

**PENGARUH STANDAR KESELAMATAN KERJA TERHADAP  
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN  
PELANGGAN BULUKUMBA**

**Skripsi**

**A MUH ISHAK  
105720533215**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**



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

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : " Pengaruh Standar Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba"

Nama : A. Muh Ishak

Nim : 105720533215

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diajukan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at 30 Agustus 2019

Makassar, 30 Agustus 2019

Disetujui Oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M**  
NIDN : 0922027901

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

Diketahui

Dekan,  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Unismuh Makassar

**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

**Muh. Nur R, S.E., M.M**  
NBM: 1085576



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

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **A. MUH ISHAK, NIM : 105720533215**. Di terima dan disahkan oleh panitia ujian Skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440

Makassar.....

30 Agustus 2019

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M. (.....) (Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M. (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M. (.....) (WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, M.A. (.....)  
2. Muh. Nur R, S.E., M.M. (.....)  
3. Dr. H. Muchram BL, S.E., M.S. (.....)  
4. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM, AK, CA,CPA (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar





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

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **A. Muh Ishak**  
Stambuk : **105720533215**  
Program Studi : **Manajemen**  
Dengan Judul : **“Pengaruh Standar Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba”**

Dengan menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



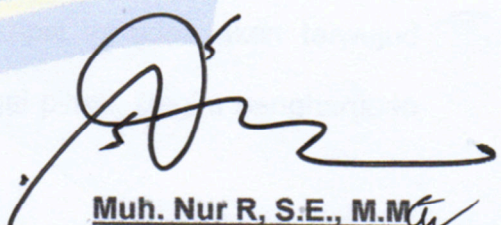
A. Muh Ishak

Diketahui Oleh

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
**Ismail Rasufong, S.E., M.M**  
**NBM : 903078**

  
**Muh. Nur R, S.E., M.M**  
**NBM : 1085576**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba – Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh standar keselamatan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan bulukumba”

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Andi Pananrangi dan ibu Rumiati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu penghargaan

yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE.,MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama dan tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar Andi. Abd. Karim dan Andi. Napo selaku kedua orang tua dari bapak saya, serta keluarga besar P.Essa dan P. Sitti selaku kedua orang tua dari ibu saya terutama kepada tante saya Risnawati, Amd.,Pd, Hj. Hayati, S,Pd, Harmawati, dan Syahrudin serta

sahabat hati saya Andi Nila Nurfadilah, S.IP, yang selalu menghibur pada saat penulis melakukan penyusunan Skripsi dan semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran motivasi, dan dukunganya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

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

Makassar Juni 2019

Penulis

## ABSTRAK

A Muh Ishak, Tahun 2019 pengaruh standar keselamatan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan, skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar. Di bimbing oleh pembimbing I Edi Jusriadi dan pembimbing II Nasrullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keselamatan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian adalah penelitian dengan studi kasus dengan pendekatan deskriptif kuantitatif data yang di olah adalah hasil dari kuesioner yang di bagikan kesetiap karyawan bagian teknik kemudian di olah menggunakan aplikasi spss selanjutnya menggunakan uji validitas uji reliabilitas dan uji T.

penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba, hal ini bermakna bahwa semakin terjaga keselamatan kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat

**Kata kunci :** Keselamatan Kerja Dan Kinerja Karyawan



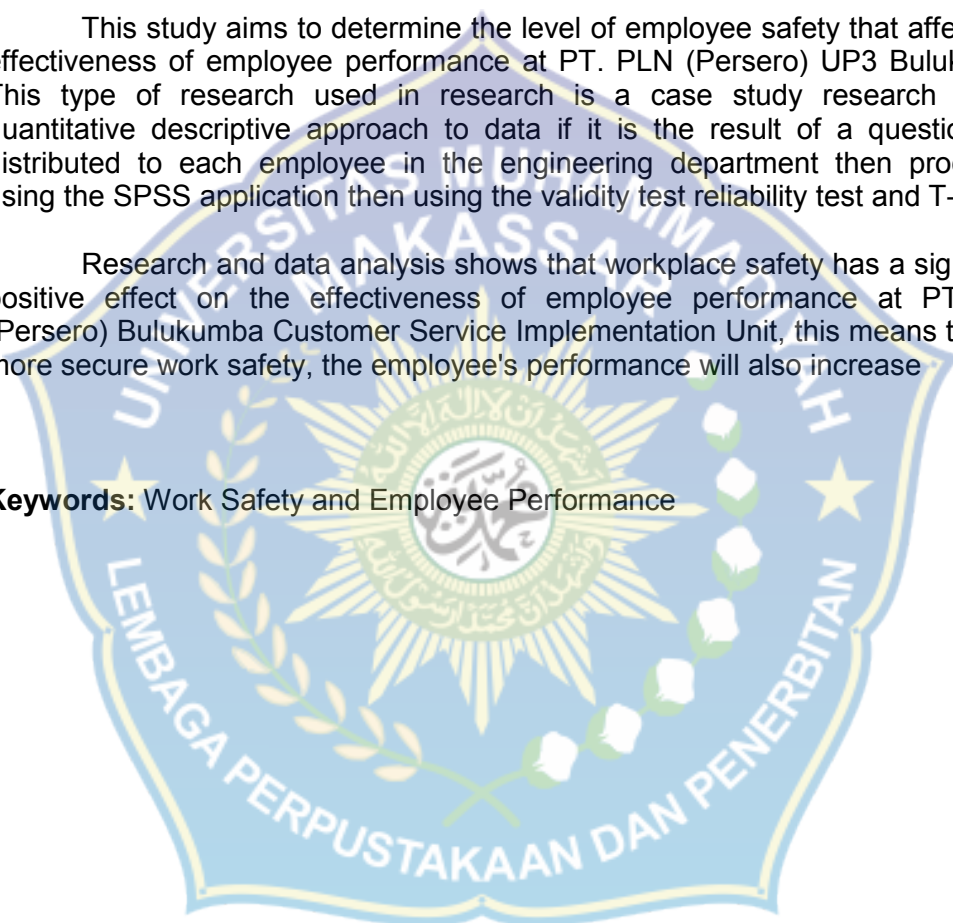
## **ABSTRACT**

**A Muh Ishak, 2019** the effect of work safety standards on the effectiveness of employee performance at PT. PLN (Persero) customer service implementation unit, thesis management study program faculty of economics and business, muhammadiyah university of Makassar. Guided by the supervisor I Edi Jusriadi and the supervisor II Nasrullah

This study aims to determine the level of employee safety that affects the effectiveness of employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba. This type of research used in research is a case study research with a quantitative descriptive approach to data if it is the result of a questionnaire distributed to each employee in the engineering department then processed using the SPSS application then using the validity test reliability test and T-test.

Research and data analysis shows that workplace safety has a significant positive effect on the effectiveness of employee performance at PT. PLN (Persero) Bulukumba Customer Service Implementation Unit, this means that the more secure work safety, the employee's performance will also increase

**Keywords:** Work Safety and Employee Performance



## HALAMAN PERSEMBAHAN

**KUPERSEMBAHKAN KARYA INI UNTUK :**

*Ayahanda Dan Ibunda Tercinta Sebagai Tanda Hormat Dan Bakti Ananda,  
Keluarga Tersayang, Dosen – Dosenku Yang Telah Menjadi Orang Tua  
Keduaku Serta Sahabat – Sahabatku Semoga Mereka Selalu Dalam Lindungan  
Allah Azza Wa Jalla*



**Motto**

***“Teruslah Berjalan Untuk Meraih Sebuah Kesuksesan, Jika Terjatuh Maka Bangit Lagi Dan Lanjutkan Perjalanan Untuk Mengapai Kesuksesan Tersebut Karena Ada Keluarga Yang Mensupport Dari Samping”***

***“Keep Walking To Achieve A Success, If Dropped Then Rise Again And Continue Journey To Achieving Success Such Because There Families that support From the Side”***

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II Tinjauan Pustaka</b> .....	<b>6</b>
A. Keselamatan Kerja .....	6
1. Pengertian Keselamatan Kerja .....	7
2. Tujuan Keselamatan Kerja .....	11
3. Ruang Lingkup Dan Syarat Keselamatan Kerja .....	18
4. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja .....	15
5. Mengurangi Kecelakaan Kerja .....	19
B. Kinerja .....	20

1. Pengertian Kinerja .....	20
2. Pengukuran Kinerja .....	23
3. Tujuan Penilaian Kinerja .....	23
4. Tanggung Jawab Setiap Pegawai.....	24
5. Hakikat Kinerja .....	25
C. Penelitian Terdahulu.....	26
D. Kerangka Berfikir.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Oprasional Variabel Dan Pengukuran.....	32
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba.....	38
2. Visi Misi PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba.....	40
3. Struktur Organisasi.....	41
4. Program PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba .....	42
5. Bidang K3 Dan Lingkungan .....	43
6. Karakteristik Responden.....	44
B. Pembahasan .....	54

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58

**DAFTAR PUSTAKA**

**RIWAYAT HIDUP PENELITI**

**DAFTAR LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja .....	46
Tabel 4.4 Analisis Kuesioner Keselamatan Kerja.....	47
Tabel 4.5 Analisis Kuesioner Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.6 Validitas Keselamatan Kerja .....	51
Tabel 4.7 Validitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN UP3 Bulukumba.....	41



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Keselamatan kerja di setiap perusahaan itu sangatlah penting terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan seperti perusahaan PT.PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan pelanggan Bulukumba, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian ekstra terhadap keselamatan kerja khususnya terhadap perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan. Hal tersebut merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan oleh karena itu karyawan sering merasa takut untuk melakukan suatu pekerjaan karena minimnya pengetahuan dan peralatan yang ada sehingga perusahaan harus mengutamakan program keselamatan dan kesehatan kerja dan selalu menyediakan alat keselamatan kerja bagi setiap karyawan.

Keselamatan kerja yang diberlakukan pada suatu perusahaan merupakan sebuah jaminan keselamatan bagi karyawan, hal tersebut di harapkan agar para karyawan merasa tenang baik secara fisik maupun finansial. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengadakan atau mensosialisasikan mengenai pentingnya penerapan dan kesadaran tentang standar keselamatan kerja dilingkungan perusahaan, Dengan demikian diharapkan agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Kesadaran mengenai pentingnya penerapan standar keselamatan kerja diharapkan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka



kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat tiap tahun, badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan mencatat, pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan mencapai 123.041 kasus, sementara sepanjang 2018 mencapai 173.105 dengan klaim jaminan kecelakaan kerja (JKK) sebesar 1,2 triliun. Karena banyaknya faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja salah satu faktor adalah karyawan itu sendiri yang kurang memperhatikan dan lalai terhadap keselamatan kerja banyak karyawan yang tidak menggunakan alat keselamatan pada saat melakukan pekerjaan sehingga kecelakaan sering kali terjadi.

Kesadaran mengenai pelaksanaan standar keselamatan kerja harus dibudayakan setiap perusahaan maupun karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mensosialisasikan pentingnya keselamatan dalam bekerja, jika angka keselamatan kerja meningkat, baik dari pihak pimpinan perusahaan maupun karyawan diharapkan tingkat kecelakaan kerja di Indonesia dapat menurun.

