

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.PLN (Persero) WILAYAH  
SULSELRABAR MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh  
**FATMALA**  
105720551515



**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

**2019**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.PLN (Persero) WILAYAH  
SULSELRABAR MAKASSAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah satu Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen*

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

**FATMALA**

**105720551515**

**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

**2019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada-Nyalah kami menyembah dan kepada-Nyalah kami mohon pertolongan. Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada:

Bapak dan Ibuku yang selalu memberikan motivasi dan do'a dalam hidupku  
Kakak dan Adikku yang selalu memberikan inspirasi dalam hidupku  
Teman satu kelasku, dosen-dosenku, serta sahabat-sahabatku  
Semoga kalian semua selalu dalam Lindungan Allah SWT.

### MOTTO

Libatkan Allah dalam segala urusan dan jangan jadikan Dunia sebagai tujuan hidup karena Dunia adalah tempat kita meninggal bukan tempat kita tinggal, jadikan dunia ada di gengamanmu dan akhirat di hatimu.

وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا لَعِبٌ وَلَهْوٌ وَلَلْآخِرَةُ خَيْرٌ لِلَّذِينَ يَنْقُوتُونَ ۗ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

*“Kehidupan dunia ini hanyalah main-main dan senda gurau belaka.*

*Dan sungguh kampung akhirat itu lebih baik bagi orang-orang yang*

*bertaqwa. Maka tidakkah kamu memahaminya ?” (al-An’âm ayat 32)*



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah  
Sulselrabar.  
Nama Mahasiswa : Fatmala  
No. Stambuk/NIM : 105720551515  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bawa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diajukan didepan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2019 di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mkassar.

Makassar , Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Agus Salim HR, SE., MM  
NIDN : 0911115703

Muh. Nur Rasvid, SE., MM.  
NIDN : 927078201

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

Ketua Program Studi,

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





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Fatmala Nim : 105720551515, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H  
30 Agustus 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, MA  
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
3. Dr. H. Muchram BL., SE, MS  
4. Dr. Andi Rustam, SE.,MM.,AK.,CA.

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatmala  
Stambuk : 105720551515  
Jurusan : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi,

**Muh Nur Rasyid, SE, MM**  
NBM: 1085 576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh*

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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero).

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 bapak dan ibu yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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



penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agus Salim HR, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.



10. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua orang tua yaitu Bapak dan Ibu atas jasa-jasa membiayai dan memotivasi terhadap cita-cita yang akan saya capai.

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 Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, 30 Agustus 2019

Fatmala



## ABSTRAK

**FATMALA, Tahun 2019. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Agus Salim HR dan Muh. Nur Rasyid.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variable independen dan Kinerja Karyawan sebagai variable dependen. Populasi penelitian ini adalah Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar sebanyak 150 orang kemudian ditarik sampel sebanyak 35 orang dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik studi pustaka lapangan, observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda dan Uji kualitas data.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi liner berganda yang menunjukkan persamaan  $Y = 29,948 + 1,409 X1 + -0,565 X2$  dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $r = 0,582$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) faktor ini mempunyai nilai sebesar **0,298** atau **29,8%** sisanya **70,2%** dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti degan uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 4,298$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,694$  dari hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hipotesis dapat diterima.

**Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**FATMALA, 2019. Effects of Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Makassar Sulsebarab Region, Thesis Faculty of Economics and Business, Department of Management, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Agus Salim HR, and Muh. Nur Rasyid.**

*This study aims to find out whether there is safety and health for PT PLN (Persero) Sulsebarab Region Makassar. The type of research used is quantitative descriptive research. In this study two variables are available, namely Occupational Safety and Health as an independent variable and Employee Performance as the dependent variable. The population of this study was 150 employees in PT. PLN (Persero) Makassar Sulsebarab Region and 35 people were taken as samples in this study. Data collection is done by using field study techniques, observation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis was performed by linear multiple regression analysis and data quality testing.*

*Based on the results of the study, the results of multiple regression showed that the equation  $Y = 29,948 + 1,409 X1 + -0,565 X2$  and based on the test results of the coefficient of determination of work safety and work safety on company performance was  $r = 0.582$ . The coefficient of determination ( $r^2$ ) of this factor has a value of **0.298** or **29.8%** received **70.2%** approved by other variables not included in this research model. This is evidenced by statistical tests that show the value of  $t_{count} = 4.298$  greater than  $t_{table} = 1.694$  from the results of calculations obtained, the variable Occupational Safety and Health has a significant positive effect on Employee Performance and the hypothesis is acceptable.*

