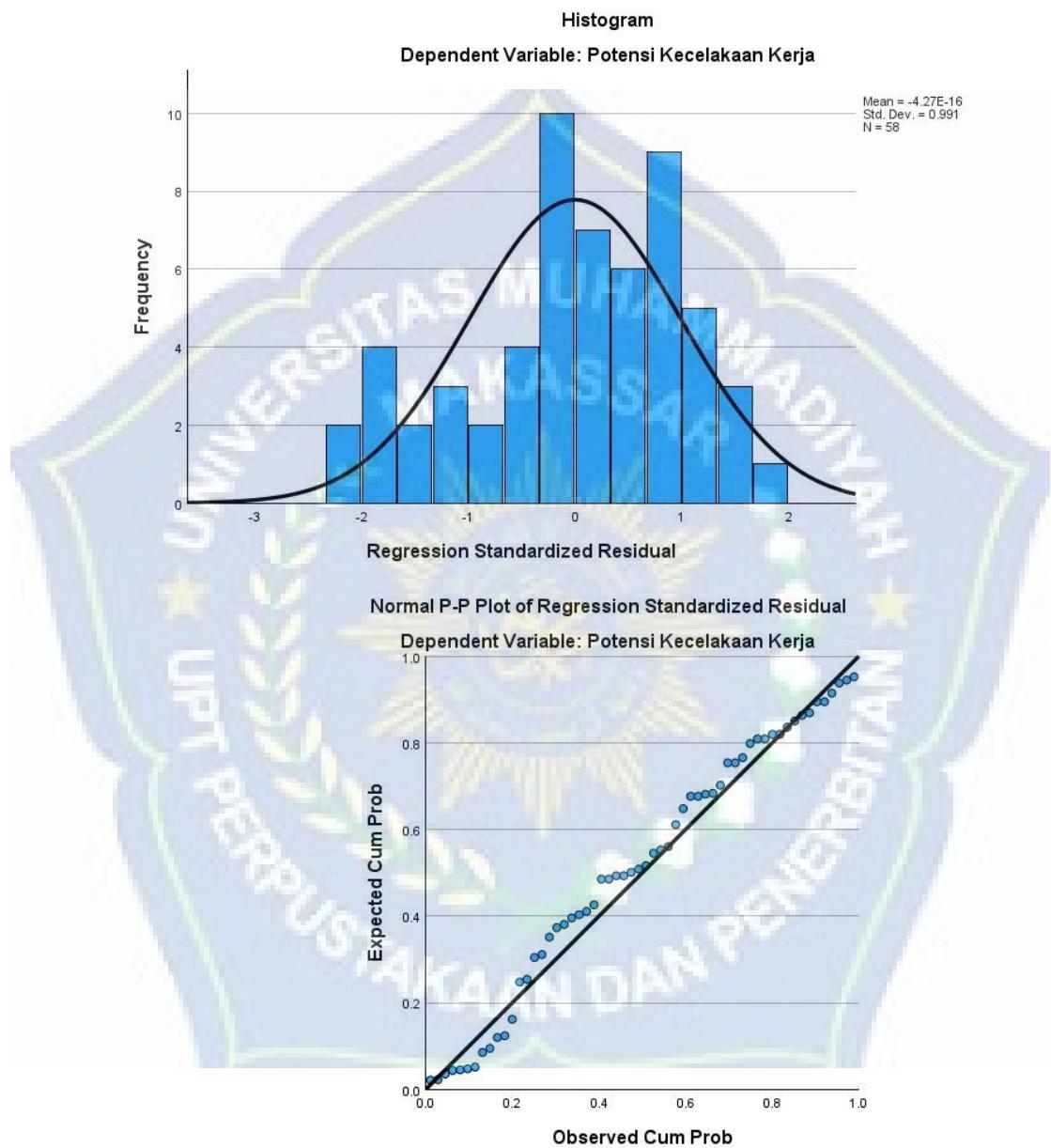
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	12



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34812270
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.071
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.297
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.285
	Upper Bound	.308

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Potensi Kecelakaan Kerja *	Between Groups	(Combined)	272.762	15	18.184	.936	.534
Shift Kerja	Linearity		10.762	1	10.762	.554	.461
	Deviation from Linearity		261.999	14	18.714	.964	.504
	Within Groups		815.652	42	19.420		
	Total		1088.414	57			