Keselamatan kerja juga mendapat perhatian khusus dari pihak pemerintah, hal tersebut dikuatkan oleh adanya berbagai peraturan perundangan yang menyangkut tentang hal tersebut seperti Undang – Undang 1945, Undang – Undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan – ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan, Undang – Undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal tersebut sudah tertera mengenai standar keselamatan kerja bagi karyawan oleh karena itu perusahaan harus lebih proaktif dalam melakukan sosialisasi atau pelatihan yang dimana kita ketahui pelatihan

keselamatan kerja sangat penting dalam lingkungan pekerjaan agar karyawan dapat lebih paham dan menguasai teknik dalam keselamatan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan efisien, maka dari itu jika ada karyawan yang lalai menggunakan alat keselamatan kerja maka pimpinan perusahaan harus menegur atau berindak tegas terhadap karyawan tersebut supaya bisa selalu menggunakan alat keselamatan dalam bekerja karena telah di atur dalam Undang – Undang dan pihak perusahaan sudah memberikan pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan dalam melakukan suatu pekerjaan, jika karyawan kurang memperhatikan keselamatan pada saat melakukan pekerjaan maka akan berdampak buruk terhadap karyawan itu sendiri, karena dapat kehilangan pekerjaan dan cacat seumur hidup, oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu mengikatkan kepada setiap karyawan yang akan melakukan pekerjaan agar dapat berhati – hati dan selalu menggunakan alat keselamatan yang telah di sediakan.

Keselamatan kerja harus di budayakan oleh tiap perusahaan dan salah satu cara untuk memberikan perlindungan terhadap karyawan, jika keselamatan karyawan terjamin dalam suatu pekerjaan maka karyawan juga akan merasa aman terhadap keselamatan, apabila karyawan bekerja dalam kondisi yang kurang baik dan alat keselamatan kerja yang kurang baik maka angka kecelakaan kerja akan semakin bertambah, oleh sebab itu sebelum melakukan pekerjaan harus dalam kondisi yang sehat dan harus selalu mengecek kondisi alat keselamatan sebelum melakukan pekerjaan, setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan sangat di butuhkan oleh perusahaan tersebut, oleh karena itu

perusahaan sangat bertanggung jawab atas keselamatan kerja bagi setiap karyawan yang telah di atur dalam Undang – Undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan.

Angka kecelakaan kerja ternyata mempegaruhi perilaku pada setiap karyawan. Menurut salah satu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba mengatakan bahwa dia merasa cemas dan tidak penuh hati saat melakukan pekerjaan jika ada salah satu teman yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, rasa cemas itu muncul sampai beberpa hari setelah insiden tersebut.

Oleh karena itu peneliti mengangkat judul ini agar penyusun dan pembaca lebih paham tentang **Pengaruh Standar Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah standar keselamatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba. ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah standar keselamatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba.

#### D. Manfaat Penelitian

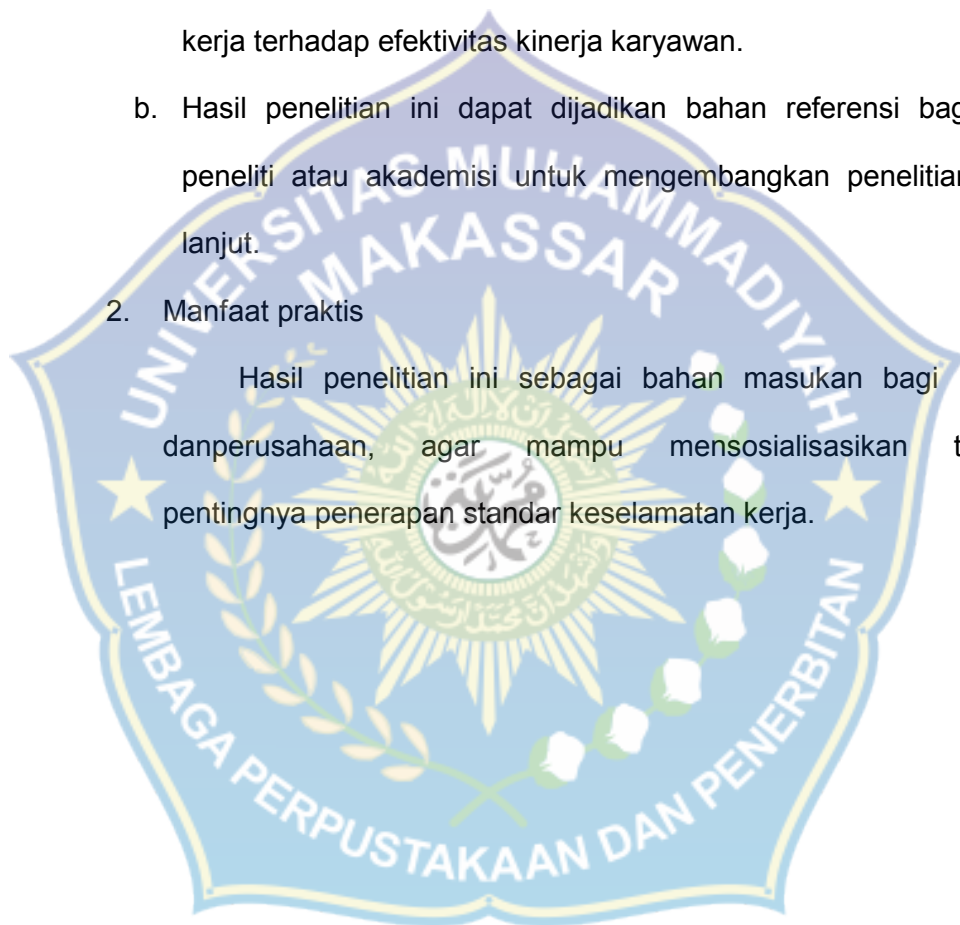
##### 1. Manfaat teoritis

a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada pengaruh standar keselamatan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi para peneliti atau akademisi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

##### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi penulis dan perusahaan, agar mampu mensosialisasikan tentang pentingnya penerapan standar keselamatan kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Keselamatan Kerja**

##### **1. Pengertian keselamatan kerja**

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Keselamatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib di penuhi oleh perusahaan. (Ibrahim, 2013 : 5)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di ketahui bahwa keselamatan kerja adalah suatu aktivitas perlindungan bagi karyawan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan karena keselamatan sangat penting bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, pengecekan alat keselamatan kerja harus dilakukan secara berkala guna meminimalisir insiden atau kecelakaan kerja ketika berada dilapangan, namun dilain hal banyak kecelakaan terjadi tidak di karenakan pihak perusahan yang tidak menyediakan dan memperhatikan standarisasi keselamatan dan kesehatan karyawan namun justru banyak karyawan yang tidak memperhatikan pentingnya keselamatan dan kesehatan dilingkungan kerja, oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan arahan terdapat karyawan setiap memulai pekerjaan. Pemberian pemahaman mengenai bidang pekerjaan

juga perlu dilakukan agar karyawan dapat mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan dan juga kemungkinan- kemungkinan yang akan terjadi, hal tersebut diharapkan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja di lingkungan kerja

## 2. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan dari penerapan keselamatan kerja adalah untuk mengurangi angka kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan, sehingga kecelakaan dapat berkurang dan karyawan merasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan karena jika perusahaan maupun karyawan tidak memahami atau tidak memberikan perhatian khusus pada keselamatan maka angka kecelakaan akan terus meningkat di setiap tahunnya oleh sebab itu pihak perusahaan maupun karyawan yang akan melakukan pekerjaan harus terlebih dahulu mengetahui tujuan dari keselamatan untuk melakukan pekerjaan.

Berikut ini tujuan dari program keselamatan kerja menurut (Kasmir, 2017 : 269 – 271)

### a. Membuat Karyawan Merasa Aman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Setiap karyawan harus dibuat merasa merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena tanpa merasa aman dan nyaman karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal oleh karena itu perusahaan harus membuat karyawan mereka merasa terlindungi dalam melakukan suatu pekerjaan

b. Memperlancar Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerjakaryawan yang terjamin baik fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal.

Keselamatan kerja sangat berpengaruh dalam proses kelancaran pekerjaan, jika salah satu karyawan sedang kurang sehat dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan tersebut tidak akan optimal, maka setiap karyawan harus menjaga keselamatan dan kesehatan setiap melakukan pekerjaan agar proses kerja tidak akan terganggu

c. Agar karyawan berhati- hati dalam bekerja

Artinya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaan sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah diterapkan.

Karyawan harus berhati- hati dalam melakukan pekerjaan dan selalu menggunakan alat keselamatan dengan baik serta mengikuti prosedur dari perusahaan sehingga angka kecelakaan kerja dapat di minimalisir.

d. Mematuhi aturan dan rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasakang rambu- rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan.

Setiap karyawan harus mematuhi aturan yang berlaku pada saat melakukan pekerjaan dilapangan, aturan dan rambu- rambu kerja tersebut sangat berguna bagi karyawan maupun masyarakat,

karyawan maupun masyarakat sekitar harus mengetahui maksud aturan atau rambu- rambu di buat. Karena sebagian masyarakat atau karyawan masih belum paham akan maksud dari setiap aturan dan rambu- rambu tersebut, pemimpin perusahaan harus memberikan pemahan tentang aturan dan rambu- rambu saat melakukan pekerjaan

e. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan ada proses keselamatan dan kesehatan kerja di harapkan tindakan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya.

Gangguan dalam melakukan suatu pekerjaan sering terjadi karna karna kurangnya pemahaman karyawan untuk menggunakan alat keselamatan pada saat melakukan pekerjaan karena karyawan sering mengabaikan peralatan keselamatan. Karyawan perlu di berikan pemahaman tentang pentingnya alat keselamatan tersebut dan peralatan keselamatan harus memiliki sertifikasi SNI sebelum digunakan sehingga proses pekerjaan berjalan dengan baik tanpa hambatan sedikitpun dan karyawan bisa merasa aman dalam bekerja.

f. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

Program keselamatan kerja ini sangat efektif untuk perusahaan karena dengan adanya program tersebut perusahaan dapat menghemat biaya untuk kecelakaan dan kesehatan karyawan, karna



angka kecelakaan karyawan lebih rendah dengan adanya program atau pelatihan keselamatan dan kesehatan setiap karyawan, oleh karena itu karyawan harus selalu menggunakan alat keselamatan setiap melakukan pekerjaan, sehingga angka kecelakaan menurun dan biaya pengobatan dapat berkurang.

g. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah di pasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan yang sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat di minimalkan.

Menghindari kecelakaan kerja itu harus diperhatikan dengan baik dan setiap melakukan pekerjaan harus menggunakan alat keselamatan yang di sediakan oleh perusahaan dengan standar SNI supaya angka kecelakaan kerja dapat berkurang dan kesempatan karyawan untuk bekerja di perusahaan akan selalu ada.

h. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan.

Pihak perusahaan sering kali di salahkan oleh karyawan jika terjadi kecelakaan kerja karena perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka dari itu perusahaan sering melakukan sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja sebelum melakukan suatu pekerjaan dan pihak perusahaan terlebih dahulu mengecek kondisi alat keselamatan

sebelum digunakan sehingga tuntutan dari pihak karyawan bisa di minimalisir

### 3. Ruang Lingkup Dan Syarat Keselamatan Kerja

Menurut undang- undang nomor 13 tahun 2003 ruanglingkup keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun diudara yang berada di wilayah kwkuasaan hukum Republik Indonesia

Ketentuan- ketentuan menurut Undang- Undang ini berlaku di tempat kerja di mana :

- a. Dibuat, di coba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakakas, peralatan, atau instansi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan atau peledakan.
- b. Di buat, di olah, di pakai, di pergunakan, di angkut, atau di simpan atau bahan yang dapat meledak, mudah terbakar, mengigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersian atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah atau sebagainya atau di mana dilakukan pekerjaan persiapan.
- d. Dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pekerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau biji logam lainnya, batu- batuan, gas, minyak, atau mineral

lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi maupun di dasar perairan.

- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang, atau manusia baik di darat, melalui terowongan, dipermukaan air dalam air, maupun di udara.
- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang.
- h. Dilakukan penyelamatan, pengambilan benda, dan pekerjaan lain di dalam air.
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan.
- j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
- l. Dilakukan pekerjaan di dalam tangki, sumur atau lubang.
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, kotoran, suhu, api, asap, uap, gas, hebusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.
- o. Dilakukan pemancaran, penyinaran, atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis.