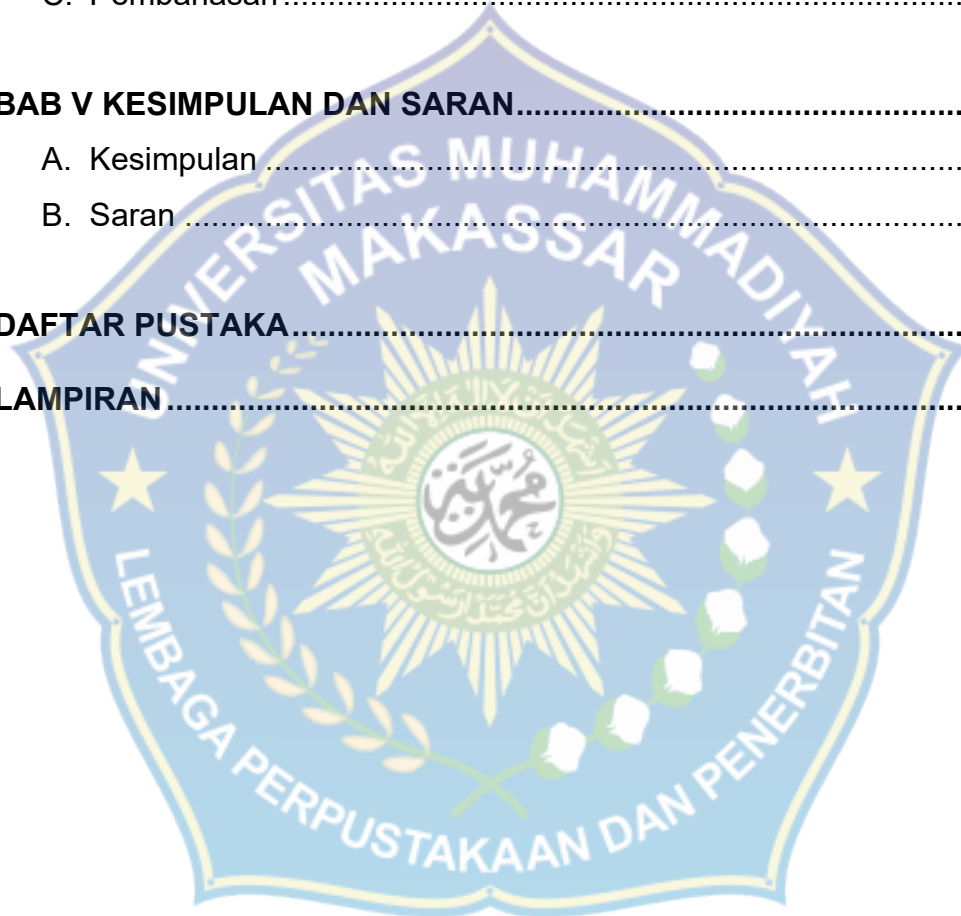
**Keywords: Work Safety, Work Health, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	5
B. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	12
C. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
D. Tinjauan Empiris.....	23
E. Kerangka Pikir.....	24
F. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
E. Sumber Data.....	29



F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
G. Metode Analisis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	34
B. Hasil Penelitian .....	45
C. Pembahasan .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Keselamatan Kerja .....	50
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Kerja.....	51
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	51
4.8 Statistik Deskriptif .....	52
4.9 Hasil Uji Validitas .....	53
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4.13 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	59
4.14 Hasil Koefisien Determinasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.2	Gambar Kerangka Pikir ..... 26
4.1	Hasil Uji Normalitas..... 56
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktifitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Secara umum, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif mungkin agar di peroleh kinerja yang maksimal. Benardin dan Russel mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang di terapkan



dalam perusahaan dan yang tak kalah pentingnya fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana seperti halnya keselamatan dan kesehatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal.

PT.PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan milik Negara yang didirikan pada tanggal 27 Oktober 1945, yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, dan bergerak dalam sector pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di Seluruh wilayah Indonesia, baik didaerah perkotaan, pedesaan, ataupun kalangan industrial, komersial, rumah tangga maupun umum. Salah satu aspek terpenting dalam system produksi listrik nasional adalah lingkungan kerja dimana lingkungan kerja berperan penting dalam PT.PLN (Persero) seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa lingkungan kerja meskipun tidak berkaitan dalam kegiatan kerja langsung akan tetapi lingkungan kerja yang memfasilitasi kegiatan kerja tersebut sehingga dapat dilaksanakannya tujuan perusahaan, selain lingkungan kerja PLN harus diperhatikan Keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja sebagai sumber daya dalam perusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan rencana yang berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, mengenai hal tersebut dapat dipertegas lagi dalam undang-undang pasal 86 No.13 tahun 2003. Dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Adapun yang menjadi sasaran keselamatan dan kesehatan kerja di antaranya adalah meningkatkan kinerja karyawan tanpa memeras

tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya, keberadaan keselamatan dan kesehatan kerja harus dijunjung tinggi oleh perusahaan industry. Meskipun perusahaan tidak berhubungan langsung dengan produksi akan tetapi pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di terapkan pada setiap perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, menjadi ketertarikan bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ ***Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.***”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, yang menjadi masalah pokok penelitian ini adalah “Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar?”

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

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan

2. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan akademisi, dalam hal ini pembuatan tugas ataupun karya tulis ilmiah lainnya.
3. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar di antara makhluk yang liannya. Misalnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda, mengapa demikian? Karena manusia memang diciptakan berbeda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa "Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam dalam menerepkan fungsi-



fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk meencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM ,rekrutmen sampai dengan karyawan pension. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan stakeholder, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan, dan kesejahteraan lainnya.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhatian.