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.290	2.503	.248	-.515	.608
	Shift Kerja	.126	.066			

a. Dependent Variable: ABS_Res

Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	45.078	4.361		10.337	<.001
	Shift Kerja	.086	.115	.099	.748	.458

a. Dependent Variable: Potensi Kecelakaan Kerja

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.099 ^a	.010	-.008	4.387		

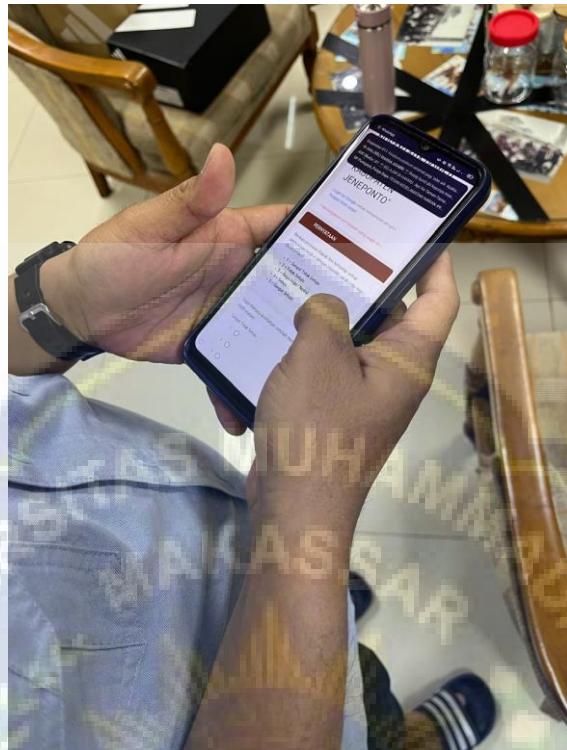
a. Predictors: (Constant), Shift Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.762	1	10.762	.559	.458 ^b
	Residual	1077.652	56	19.244		
	Total	1088.414	57			

a. Dependent Variable: Potensi Kecelakaan Kerja

b. Predictors: (Constant), Shift Kerja

Lampiran 7. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner







Lampiran 8. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulseprov.go.id> Email : ptsp@sulseprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 9779/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Manager PT PLN Nusantara Power UP Punugaya
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6950/05/C.4-VIII/V/1446/2025 tanggal 10 Mei 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ST. HARDIANTI RUKMANA
Nomor Pokok	: 105721121421
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP POTENSI KECELAKAAN KERJA PADA PT PLN
NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN PUNAGAYA KABUPATEN JENEPOINTO "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Mei s/d 15 Juli 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 Mei 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

ASRUL SANI, S.H., M.Si.

Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Pertinggal.



Nomor : 0266/461/PLNNP020014/2025
 Lampiran : 1 Lembar
 Sifat : Segera - Biasa
 Hal : Persetujuan Izin Penelitian

16 Mei 2025

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis
 Universitas Muhammadiyah
 Makassar

Di

Tempat

Menindaklanjuti surat dari DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN Nomor : 9779/S.01/PTSP/2025 Perihal Izin
 Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan pada prinsipnya kami menyetujui untuk
 melaksanakan penelitian di lingkungan PT PLN Nusantara Power UP Punagaya.

Perlu kami sampaikan juga selama pelaksanaan kegiatan, mahasiswa wajib menyediakan
 / membawa APD (Helm dan Sepatu Safety) sendiri dan mematuhi peraturan yang berlaku
 di lingkungan PT PLN Nusantara Power UP Punagaya.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


 Ditandatangani secara elektronik oleh
 MANAGER UP PUNAGAYA,
PLN TRI PRIA NUGRAHA



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSxE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

-
T -
F - W -



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Pria Nugraha
NID : 8409217Z
Jabatan : Manager

Menunjuk surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov-Sulsel Nomor : 9779/S.01/PTSP/2025 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : St. Hardianti Rukmana
NIM / Jurusan : 105721121421 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Tanetea, Kelurahan Bontorannu Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto
Judul : Pengaruh Shift Kerja Terhadap Potensi Kecelakaan Kerja pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya Kabupaten Jeneponto

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Punagaya terhitung mulai Mei 2025 – Juli 2025.