- q. Dibangkitkan, dirubah, di simpan, di bagi- bagikan atau di salurkan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Di putar film, pertunjukan sandiwara atau di selenggarakan reaksi lain yang memakai peralatan instalasi listrik atau mekanik.

Peraturan per Undang – undangan yang berlaku di setiap perusahaan telah di tetapkan oleh karena itu setiap perusahaan harus sering menrealisasikan Undang – Undang yang telah di tetapkan terhadap setiap karyawan baik karyawan baru mau pun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut faham mengenai undang – undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat di minimalisir angka kecelakaan kerja.

Syarat – syarat keselamatan kerja menurut Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah untuk :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian – kejadian lain yang berbahaya
- e. Memberi pertolongan bagi kecelakaan.
- f. Memberi alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembababn, debu, kotoran, asap, uap, gas, hebusan angin, cuaca, sinar radiasi dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akiba kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.

- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antaratenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan dan bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Adanya peraturan Undang – Undang yang berlaku beserta kemajuan teknologi saat ini yang semakin canggih maka peraturan Undang – Undang dapat di ubah dengan mengikuti zaman sehingga Undang – Undang tentang keselamatan dapat berlaku di era teknologi seperti sekarang ini, karena yang di mana kita ketahui bahwa kemajuan teknologi sekarang ini berkembang dengan pesat, perusahaan di tuntutan untuk mengikuti perkembangan teknologi terutama pada peralatan keselamatan terhadap karyawan, yang di mana kita ketahui bahwa alat keselamatan adalah hal utama yang harus di perhatikan dan di persiapkan sebelum melakukan pekerjaan sehingga kecelakaan dapat di minimalisir karena standar keselamatan kerja berjalan dengan baik.

#### 4. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan di setiap perusahaan karena keselamatan karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut jika angka kecelakaan yang ada di perusahaan tersebut besar maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut gagal atau lalai dalam menerapkan keselamatan bagi setiap karyawan, dan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan tersebut akan besar karena perusahaan tersebut harus mengeluarkan biaya perawatan beserta biaya kompensasi terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.

Keselamatan dalam bekerja sangat bergantung pada faktor lain yang dapat dikatakan bahwa program keselamatan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, karena lingkungan dapat dikatakan salah satu yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja sehingga karyawan harus memperhatikan kondisi lingkungan sebelum melakukan pekerjaan.

Berikut adalah faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut (Kasmir, 2017 : 274 – 276).

a. Kelengkapan peralatan

Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

Setiap Perusahaan harus rutin untuk melakukan pengecekan terhadap kelengkapan peralatan kerja yang akan dipakai oleh karyawan, baik karyawan yang bekerja di dalam kantor dan karyawan yang bekerja di lapangan, karena kelengkapan peralatan kerja sangat

penting sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak akan kekurangan peralatan kerja yang di butuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus di perhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempegaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

Setiap peralatan kerja harus di perhatikan kualitas dan rutin melakukan pengecekan, karena kualitas peralatan dapat berpengaruh terhadap kecelakaan kerja, oleh karena itu perusahaan harus menggunakan alat keselamatan yang berstandar nasional Indonesia (SNI), jika perusahaan sudah memakai alat keselamatan yang berstandar nasional, maka setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan akan merasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan.

c. Kedisiplinan karyawan

Artinya hal berkaitan dengan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja.

Keselamatan kerja bergantung pada kedisiplinan setiap karyawan karena setiap karyawan harus disiplin dalam menggunakan peralatan keselamatan, kecelakaan sangat bergantung pada karyawan itu sendiri jika salah satu karyawan kurang disiplin dan lalai dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja maka peluang untuk terjadinya kecelakaan kerja dapat terjadi.

d. Ketegasan pimpinan

Artinya dalam hal ini ketegasan peminanan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.

Setiap pemimpin perusahaan harus tegas dan disiplin terhadap karyawan karena ketegasan, kedisiplinan dari pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan agar karyawan tersebut tidak lalai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatanya, jika salah satu karyawan yang mengalami kecelakaan kerja maka pemimpin perusahaan yang akan di salahkan karena kurang disiplin dan memperhatikan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

e. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

Semangat dalam bekeja harus di tanamkan di setiap karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik karena semangat dibutuhkan karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan sesudah melakukan pekerjaan sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik, salah salatu penyebab semangat kerja pada karyawan adalah tersedianya perlatan kerja yang dibutuhkan sehingga karyawan bersemangat dan merasa aman dalam melakukan pekerjaan.

f. Motivasi kerja

Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan juga akan kuat jika perlatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.



Pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi kerja di setiap karyawan, motivasi dapat di berikan dalam berbagai hal baik motivasi dalam bentuk perkataan yang baik dan penyediaan peralatan yang baik dan memadai, sehingga karyawan akan termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan.

g. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan peralatan keselamatan kerja.

Setiap perusahaan harus memberikan pengawasan terhadap karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan, karena pengawasan harus dilakukan sehingga tidak ada karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan alat keselamatan kerja

h. Umur alat kerja

Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempegaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, begitupun dengan sebaliknya.

Peralatan kerja harus sering di cek umur dan kondisi peralatan apakah masih layak untuk di gunakan dalam melakukan suatu pekerjaan karena jika alat keselamatan sudah tidak layak dipakai lagi maka pihak perusahaan harus segera mengganti alat yang telah rusak, jika alat keselamatan tidak segera diganti dengan yang baru maka keselamatan karyawan dapat terganggu, karyawan tidak akan merasa aman melakukan pekerjaan jika alat keselamatan kerja sudah kurang baik atau tidak layak pakai.

Ada beberapa indikator dalam keselamatan kerja. Mangkunegara (2015 : 163)

1. Keadaan lingkungan kerja
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang – barang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
2. Perlengkapan peralatan kerja
  - a. Menyediakan fasilitas kerja
  - b. Menyediakan alat – alat teknologi canggih
3. Kondisi fisik dan mental karyawan
  - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
  - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh dan kurang cermat

#### **5. Mengurangi Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja sering terjadi karena ada beberapa kemungkinan sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi misalnya peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai, karyawan yang kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dan faktor lingkungan. Oleh karena itu, pihak perusahaan membuat aturan dan mensosialisasikan aturan tersebut sehingga karyawan bisa lebih faham lagi tentang pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga angka kecelakaan kerja dapat berkurang dan meminimalkan anggaran perusahaan untuk mengeluarkan biaya kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan. Oleh karena itu,

karyawan harus mematuhi aturan yang telah di keluarkan oleh perusahaan, karena dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja maka angka kecelakaan kerja dapat berkurang dan kesejahteraan karyawan dapat meningkat.

Berikut adalah beberapa cara untuk mengurangi angka kecelakaan kerja, menurut (Kasmir, 2017 : 286 – 287)

a. Buat aturan tentang keselamatan

Artinya perusahaan harus membuat peraturan tentang keselamatan kerja. Biasanya dalam bentuk buku yang diberi judul pedoman keselamatan kerja, baik untuk kondisi di darat, air maupun di udara.,

b. Buat rambu – rambu yang mudah di baca

Artinya setelah adanya pedoman keselamatan kerja, pihak perusahaan juga harus memasang rambu – rambu di setiap sudut yang di anggap penting. Tujuannya adalah agar karyawan dapat mengetahui, sekaligus menggiatkan mereka akan keselamatan kerja.

c. Sediakan alat pengaman kerja

Artinya adalah dalam bekerja sudah di sediakan berbagai alat pengamanan tergantung di mana lokasi bekerja. Misalnya penutup kepala berupa helm, atau masker untuk menutup mulut, penutup telinga kaca mata, sepatu khusus kerja atau baju kerja.

d. Selalu melakukan pemeliharaan alat secara terus – menerus

Artinya peralatan kerja harus suatu waktu secara terus menerus dijaga dan di pelihara. Tujuannya agar fungsi dari peralatan tersebut tetap terjaga kualitasnya.

- e. Melakukan pengawasan secara ketat

Artinya karyawan yang menggunakan peralatan keselamatan kerja harus diawasi secara ketat. Mengapa demikian? Karena kebanyakan karyawan lupa atau lalai tidak menggunakan peralatan kerja atau tidak menggunakan secara benar.

- f. Memberikan sanksi bagi yang melanggar artinya ada semacam sanksi atau tindakan bagi mereka yang tidak menggunakan peralatan kerja selama bekerja. Sanksi ini bertujuan agar pelanggar yang bersangkutan selalu ingat untuk menggunakan peralatan kerja.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian kinerja**

Kinerja adalah suatu pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk suatu tujuan tertentu seperti sasaran, visi, misi dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu individu atau sekelompok karyawan dapat di nilai karena adanya kriteria atau standar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan tersebut, karena jika tanpa adanya target dan standar pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan maka suatu kinerja individu atau kelompok tidak dapat mengetahui kinerja karyawan. Setiap karyawan di suatu perusahaan dapat mengetahui kinerja yang dimilikinya dengan cara mendengar kritikan atau pujian yang baik dari pimpinan perusahaan atau sesama karyawan bukan hanya mendengar suatu kritikan atau pujian dari pimpinan tetapi seseorang karyawan dapat mengetahui kinerja mereka dengan cara menilai perilaku atau hasil kerja mereka sendiri atau dengan cara melihat absen karyawan, maka dengan cara itu karyawan dapat mengetahui kinerja masing – masing.

Pada awalnya, penggunaan penilaian kinerja telah dikenal dan mulai di kembangkan sejak 40 tahun terakhir ini. Secara formal, praktik penilain kinerja telah ada sejak berabad –abad yang lalu. Pada awal ketiga masehi, ahli filsafat dari cina yang bernama Sin Yu, ia mengkritik dan menilai yang disampaikan kepada dinasti Wei, mengatakan bahwa penilai kerajaan dari Nine Grades jarang menilai orang (anggota kerajaan) berdasarkan dari jasanya, tetapi selalu menilai berdasarkan rasa suka dan tidak suka kepada raja. (Moeheriono, 2014 : 95)

Setiap pemimpin perusahaan dapat mengetahui kinerja seorang karyawan dengan cara mempelajari berbagai definisi atau pendapat para ahli sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui dan mempelajari kinerja setiap karyawan agar perusahaan dapat memberikan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. (Fahmi, 2016 : 203)

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. (Wibowo, 2016 : 3)

Menurut Wibowo dalam Bitici, Carrie dan McDevitt, , 1997 proses manajemen kinerja adalah proses dengan mana perusahaan mengelola kinerja dengan selaras dengan stratefgi dan sasaran koporasi dan fungsional. (Wibowo, 2016 : 9)

Manajemen kinerja yang ada di setiap perusahaan dilakukan secara berkelanjutan dalam waktu jangka panjang, yang dapat menetapkan sasaran kinerja strategis, pengumpulan suatu data kinerja dan pelaporan kinerja, yang dimana kita ketahui bahwa pengumpulan data kinerja dan pelaporan data kinerja pada suatu perusahaan untuk memperbaiki suatu kinerja perusahaan atau karyawan dengan demikian perusahaan dapat melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan, pihak manajemen atau pimpinan perusahaan menginginkan hasil akhir dari suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena pihak perusahaan menginginkan manfaat dan dampak positif dari kinerja karyawan.

## **2. Pengukuran Kinerja**

Setiap manajemen kinerja harus mempunyai tolak ukur dalam dalam suatu perusahaan sehingga dapat diketahui berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau karyawan, oleh karena itu manajemen kinerja menjadi faktor penting dalam tolak ukur suatu perusahaan. Pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas serangkaian pengukuran atau indikator kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan sehingga unit kerja lain dapat memantau kinerja perusahaan atau karyawan.

Pengukuran kinerja dalam sektor publik menjadi sangat penting karena pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Hasil kerja organisasi di sektor publik harus dilaporkan dalam bentuk pertanggung jawaban kinerja. Akuntabilitas kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan konsep manajemen berbasis kinerja, karena manajemen berbasis kinerja menghendaki organisasi sektor publik untuk membuat sistem akuntabilitas berbasis hasil.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Elphiana E.G, dkk : 2017)

1. Pekerja mampu bekerja sesuai target.
2. Proyek dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang di tentukan.
3. Tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja.
4. Tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan
5. Pekerja memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya dan pekerja hadir (masuk) sesuai dengan jadwal kerja.

### 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja suatu karyawan memiliki suatu tujuan tertentu adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja yang buruk
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan pengembangan spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi. Semakin lama setiap pekerjaan dalam organisasi menjadi semakin menantang dengan persyaratan – persyaratan yang baru. (Marwansyah, 2016 : 232 – 233)

#### 4. Tanggung Jawab Setiap Pegawai

Setiap kinerja merupakan suatu tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, pada dasarnya tanggung jawab kinerja tidak lahir dari pimpinan perusahaan namun tanggung jawab terhadap suatu kinerja itu muncul dari setiap karyawan, jika suatu karyawan dapat bekerja dengan baik, memiliki prestasi dan semangat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan akan memberikan kinerja yang sangat baik terhadap perusahaan, oleh karena itu kinerja perusahaan merupakan cerminan yang baik dari kinerja setiap individu.

Setiap karyawan dapat bekerja dengan cara berkelompok atau tim kerja yang telah di bentuk oleh pihak perusahaan sehingga suatu pekerjaan dapat dikerjakan secara bersama – sama dengan anggota tim, kekompakan dalam tim kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan karena kerja sama di setiap tim dapat mempegaruhi kualitas kinerja, tetapi dalam melakukan suatu pekerjaan secara berkelompok atau tim dapat di pengaruhi oleh faktor lingkungan yang di mna faktor lingkungan dapat meliputi ekonomi, sosial, budaya dan karyawan itu sendiri.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) denga mendapat gaji (upah). Pegawai, buruh, pekerja, semua karyawan pasti mengharapakan bonus dari perusahaan.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan perstasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja bagi sektor publik akan meningkat.



## 5. Hakikat Kinerja

Sesungguhnya dalam menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan kita pengertian kinerja, pengertian dengan berbagai istilah dalam kinerja, namun terdapat beberapa perbedaan para ahli tentang pengertian kinerja.

Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seseorang dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu (yakni menjelaskan apa yang di harapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan menyampaikan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. (Marwansyah, 2016 : 229)

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi oerorganisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2014 : 95)

Menurut Sinambela, dalam kutipan prawirosentono, 1999 kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai degan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersagkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Sinambela), 2017 : 481)

### C. Tinjauan Empiris

Sebelum mengambil judul pengaruh keselamatan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan, penyusun akan mencari penelitian terdahulu yang sama sehingga penyusun dapat menentukan persamaan dan perbedaan terhadap penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan di lakukan saat ini.

Penelitian tersebut telah banyak memberikan referinsi dan kontribusi pada penelitian kali ini, beberapa penelitian di indonesia telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan

Berikut ini akan di kemukakakn hasil penelitian sebelumnya yang memiliki konsep yang sama dengan penelitian ini.



Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama/ tahun	Judul	Metode	Hasil penelitian
1	Evert Makadao, dkk. (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BimoliBitung	Menggunakan metode kuantitatif.	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawanpada PT.BimoliBitung.
2	Fatmawaty Mallapiang, dkk. (2017)	Gambaran Perilaku TenagaKerja Dan Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Kontruksi Dalam Pembangunan Balai Diklat BPK – RI Makassar Oleh PT. WijayaKarya(Perse ro) Tbk.	Menggunakan metode kuantitatif.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa responden kelompok umur 35 – 44 tahun (29,2%) sedangkan yang paling sedikit adalah rentang umur 15 – 24 tahunyaitu sebanyak 12 responde (19,5%) tingkat pendidikan SD yaitu 27 responden (43,5%) sedangkan yang paling sedikit adalah pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 9 responden (14,5%).

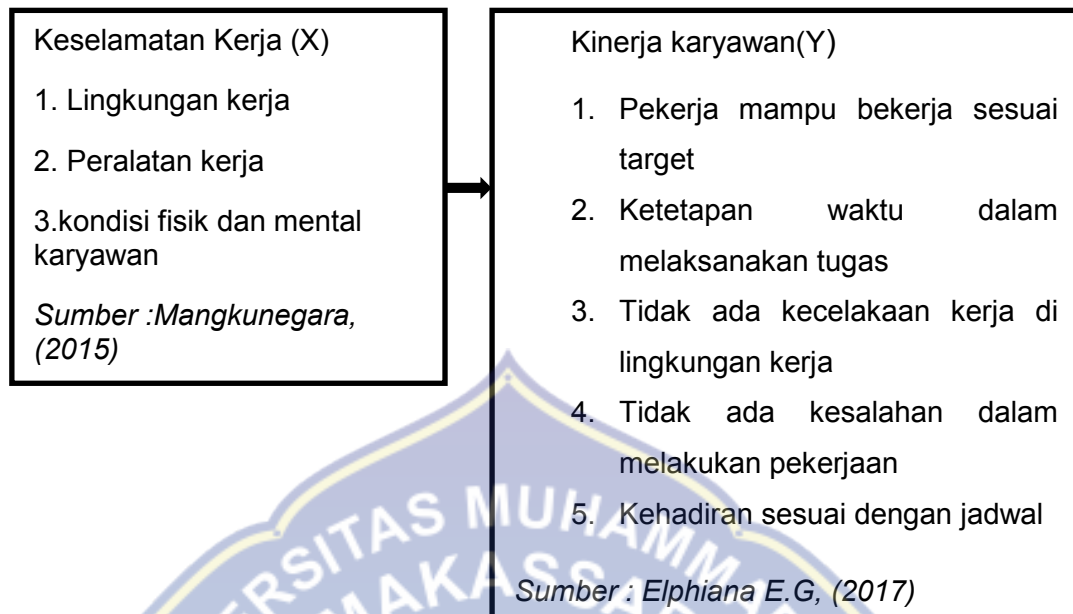
3	EndroWibowo, HardiUtomo (2016)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening PT. Sido Muncul Semarang	Mengggunakan metode kuantitatif.	Keselamatan dan kesehatan kerjamemberikan kontribusisecaranyata dalammempegaruhi nerjakaryawanbagian unit serbukEvercescent PT. SidoMunculTbk. Semarang
4	LettyziaJuliaudreyTampubolon (2015)	Efektivitas Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial Dan TenagaKerjaKabupatenSiduarjoSebagaiUpayaMewujudkanK3	Menggunakan metode kuantitatif	Pengawasan yang dilakukan belum efektif. Hal ini dikarenakan syarat mencapai keefektifan dari ke dua pendekatan tersebut belum terpenuhi.
5	AdjibHamzah, Nina Oktarina (2015)	Pengaruh Pelaksana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja PegawaiDinasKesehatanProvinsiJawa Tengah	Menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan besarnya pengaruh secara persial pelaksana keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 10,7% besarnya pengaruh sarana kantor sebesar 49,7%.

#### D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebuah perestasi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan atau sekelompok karyawan yang tidak dapat dicapai tanpa pengaruh dari peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif. Karenakeselamatan karja dapat mempegaruhi kinerja setiap karyawan atau kelompokdalam prestasi kerja. Karena jika keselamatan kerja tidak memadai maka kinerja karyawan akan menurun.

Kerangka pikir pada penelitian ini adalah keselamatan dan kerja yang dapat di capai baik secara individu maupun kelompok, yang di mana tidak dapat di capai tanpa pengaruh dari peningkatan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. keselamatan kerja dapat mempegaruhi kinerja setiap karyawan, apabila keselamatan kerja yang terdapat pada perusahaan tidak memadai maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Faktor lingkungan kerja pada perusahaan sangat mempegaruhi kualitas keselamatan kerja karyawan karena jika keadaan lingkungan kerja tidak kondusif maka setiap karyawan tidak merasa aman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka dari itu pihak pimpinan perusahaan harus memperhatikan keselamatan kerja bagi setiap karyawan sehingga dalam melaksanakan suatu pekerjaan setiap karyawan akan merasa lebih aman dan terlindungi sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat

Dalam uraian diatas dapat di gambarkan bahwa keterkaitan antara keselamatan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.1 kerangka pikir penelitian

#### E. Hipotesis

Berdasarkan dari landasan teori dan rumusan masalah tersebut maka hipotesis yang di ajukan pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

H : Standar keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Bulukumba.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, kuantitatif dapat di artikan sebagai mode penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan sedangkan pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey yaitu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan dan di berikan kepada responden dalam bentuk sampel dari sebuah populasi. (sugiyono,2016 : 8)

#### B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini pada perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba yang terletak pada jalan Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Bulukumba

Adapun waktu yang direncanakan untuk penelitian ini di mulai dari bulan Mei– Juni 2019

#### C. Definisi Oprasional Variabel dan pengukuran

Definisi oprasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoprasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak lebih baik.

a. Variabel bebas (*independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat di pengaruhi oleh variabel lainya yang di tandai dengan huruf X untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel bebas yang dimaksud yaitu keselamatan kerja

1. Keselamatan kerja (X)

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga karyawan agar terhindar dari kecelakaan pada saat melaksanakan pekerjaan, dengan indikator lingkungan kerja, peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel lainya atau dapat di artikan variabel tersebut memiliki ketergantungan dari variabel lainay ditandai dengan huruf Y untuk memeudahkan peneliti untuk mengidentifikasi. Variabel yang dimaksud adalah efektivitas kinerja karyawan.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi setiap karyawan pada perusahaan, dengan indikator pekerja mampu sesuai target, ketetapan waktu dalam melaksanakan tugas, tidak ada kecelakaan kerja di lingkungan kerja, tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan kehadiran sesuai dengan jadwal.

Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan skala likert



Klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Sangat setuju	diberi bobot	4
Setuju	diberi bobot	3
Tidak setuju	diberi bobot	2
Sangat tidak setuju	diberi bobot	1

#### D. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 80)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba bagian teknik, sebanyak 53 karyawan.

##### 2. sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (sugiyono, 2013 : 81) sedangkan pada literatur lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba sebanyak 53 responden

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam melakukan pengumpulan data adalah :

1. Observasi : melakukan pengamatan langsung di lingkungan perusahaan dengan mengamati segala aktivitas karyawan.
2. Kuesioner : memberikan daftar pertanyaan pada responden untuk di isi oleh responden.
3. Dokumentasi : Data yang di peroleh sebagai literatur – literatur terkait maupun dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

## F. Teknik analisis data

Penelitian kali ini peneliti dapat mendeskripsikan dan menjelaskan serta membuat estimasi analisa data di dalam penelitian maka peneliti dapat mengambil metode analisis Deskriptif

### a. Analisis Deskriptif

Adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

- b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan didalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan untuk untuk di ukur di dalam kuesioner

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabil  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

- c. Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

*Cronbach Alpha*  $< 0,6$  : reliabilitas buruk

*Cronbach Alpha*  $> 0,6 - 0,7,9$  : reliabilitas diterima

*Cronbach Alpha*  $> 0,8$  reliabilitas diterima (Mathar, 2013 :42)

- d. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana, analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependen (variabel Y) nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen (variabel X).

$$Y = a + bx$$

Y = kinerja karyawan

x = keselamatan kerja

a = konstan

b = koefisien regresi

- e. Uji T

Menurut Nugraha (2011) dalam jurnal Kadek Maita Jaya, Dkk (2018), uji parsial dengan uji T bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil dari uji T menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap

perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan di uji T adalah :

1.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau P-value  $< a$ , ditolak  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
2.  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau P-value  $> a$ , diterima  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah badan usaha milik Negara BUMN yang menagani bidang kelistrikan yang ada di Indonesia yang dimulai pada abad ke 19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan diri sendiri.