Demikian surat keterangan diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Punagaya, Juli 2025

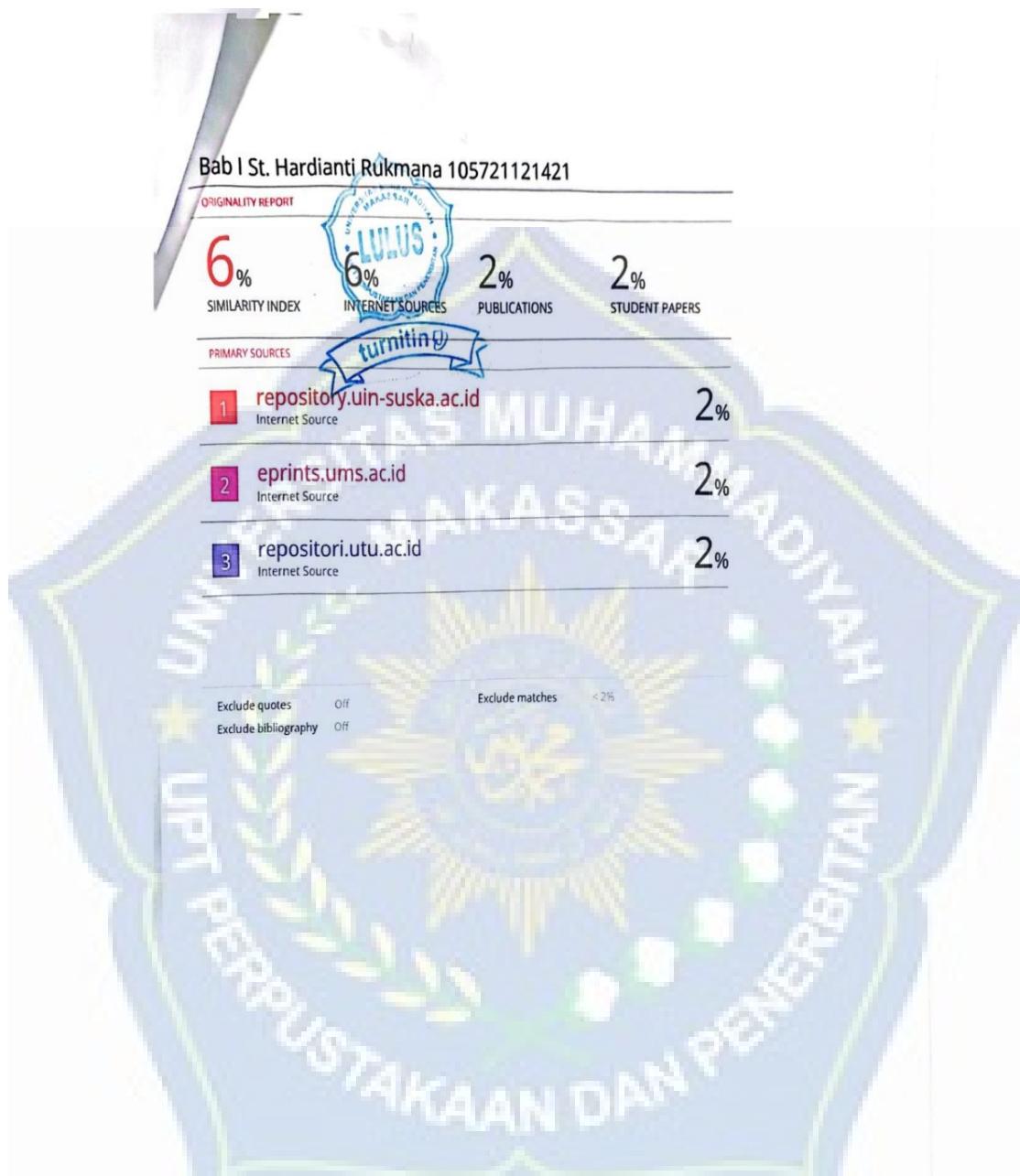
MANAGER UP PUNAGAYA
TRI PRIA NUGRAHA

PT PLN NUSANTARA POWER, UNIT PEMBANGKITAN PUNAGAYA
Desa Punagaya, Kec. Bangkala, Kab. Jeneponto, Sulawesi Selatan
Telp : -
Faks : -