Pada Tahun 1942 – 1945 terjadi peralihan pengolahan perusahaan Belanda oleh Jepang, setelah Belanda menyerah pada Jepang di awal perang dunia ke II, proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir perang dunia ke II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu, kesempatan itu dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/ pegawai listrik dan gas yang bersama – sama pimpinan KNI pusat berinisiatif menghadap kepada Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan – perusahaan tersebut kepada pemerintah Republik Indonesia pada 27 Oktober 1945.

Pada tanggal 1 Januari 1961 perusahaan listrik dan gas diubah menjadi BPU – PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan Negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik Negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972 sesuai dengan peraturan pemerintah No.17 status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai perusahaan umum.

listrik Negara yang sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Pada 1 Oktober 1982 PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba dan didukung oleh jumlah karyawan 101 orang, serta mempunyai kategori kelas 1, secara Fungsional membawahi 7 Unit Rayon asuhan dan 29 Unit Kantor Pelayanan.

PT PLN (Persero) UP3 Bulukumba adalah salah satu dari 10 Area asuhan wilayah kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar. Lingkup wilayah perusahaan yaitu Kabupaten Bulukumba (Luas wilayah 1.154,67 Km<sup>2</sup>), Kabupaten Bantaeng (Luas wilayah 395,83 Km<sup>2</sup>), Kabupaten Sinjai (Luas wilayah 819,96 Km<sup>2</sup>), Kabupaten Selayar (Luas wilayah 903,35 Km<sup>2</sup>) dan Kabupaten Jeneponto (Luas wilayah 749,79 Km<sup>2</sup>).

PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba pada periode tahun Januari 2016 s.d Desember 2016 mempunyai jumlah pelanggan sebesar 266.103 Pelanggan dan Daya (VA) pada pelanggan 273.814.441 VA serta perolehan pendapatan sebesar Rp.312.164.076.946,- sampai dengan Bulan Desember 2016 dan Rupiah per kwh penjualan 806 Rp/kWh, data perusahaan lainnya antara lain:

Data sampai Maret 2017 jumlah pelanggan: 81,581 daya pada pelanggan:100.449.448, pendapatan : 72.498.373.452,rupiah/kWh: 909,44 Rp/kWh.

## 2. Visi Misi dan Motto PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba

### **Visi :**

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

### **Misi :**

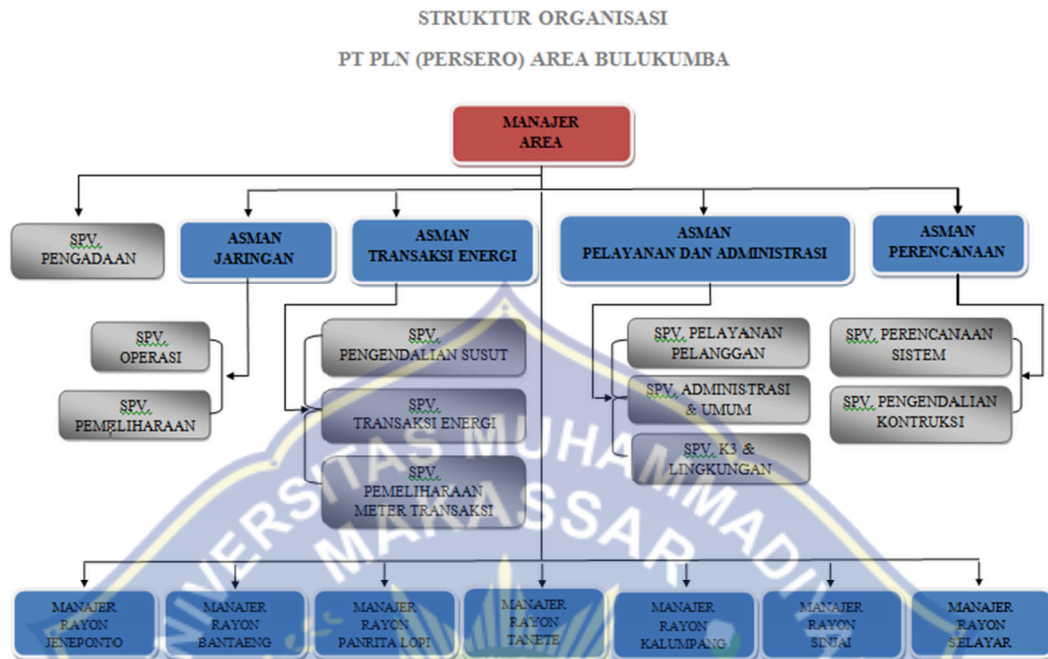
1. menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.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

### **Motto :**

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik ( *Electricity or a better life* )



### 3. Struktur Organisasi dan *job description*



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### *Job Description*

- Manajer Area** : Sebagai Penentu Kebijakan Yang Ada Di Perusahaan
- Asman jaringan** : mengkoordinir dan menaungi devisi oprasi serta Pemeliharaan Jaringan
- Asman TE** : Mengkoordinir Dan Menaungi Devisi Pengendalian Susut, Transaksi Energi, Serta Pemeliharaan Meter Transaksi
- Asman Pelayanan & Adminitrasi** : Mengkoordinir Dan Manaungi Devisi Pelayanan Pelanggan, Adminitrasi Dan Umum Serta K3 & Lingkungan
- Asman Perencanaan** : Mengkoordinir Dan Menaungi Devisi Perencanaan Sistem Dan Pengendalian Kontruksi
- Manajer Rayon:** Merupakan Manajer Yang Menaungi Suatu Daerah



4. Program PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba

Ada beberapa program yang di lakukan untuk pencapaian kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba adalah :

1. Program pemasaran yang efektif selama tahun 2016 dapat menjaring pelanggan baru sebanyak 19.024 pelanggan melebihi target tahun 2016 yaitu 18.000 pelanggan.
2. Monitoring Harian Lama penyambungan baru dan pemenuhan kebutuhan material penyambungan baru dapat memperbaiki kinerja Kecepatan Pelayanan Penyambungan Baru dari awal 44 Hari menjadi 3 Hari Pada Bulan Desember 2016.
3. Pengendalian Piutang Pelanggan dengan cara Monitoring pelaksanaan Vendor Billman dan pelaksanaan Bongkar Rampung yang konsisten membuat Tunggakan 3 Bulan Keatas Nihil sejak Bulan Juni sampai dengan Desember 2016. Selain itu pada Bulan Desember 2016 Tunggakan PLN UP3 Bulukumba Tahun 2016 Non Golongan 1 (TNI/Polri) sebesar Rp 103.726.873,- dengan % Rayon Nihil ( Rayon Kalumpang, tanete, Sinjai, Selayar dan Bantaeng ) merupakan Pencapaian Piutang terbaik sejak Tahun 2012.
4. Sosialisasi Batas Akhir Pembayaran Tagihan Listrik ke Desa-Desa secara konsisten untuk memperbaiki dan mencapai kinerja % rekening tidak terjual di Tahun 2017.
5. Proses pembenahan Data Pelanggan Melalui Aplikasi AIL Digital.
6. Penerapan subsidi tepat sasaran dengan cara mengawal proses pelaksanaan untuk meminimalisir masalah yang akan timbul.

## 5. Bidang K3 Dan Lingkungan.

Bidang K3 dan Lingkungan fokus pada target sertifikasi SMK3 untuk PLN UP3 Bulukumba dengan melengkapi berbagai kriteria yang harus dipenuhi seperti pelatihan Tanggap Darurat, Pemberdayaan Tim P2K3, Pelaksanaan Inspeksi K3, serta melaksanakan sosialisasi bahaya kelistrikan baik berupa spanduk atau poster dan presentasi secara langsung ke pihak ketiga dan masyarakat umum untuk menghindari kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja sangat di proritaskan dalam melakukan setiap pekerjaan agar terhindar dari kecelakaan kerja dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan, alat keselamatan kerja yang digunakan karyawan bagian teknik pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba yaitu :

- a. Sarung tangan kerja yang berbahan polyster dan polyuretan.
- b. Sepatu safety dengan pelindung besi di ujung sepatu, tertutup pada tumit, sol sepatu tahan hidrokarbon
- c. Life vest bersifar portable, berbentuk rompi, bermaterial polyster dan sejenis
- d. Jas hujan yang berbahan waterproof dan windproof, terdiri dari baju dan celana, ada tutup/ tudungkepala, serta memiliki scotlite
- e. Senter LED menggunakan lampu LED berwarna putih terang, dapat dicharger ulang dalam waktu pemakaian minimal 7 jam
- f. Safety glasses/ safety goggles yang berwarna lensa hitam, terdapat filter UV A dan UV B

Setiap pekerjaan di lapangan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba bagian teknik memiliki standar alat pelindung diri agar terhindar

dari kecelakaan kerja namun pemakaian alat pelindung diri harus sesuai dengan pekerjaan yang akan di lakukan di lapangan seperti dalam melakukan pekerja :

1. Penanganan gangguan sumtu putus menggunakan alat pelindung diri

- a. Grounding Set
- b. Safety Helmet
- c. Safety Belt
- d. Sarung Tangan 20 kV
- e. Sarung Tangan Kain
- f. Sepatu Safety (Electric/mekanik)
- g. Rambu – rambu tanda pekerjaan (marka/papan informasi)
- h. Rain Coat (mantel)
- i. Kotak P3K
- j. Voltage Detektor 20 kV

2. Pemeliharaan trafo distribusi

- a. Safety helmet
- b. Safety Belt
- c. Sarung Tangan 20 Kv
- d. Sarung Tangan kain
- e. Sarung tangan Vinyl
- f. Sepatu safety elektrik 20 kV
- g. Sepatu safety
- h. Rambu.- Rambu K3

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang atau responden yang keseluruhannya berjenis kelamin laki-laki. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (persero) pada bagian teknik dan juga memiliki berbagai latar belakang pendidikan dan usia, berikut pemaparan dari karakteristik responden.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan mencerminkan tingkat potensi karyawan dalam melaksanakan tugas, adapun penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA/ SMK	40	76,00%
2	D3	5	9,00%
3	S1	8	15,00%
Jumlah		53	100%

(Sumber hasil olah data, 2019)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan pada PT. PLN (persero) unit pelaksana pelayanan Bulukumba mayoritas berlatar pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 76,00%, S1 sebanyak 15,00% dan D3 sebanyak 9,00%

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia sering kali di kaitkan dengan masa kerja setiap karyawan karena usia juga sangat mempengaruhi kinerja suatu karyawan, berikut adalah penyajian data usia karyawan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia/ Umur	Jumlah	Presentase%
1	18 – 30	29	55,00%
2	31 – 40	15	28,00%
3	41 – 60	9	17,00%
Jumlah		53	100%

(Sumber hasil olah data, 2019)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan Bulukumba mayoritas berada pada kisaran usia 18

– 30 tahun yakni sebanyak 55,00%, karyawan dengan kisaran usia 31 – 40 tahun yakni sebanyak 28,00% dan kisaran umur 41 – 60 17,00%.

c. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Lama kerja merupakan tingkat masa kerja yang telah di tempuh oleh karyawan dengan berbagai pengalaman kerja, dan setiap karyawan dapat bekerja dengan pengalaman mereka masing – masing yang telah didapatkan selama mereka bekerja. Berikut data responden berdasarkan lama kerja.

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja

No	Lama kerja	Jumlah	Presentase %
1.	1 – 10	40	76%
2.	11 – 29	7	13%
3.	30 – 40	6	11%
	Jumlah	53	100%

(Sumber hasil olah data, 2019)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba berdasarkan lama kerja mayoritas 1 – 10 Tahun sebanyak 76%, kemudian karyawan dengan lama kerja 11 – 29 tahun sebanyak 13%, kemudian lama kerja 30 – 40 tahun sebanyak 11%.

## 2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mempermudah dalam pengolahan data dalam bentuk kuantitatif melalui aplikasi/ program SPSS. Analisis Deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Analisis Kuesioner Variabel Keselamatan Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Lingkungan kerja saya dalam keadaan aman dari gangguan		6 11,3%	27 50,9%	20 37,7%
2	Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang dan merasa aman			19 35,8%	34 64,2%
3	Perusahaan selalu menyediakan peralatan yang dibutuhkan karyawan seperti sepatu boots, helm, masker, sarung tangan dan lain – lain		1 1,9%	23 43,3%	29 54,7
4	Semua peralatan kerja yang digunakan masih dalam kondisi baik dan layak pakai		3 5,7%	29 54,7%	21 39,6%
5	Karyawan yang bekerja dilapangan harus memiliki standar fisik dan mental yang baik dalam melaksanakan pekerjaan		2 3,8%	16 30,2%	35 66,0%
6	Perusahaan memberi ganti rugi pada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat fisik	1 1,9%	2 3,8%	23 43,4%	27 50,9

(Sumber hasil olah data 2019)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik jawaban terhadap kuesioner yang dibagikan, dengan menggunakan 6 item pernyataan/ kuesioner yang hasilnya dapat di uraikan sebagai berikut.

1. Pernyataan yang terkait, lingkungan kerja yang aman dari gangguan. karyawan lebih dominan memilih Setuju sebanyak 27 responden atau 50,9% sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
2. Pernyataan yang terkait, lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang. Karyawan lebih dominan memilih Sangat Setuju sebanyak 34 responden atau 64,2%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%
3. Pernyataan yang terkait, penyediaan APD. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 29 responden atau 54,7%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%
4. Pernyataan yang terkait, peralatan dalam kondisi layak pakai. Karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 29 responden atau 54,7%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%
5. Pernyataan yang terkait, karyawan yang bekerja dalam kondisi fisik yang baik. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 35 responden atau 66,0%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%
6. Pernyataan yang terkait, Perusahaan memberi ganti rugi kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 27 responden atau 50,9%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,9%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata setiap responden menyatakan memilih setuju dalam variabel keselamatan kerja pada PT. PLN UP3 Bulukumba.

Tabel 4.5 analisis kuesioner variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan untuk mencapai target kerja yang telah di tetapkan		5 9,4%	32 60,4%	16 30,2%
2	Dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan mengikuti aturan yang telah di tetapkan agar target perusahaan tercapai			32 60,4%	21 39,6%
3	Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan	2 3,8%	11 20,8%	26 49,1%	14 26,4%
4	Setiap karyawan berusaha bekerja dengan jumlah pekerjaan yang telah di berikan		2 3,8%	39 73,6%	12 22,6%
5	Dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan bekerja dengan teliti dan disiplin sehingga dapat terhindar dari kecelakaan kerja		1 1,9%	17 32,1%	35 66,0%
6	Perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk menggunakan alat keselamatan agar kecelakaan kerja dapat terhindarkan			11 20,8%	42 79,2%
7	Karyawan di wajibkan bekerja		1	22	30



	dengan SOP untuk menghindari kesalahan		1,9%	41,5%	56,6%
8	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan kerja terhadap karyawan sehingga kesalahan kerja dapat dihindarkan		2 3,8%	24 45,3%	27 50,9%
9	Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja		1 1,9%	31 58,5%	21 39,6%
10	Karyawan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien		1 1,9%	29 54,7%	23 43,4%

(sumber hasil olah data 2019)

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa karakteristik jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, dengan menggunakan 10 item pernyataan/ kuesioner yang hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Pernyataan yang terkait, pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 32 responden atau 60,4% sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%
2. Dalam pernyataan yang terkait, setiap perusahaan di haruskan mengikuti aturan. karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 32 responden atau 60,4%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%.
3. Pernyataan yang terkait, penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 26 responden atau 49,1%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 2 responden atau 3,8%.

4. Pernyataan yang terkait, karyawan bekerja dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 39 responden atau 73,6%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
5. Pernyataan yang terkait, karyawan diharuskan bekerja dan disiplin. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 35 responden atau 66,0%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
6. Pernyataan yang terkait, penggunaan APD bagi setiap karyawan. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 42 responden atau 79,2%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
7. Pernyataan yang terkait, Karyawan bekerja dengan SOP. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 30 responden atau 56,6%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
8. Pernyataan yang terkait, perusahaan melakukan pelatihan kerja. Karyawan lebih dominan memilih sangat setuju sebanyak 27 responden atau 50,9%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
9. Pernyataan yang terkait, ketetapan waktu karyawan. Karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 31 responden atau 58,5%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%.
10. Pernyataan yang terkait, penggunaan jam kerja yang efektif dan efisien, karyawan lebih dominan memilih setuju sebanyak 29

responden atau 54,7%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju 0%

### 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keesaahan *instrumen* penelitian. Suatu *instrumen* dapat dikatakan valid jika dapat mengukur tinggi rendahnya *validitas* suatu *instrumen*, suatu instrumen dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, begitupun sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka *instrumen* dikatakan tidak valid.

Tabel 4.6 *validitas* keselamatan kerja (X)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,564	0,266	Valid
2	0,512	0,266	Valid
3	0,607	0,266	Valid
4	0,726	0,266	Valid
5	0,708	0,266	Vaid
6	0,549	0,266	Valid

(Sumber hasil olah data spss versi. 22 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa semua item pernyataan keselamatan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

Uji validasi variabel (y)

Tabel 4.7 *validitas* kinerja karyawan (Y)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,661	0,266	Valid
2	0,698	0,266	Valid
3	0,671	0,266	Valid
4	0,716	0,266	Valid
5	0,570	0,266	Valid
6	0,503	0,266	Valid
7	0,490	0,266	Valid
8	0,594	0,266	Valid
9	0,611	0,266	Valid
10	0,665	0,266	Valid

(sumber hasil olah data spss versi 22 2019)

Berdasarkan tabel 4.7, bahwa semua item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji reliabilitas

Metode uji reliabilitas sering menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

*Cronbach Alpha* < 0,6 : reliabilitas buruk

*Cronbach Alpha* > 0,6 – 0,7,9 : reliabilitas diterima

*Cronbach Alpha* > 0,8 reliabilitas diterima (Mathar, 2013 :42)

Hasil pengujian adalah sebagai berikut

Tabel 4.8 uji reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Koef. Krtis	Status
Keselamatan kerja	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,810	0,60	Reliabel

(sumber hasil olah data spss. Versi 22 2019)

Berdasarkan hasil uji *reliabilitas* dapat menunjukkan bahwa semua variabel sudah dapat dikatakan reliabel dan bisa diajukan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,668 dan 0,810. Sehingga dapat dikatakan masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga dapat dikatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Berdasarkan hipotesis yang telah di ajukan dalam penelitian ini, maka untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Jika nilai signifikan ( $s$ ) > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa variabel X tidak memengaruhi variabel Y namun Jika nilai signifikan ( $s$ ) < dari

probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa variabel X memengaruhi variabel Y, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	koef. Regresi	Beta	t- Hitung	Tingkat Signifikan
constant	21,841		5,113	0,000
Keselamatan Kerja	0,585	0,372	2,866	0,006

(sumber olah data spss. Versi 22 2019)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil model persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a+bx$$

$$\text{Kinerja karyawan (y)} = 21,841 + 0,585 x$$

Keputusan:

Dari tabel 4.9 nilai sig variabel x ( $k_3$ ) = 0,006 < 0,05 berarti bahwa variabel independen X (keselamatan kerja) berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Makin tinggi keselamatan kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan.

. Yang dimana pada variabel Y atau kinerja karyawan akan membaik jika variabel X atau keselamatan kerja di tingkatkan. Dengan demikian persamaan estimasinya adalah  $Y = 21,841 + 0,585X$  bahwa setiap penambahan 1 pada variabel X atau keselamatan kerja maka nilai variabel Y atau kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,585.

f. Uji T

Rumusnya adalah

$$T \text{ Hitung} : t \text{ tabel}$$

Dari tabel koefisien di peroleh sebagai berikut

$t_{hitung} = 2,866$

$t_{tabel} = 0,266$

Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$$2,866 > 0,266 = 2,866 > 0,266$$

Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y atau Standar Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba.

### C. Pembahasan

Dapat diketahui dalam penelitian kali ini adalah variabel independen X keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan dengan pembuktian nilai sig variabel X =  $0,006 < 0,05$  semakin tinggi keselamatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Maka temuan ini bermakna bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba yang harus di perhatikan adalah standar keselamatan kerja.

Keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba khususnya bagian teknik lapangan itu sangat di perhatikan supaya kecelakaan kerja dapat dihindarkan dan karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan di lapangan karena alat keselamatan kerja mereka sangat di perhatikan, dalam 3 bulan sekali pejabat K3 melakukan pengecekan alat keselamatan kerja, apa alat keselamatan kerja tersebut masih layak pakai atau sudah tidak layak pakai, jika ada alat yang sudah tidak layak pakai maka pejabat K3 segera mengganti alat yang sudah tidak layak pakai dengan alat yang baru agar keselamatan kerja setiap

karyawan dapat dijamin dengan cara peralatan yang lengkap dan layak pakai.

Bukan saja kondisi peralatan yang di cek tetapi kondisi fisik setiap karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 bulukumba selalu melakukan pengecekan kesehatan terhadap setiap karyawan satu kali dalam setahun, jika ada salah satu karyawan yang mengalami gangguan kesehatan pada saat melakukan cek Up maka pihak PT. PLN menghimbau agar karyawan tersebut melakukan pemeriksaan kesehatan secara berlanjut, dalam melakukan setiap pekerjaan pejabat K3 selalu mengintruksikan agar mereka bekerja dengan mematuhi SOP yang berlaku.

PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba juga rutin melakukan simulasi bencana seperti Gempa Bumi dan kebakaran yang dilakukan setiap 6 bulan sekali, simulasi dilakukan agar setiap karyawan bisa mengetahui langkah apa saja yang harus dilakukan jika suatu saat kejadian seperti kebakaran maupun gempa bumi maka karyawan tidak akan merasa panik karena simulasi rutin dilakukan, pada saat simulasi PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba melakukan kerja sama dengan pihak Pemadam Kebakaran dan Satpol PP agar simulasi tersebut kelihatan lebih nyata.