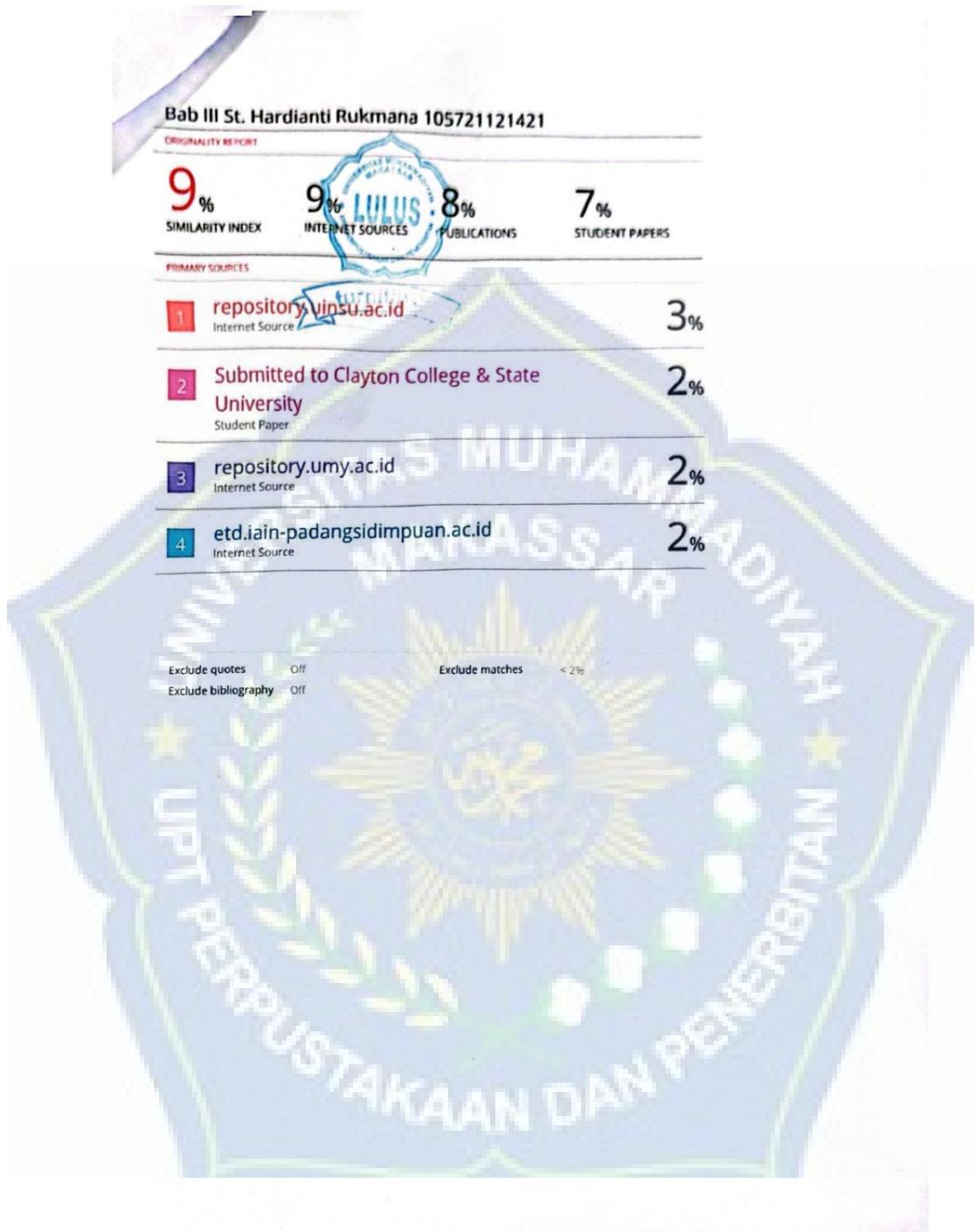
Lampiran 9. Bebas Plagiasi



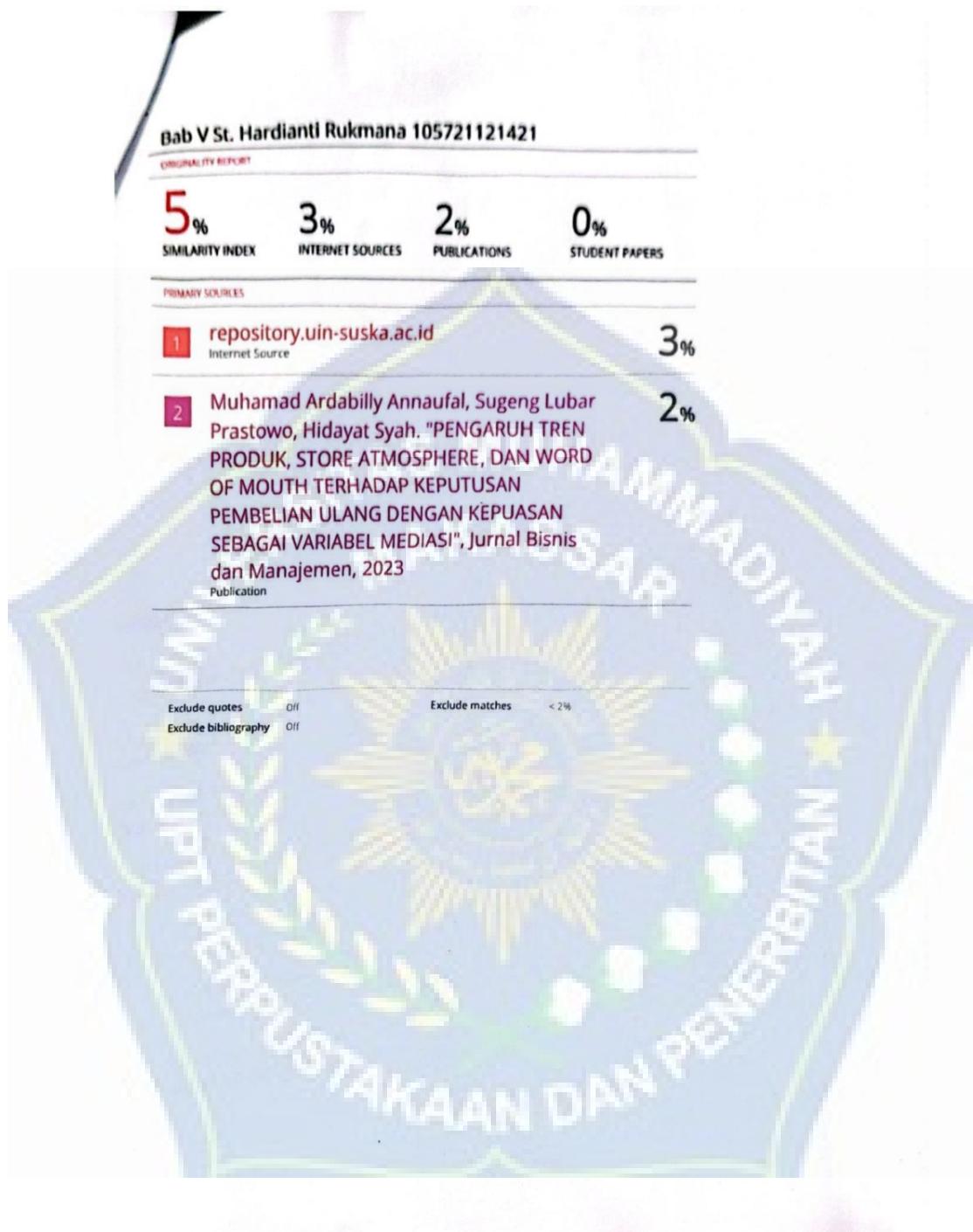
Lampiran 10. Hasil Turnitin











BIOGRAFI PENULIS



St. Hardianti Rukmana yang akrab disapa Anti lahir di Jeneponto 24 September 1998 dari pasangan suami istri ibu Jumaintang dan bapak Bahuddin. Penulis adalah anak ke Ketiga dari 4 bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Tanetea, Kelurahan Bontorannu, Kecamatan Bangkala, Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis yaitu, SDN 103 Tanetea lulus tahun 2010, SMP Negeri 3 Bangkala lulus tahun 2013, SMA Negeri 1 Bangkala lulus tahun 2016 dan mulai menempuh pendidikan tahun 2021 Program S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar Sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.