Pada penelitian kali ini didukung oleh penelitian terdahulu adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evert Makado, dkk tahun 2017 dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bimoli Bitung yang menggunakan metode kuantitatif, adapun hasil penelitiannya adalah keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimoli Bitung. Maka dapat

di simpulkan bahwa penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang memiliki hasil penelitian yang sama di mana keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bulukumba, hal ini bermakna bahwa semakin teaja keselamatan kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

#### **B. Saran dan Masukan**

Saran yang dapat di sampaikan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

★ Untuk keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba disarankan agar alat keselamatan kerja yang di pakai dapat di perbaharui atau di ganti dengan alat keselamatan kerja yang lebih aman dan dapat memberikan kenyamanan pada saat melakukan pekerjaan dan kecelakaan kerja dapat dihindarkan sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Dan untuk kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bulukumba di sarangkan agar perusahaan lebih sering lagi melakukan pelatihan kerja bagi setiap karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan segala jenis peralatan kerja yang kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus di penuhi sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajib Hamzah, Nina Oktarina, 2015. Pengaruh Pelaksana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Vol. 4 No. 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Bungin, Burhan, 2013 Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi : Format Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi, Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen Dan Pemasaran. Jakarta : Kencana.
- Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, M. Kosasih Zen, 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA Ep Asset 2 Prabumulih Vol. 14, No. 2
- Endro Wibowo, Hardi Utomo. 2016 Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening PT. Sido Muncul Semarang. Vol. 9, No. 17
- Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu, 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. Vol. 5, No. 3.
- Fatmawati Mallapiang, Dwi Santy Damayati, Nurul Fadillah, 2017. Gambaran Perilaku Tenaga Kerja Dan Pelaksana Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Konstruksi Dalam Pembangunan Balai Diklat BPK – RI Makassar Oleh PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. Vol. 9, No. 1
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ibrahim, Hasbi. 2013 Strategi Penerapan Sistem Manajemen K3 Berdasarkan OHSAS 18001 : 2007 Dan Permentan No. 5 / Men /2012. Makassar : Alauddin University Press.
- Kadek Maita Jaya, Ni Nyoman Ari Novarini, I Wayan Suarjna, 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA UBUD. Vol. 13 No.2

Kasmir. 2017. Manajemen SDM, Teori Dan Praktik. Depok : Rajawali Press.

Lettyzia Juliaudrey Tampubolon, 2015. Efektivitas Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Siduarjo Sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3. Vol. 3, No.3

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Press.

Marwansyah. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua Bandung : Alfabeta

Purwanto, Agus Erwan. Sulistyatuti, Ratih, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Gava Media

Sinambela, Lajian Poltak. 2017. Manajemen SDM : Membangun Kinerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. 2016 Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Alfabeta Bandung.

Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Prsada.

\_\_\_\_\_. 2016, Manajemen Kinerja, Edisi Ke Lima. Jakarta : Rajawali Press.

Mathar, Muh. Quraisy. 2013, metode penelitian kuantitatif untuk ilmu perpustakaan . makassar : Alauddin university press.

<https://jdih.esdm.go.id/Peraturan/Uu-01-1970>. Tanggal Akses 23/ April/ 2019. Pukul 14 : 08

<https://www.pikiran-rakyat.com/Nasional/2019/01/15/Kecelakaan-Kerja-2018-Mencapai-173105-Kasus>. Diakses 23 April 2019. Pukul 15: 00

L

A

M

P

I

R

A

N



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH STANDAR KESELAMATAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BULUKUMBA

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Bersama dengan ini, saya mohon izin kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu berpartisipasi dalam penelitian yang saya kerjakan. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesedian untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, semua informasi yang di terima hanya akan digunakan untuk keperluan akademis semata

Dengan demikian saya berharap pengisian kuesioner dijawab dengan sejujur – jujurnya seperti yang Bapak/Ibu/Saudara/i alami dan rasakan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Atas partisipasi dan kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

#### IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin :  laki – laki  wanita

Usia : .....Tahun

Lama Kerja : ..... Bulan/ Tahun

Tingkat Pendidikan :

Bidang ilmu :

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilih jawaban dan beri tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut :

4 = Sangat setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

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



Peneliti

Andi Muh Ishak

082348818597

## Daftar Pernyataan

### A. Keselamatan kerja (x)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>x1.1</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>				
1.	Lingkungan kerja saya dalam keadaan aman dari gangguan				
2.	Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang dan merasa aman				
<b>x.1.2</b>	<b>Peralatan kerja</b>				
1.	Perusahaan selalu menyediakan peralatan yang dibutuhkan karyawan seperti sepatu boots, helm, masker, sarung tangan dan lain – lain				
2.	Semua peralatan kerja yang digunakan masih dalam kondisi baik dan layak pakai				
<b>X1.3</b>	<b>Kondisi fisik dan mental karyawan</b>				
1.	Karyawan yang bekerja dilapangan harus memiliki standar fisik dan mental yang baik dalam melaksanakan pekerjaan				
2.	Perusahaan memberi ganti rugi pada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat fisik				

## B. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>Y1.1</b>	<b>Karyawan mampu bekerja sesuai target</b>				
1.	Dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan untuk mencapai target kerja yang telah di tetapkan				
2.	Dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan mengikuti aturan yang telah di tetapkan agar target perusahaan tercapai				
<b>Y1.2</b>	<b>Ketetapan waktu dalam melaksanakan tugas</b>				
1.	Karyawan di haruskan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan				
2.	Setiap karyawan berusaha bekerja dengan jumlah pekerjaan yang telah di berikan				
<b>Y1.3</b>	<b>Tidak ada kecelakaan kerja di lingkungan kerja</b>				
1.	Dalam perusahaan setiap karyawan di haruskan bekerja dengan teliti dan disiplin sehingga dapat terhindar dari kecelakaan kerja				
2.	Perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk menggunakan alat keselamatan agar kecelakaan kerja dapat dihindarkan				
<b>Y1.4</b>	<b>Tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan</b>				
1.	Karyawan di wajibkan bekerja dengan SOP untuk menghindari kesalahan				
2.	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan kerja terhadap karyawan sehingga kesalahan kerja dapat dihindarkan				



Y1.5	Kehadiran sesuai jadwal				
1.	Karyawan berusaha datang tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja				
2.	Karyawan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien				



Lampiran 1 : Tabulasi kuesioner

a. Variabel keselamatan kerja

Pernyataan	Keselamatan Kerja X						Total
	1	2	3	4	5	6	
R1	3	3	3	3	3	3	18
R2	3	4	3	3	3	4	20
R3	2	4	3	2	2	3	16
R4	3	4	4	4	4	4	23
R5	4	3	3	3	4	4	21
R6	3	4	4	4	4	4	23
R7	2	3	4	4	3	4	20
R8	3	3	4	4	3	3	20
R9	3	3	3	3	4	3	19
R10	4	3	4	3	4	4	22
R11	2	4	3	3	4	3	19
R12	3	4	4	4	4	4	23
R13	4	4	4	4	3	3	22
R14	4	4	4	4	4	4	24
R15	4	4	4	4	4	3	23
R16	3	3	3	3	4	3	19
R17	3	3	3	3	3	3	18
R18	2	3	4	3	3	4	19
R19	4	4	3	3	3	3	20
R20	4	3	3	3	3	3	19
R21	4	3	3	3	4	4	21
R22	3	4	4	4	4	3	22
R23	3	3	3	3	4	3	19
R24	3	4	2	3	4	3	19
R25	3	4	3	3	3	3	19
R26	4	3	3	4	4	4	22
R27	4	4	4	4	4	4	24
R28	3	3	4	3	4	4	21
R29	3	4	4	3	4	4	22
R30	4	4	4	4	4	1	21
R31	4	4	4	3	3	3	21
R32	2	3	3	2	2	2	14
R33	4	4	4	4	4	4	24
R34	4	4	4	4	4	4	24
R35	3	4	3	3	4	4	21



R18	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	30
R19	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
R20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
R21	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34
R22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
R23	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
R24	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32
R25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R26	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	34
R27	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	36
R28	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
R29	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
R30	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
R31	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
R32	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	31
R33	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	33
R34	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	35
R35	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
R36	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	35
R37	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	27
R38	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	34
R39	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	29
R40	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R42	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
R43	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
R44	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	27
R45	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
R46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
R48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R51	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
R52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R53	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35

Lampiran 2 : Analisis deskriptif

a. Analisis deskriptif variabel keselamatan kerja

**X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	11.3	11.3	11.3
S	27	50.9	50.9	62.3
SS	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	19	35.8	35.8	35.8
SS	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
S	23	43.4	43.4	45.3
SS	29	54.7	54.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.7	5.7	5.7
S	29	54.7	54.7	60.4
SS	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.8	3.8	3.8
S	16	30.2	30.2	34.0
SS	35	66.0	66.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	2	3.8	3.8	5.7
S	23	43.4	43.4	49.1
SS	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

b. Analisis Deskriptif variabel kinerja karyawan

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	9.4	9.4	9.4
S	32	60.4	60.4	69.8
SS	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	60.4	60.4	60.4
SS	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.8	3.8	3.8
TS	11	20.8	20.8	24.5
S	26	49.1	49.1	73.6
SS	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.8	3.8	3.8
S	39	73.6	73.6	77.4
SS	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
S	17	32.1	32.1	34.0
SS	35	66.0	66.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	11	20.8	20.8	20.8
SS	42	79.2	79.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	



**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
S	22	41.5	41.5	43.4
SS	30	56.6	56.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.8	3.8	3.8
S	24	45.3	45.3	49.1
SS	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
S	31	58.5	58.5	60.4
SS	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
S	29	54.7	54.7	56.6
SS	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas

a. Uji reliabilitas variabel keselamatan kerja (X)

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	53	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.668	.676	6

b. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.818	10

Lampiran 4 : Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K3 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

### Model Summary

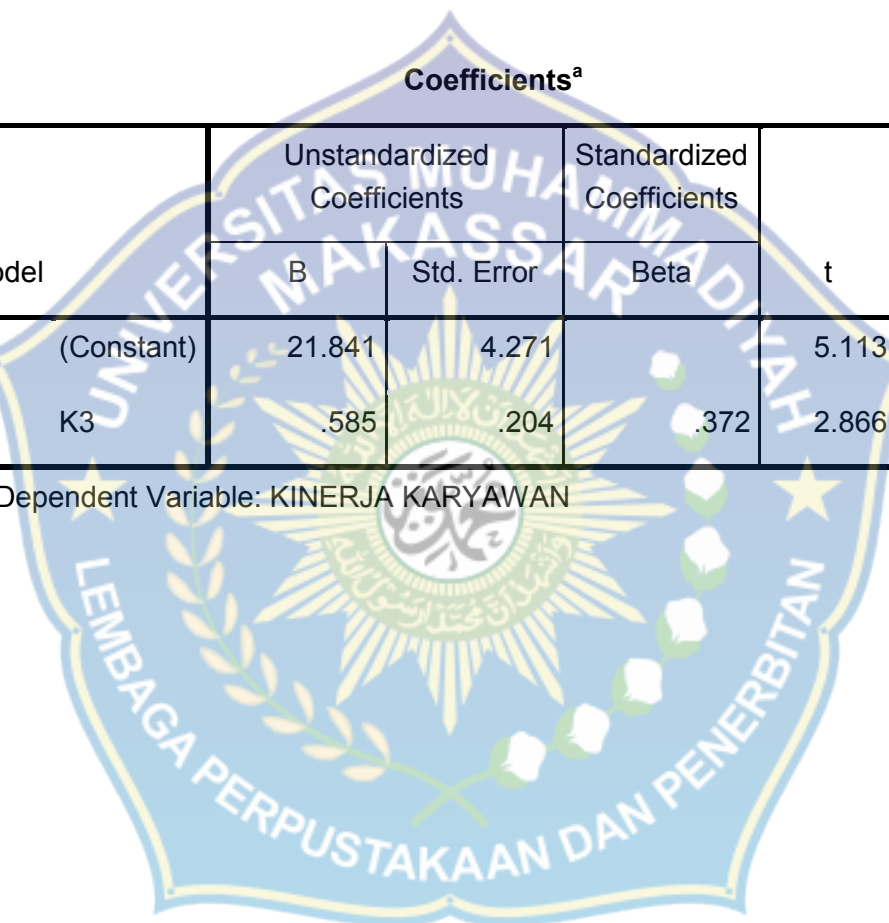
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 <sup>a</sup>	.139	.122	3.170

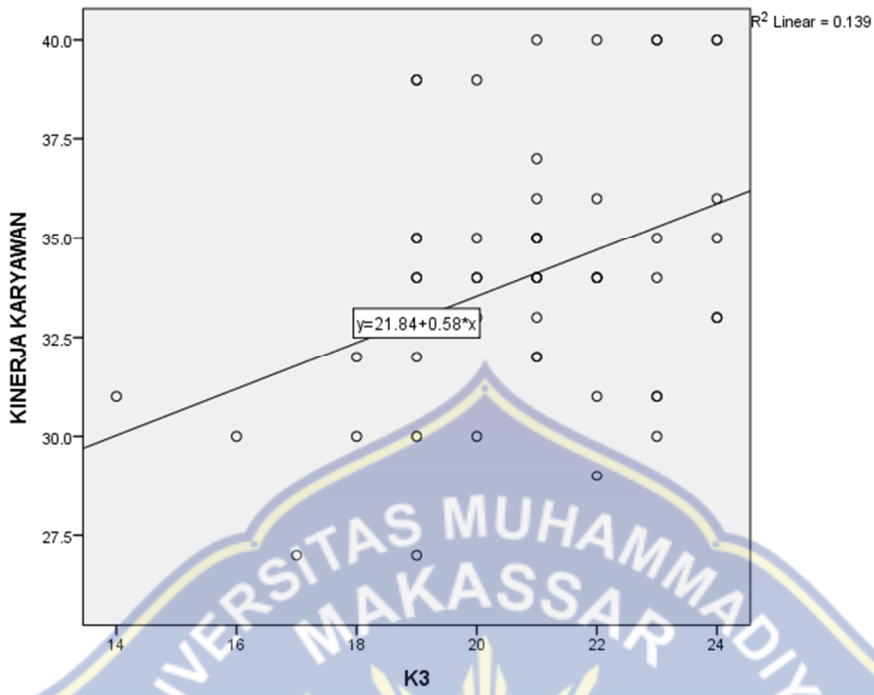
a. Predictors: (Constant), K3

### Coefficients<sup>a</sup>

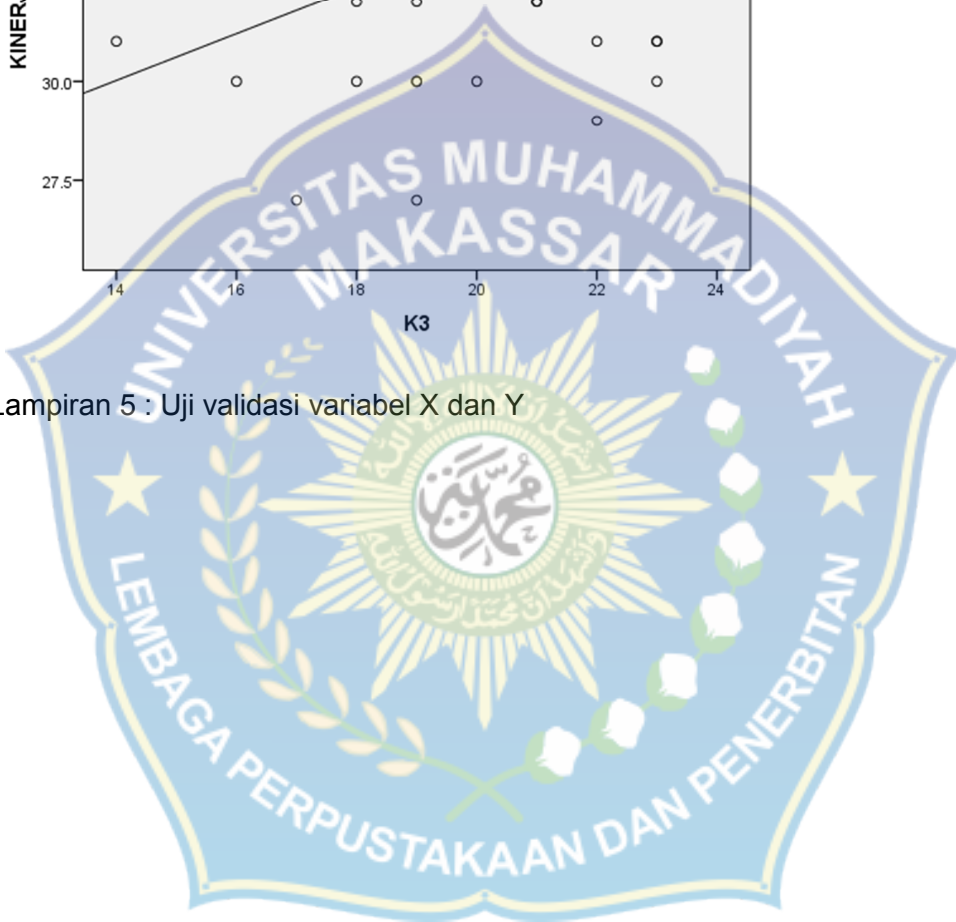
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.841	4.271		5.113	.000
	K3	.585	.204	.372	2.866	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN





Lampiran 5 : Uji validasi variabel X dan Y



		X1	X2	X3	X4	X5	X6	VAR000X
X1	Pearson Correlation	1	.122	.087	.313*	.380**	.085	.564**
	Sig. (2-tailed)		.382	.538	.023	.000	.545	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.122	1	.223	.369**	.270	.074	.512**
	Sig. (2-tailed)	.382		.108	.007	.050	.597	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X3	Pearson Correlation	.087	.223	1	.515**	.162	.313*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.535	.108		.000	.246	.023	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X4	Pearson Correlation	.313*	.369**	.515**	1	.513**	.157	.762**
	Sig. (2-tailed)	.023	.007	.000		.000	.261	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53

X5	Pearson Correlation	.380**	.270	.162	.513**	.1	.292*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.005	.050	.246	.000		.034	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X6	Pearson Correlation	.085	.074	.313*	.157	.292*	.1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.545	.597	.023	.261	.034		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
VAR000X	Pearson Correlation	.564**	.512**	.607**	.762**	.708**	.549**	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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







Dokumentasi pada saat pembagian kuesioner



Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan Teknik Bagian Pemasangan Tiang Listrik



Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan Karyawan Bagian Pengaduan Pelanggan



Pengisian Kuesioner Oleh Asman Teknik Jaringan



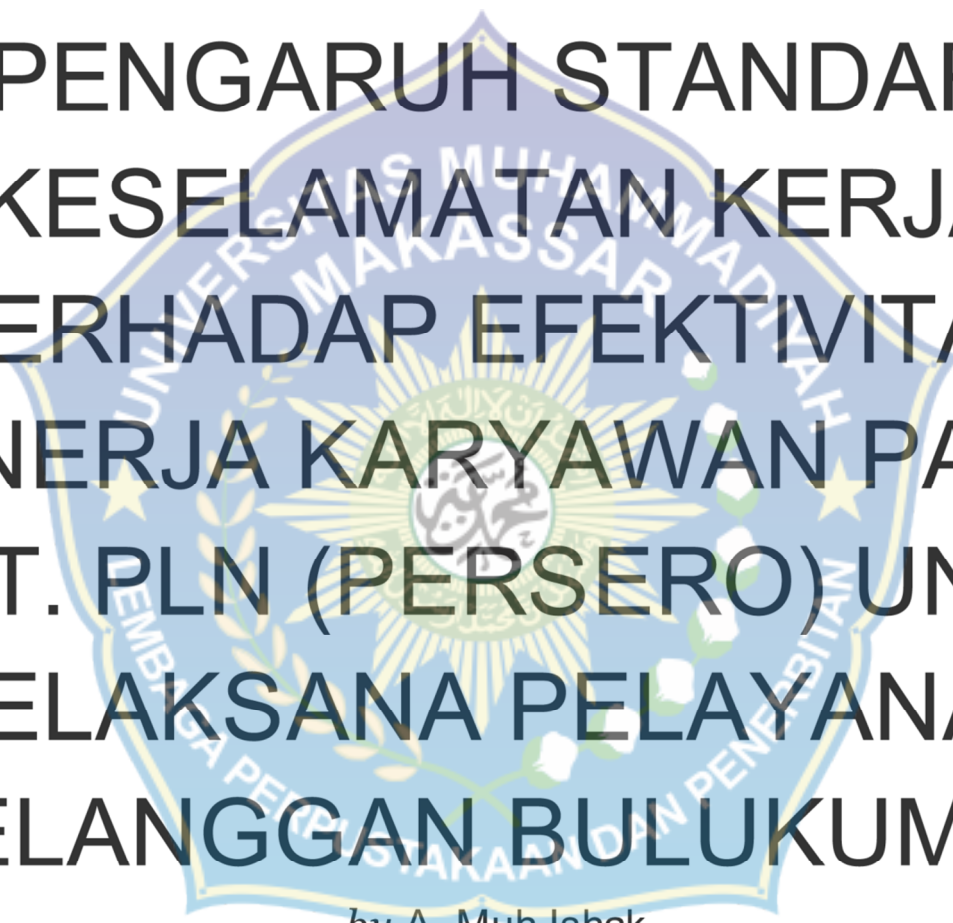
Pengisian Kuesioner Oleh K3 Lingkungan



Pengisian kuesioner oleh karyawan bagian perawatan



Pengisian kuesioner pada bagian pemasangan Kwh Meter



PENGARUH STANDAR  
KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) UNIT  
PELAKSANA PELAYANAN  
PELANGGAN BULUKUMBA

*by A. Muh Ishak*

---

**Submission date:** 22-Jun-2019 12:22PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1146023423

**File name:** skripsi\_acc.docx (230.33K)

**Word count:** 10472

**Character count:** 65676

# PENGARUH STANDAR KESELAMATAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BULUKUMBA

## ORIGINALITY REPORT

<b>7</b> %	<b>11</b> %	<b>0</b> %	<b>3</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>suryaputraprasugi.blogspot.com</b> Internet Source	<b>4</b> %
<b>2</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>3</b> %

Exclude quotes  On Exclude matches  < 3%  
Exclude bibliography  On





PT. PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK WILAYAH SULSEL, SULTRA & SULBAR  
UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BULUKUMBA

Jl.LantoDg.Pasewang,Bulukumba 92512

Telepon : (0413) 81490, 82000

Telepon Pengaduan : 123

Faksimile : (0413) Telepon

1591

E-mail : pln.bulukumba@pln.co.id

Website : www.pln.co.id

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **SYAHRIAL YUSUF.M**  
Jabatan : An. Manager UP3 Bulukumba  
Alamat : Jalan Lanto Dg Psewang No. Bulukumba

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **A.MUH. ISHAK**  
No. Stambuk : 10572 0533215  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian Pada PT.PLN (Persero) UP3 Bulukumba dalam rangka Penyusunan SKRIPSI yang berjudul : PENGARUH Standar Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan pelanggan Bulukumba

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bulukumba, 10 Juni 2019

An.MANAJER  
MANAGER BAG. KSA



**SYAHRIAL YUSUF. M**

## BIOGRAFI PENULIS



**Andi Muh Ishak** panggilan Ishak lahir di Bontobangun 03 November 1996 dari pasangan suami istri bapak Andi Pananrangi dan Ibu Rumiati. Peneliti adalah putra tunggal. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl Ir. Sutami km.8,45 komp. villa Mutiara. Makassar

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 87 Butakeke lulus tahun 2008, SMP Negeri 39 Bulukumba lulus tahun 2011, SMA Negeri 10 Bulukumba lulus tahun 2014 dan mulai pendidikan Di perguruan Tinggi Negeri Tahun 2014 di Universitas Negeri Gorontalo kemudian tahun 2015 pindah ke Universitas Muhammadiyah Makassar mengikuti Program Studi Manajemen sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Ia aktif di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMJ) sebagai anggota periode 2017/ 2018, dan juga aktif di Kerukunan Keluarga Mahasiswa Bulukumba (KKMB) sebagai sekertaris umum periode 2016/ 2017.