Hasibuan (2014:21) mengatakan ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

## 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

2) Analisis jabatan

Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan, penilaian dan penyusunan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan.

3) Penarikan pegawai

Penarikan pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan suatu organisasi untuk mempengaruhi para calon pegawai yang memenuhi syarat serta potensial untuk menjadi pegawai pada suatu organisasi.

4) Penempatan kerja

Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus tes) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.

5) Orientasi kerja

Orientasi kerja adalah suatu program yang dibuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja.

b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

1) Pendidikan dan pelatihan (training and development)

2) Pengembangan karier

Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

3) Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan.

c. Pemberian balas jasa mencakup:

1) Balas jasa langsung terdiri dari: Gaji/upah dan Insentif

2) Balas jasa tak langsung terdiri dari: Keuntungan (benefit) dan pelayanan/kesejahteraan (service)

d. Integrasi mencakup:

1) Kebutuhan karyawan

Kebutuhan karyawan adalah hal-hal yang menunjang/membantu proses kerja karyawan

2) Motivasi kerja



Motivasi kerja adalah kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja.

4) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap aturan organisasi.

5) Partisipasi kerja

Partisipasi kerja adalah suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab didalamnya.

e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

1) Komunikasi kerja

Komunikasi kerja adalah proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun nonverbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

2) Kesehatan dan keselamatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.

3) Pengendalian konflik kerja

Pengendalian konflik kerja adalah suatu strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk mencegah konflik yang merusak, meliankan dampak

menjadikan konflik sebagai suatu keadaan yang bersifat memperbaiki dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 4) Konseling kerja

Konseling kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan tatap muka antara konselor dan konseli untuk membantu konseli untuk mengatasi permasalahan yang dialami dalam pekerjaannya.

#### f. Pemisahan tenaga kerja mencakup:

##### 1) Pemberhentian karyawan

Terdapat dua kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai dan Segala (2013:13) yaitu

- a. Fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi organisasional diantaranya adalah pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

## **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Setiap tenaga kerja butuh perlindungan berupa perlindungan keselamatan dari tempat dimanaiia bekerja. Perlindungan keselamatan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dengan aman. Keselamatan kerja menunjukkan

kondisi yang aman dan selamat dari kerugian di tempat kerja. Kondisi bangunan tempat karyawan bekerja harus sesuai dengan memenuhi kriteria keselamatan bagi penghuni dan kondisi mesin yang ada di perusahaan harus baik agar karyawan merasa aman dan selamat dari kecelakaan. Mesin yang dimiliki perusahaan harus dirawat secara rutin agar mencegah terjadinya kerusakan mesin yang dapat membahayakan operator. Berikut adalah pengertian Keselamatan Kerja menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Bangun Wilson (2012:377) "Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan".
- b. Menurut Ilfani (2013) Keselamatan Kerja adalah "keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja".
- c. Menurut Mirwan (2015:543) Keselamatan Kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta perusahaan/organisasi perlu melakukan manajemen keselamatan kerja yang merupakan bagian integrasi dari manajemen perusahaan/organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja adalah:

- a. Perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.
- b. Perasaan aman dan nyaman yang dialami karyawan.
- c. Perlakuan yang diberikan oleh lingkungan yang terpengaruh pada kualitas karyawan.

## **2. Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut Widodo (2015) Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

## **3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahkan menurut undang-undang bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerepan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut Chris Rowley & Keith Jackson (2012:177), mengatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan atau dengan lebih tepatnya, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen

risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (2013:62) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja.

#### **4. Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

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

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, 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 antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan;
- s. Yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

#### **5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

##### **a. Kebersihan**

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan setiap hari.

##### **b. Air minum dan kesehatan**

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara Cuma-Cuma didekat tempat kerja.

c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat "keadaan kerja yang tidak tertahan".

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai dan bekerja dengan terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang dari manusia. Upaya kearah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi didaerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industry tertentu.pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencehana kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makan para pegawai. Di beberapa Negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya memiliki sedikit yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan berat.

i. Penerangan/cahaya, warna dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setap-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan ditempat kerja merupakan faktor yang

perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

## **6. Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan tempat kerja. Ketidak amanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang makin terjadi.

### **C. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan public. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kinerja menurut berbagai ahli :

1. Menurut Mangkunegara (2012:9), Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.
3. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.
4. Menurut Siswanto ( dalam Muhammad Sandy,2015:11), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan diberikan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam



Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1.) Kemampuan dan keahlian
- 2.) Latar belakang
- 3.) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1.) Persepsi
- 2.) Sikap
- 3.) Personality
- 4.) Pembelajaran
- 5.) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1.) Sumber daya
- 2.) Kepemimpinan
- 3.) Penghargaan
- 4.) Struktur
- 5.) Desain pekerjaan

Indikator kinerja setiap perusahaan memiliki indicator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawan. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indicator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketetapan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja



3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan
6. Peraturan perusahaan
7. Kecepatan waktu kerja
8. Komunikasi
9. Peran serta

### **3. Cara mengukur Kinerja Karyawan**

Di dalam system penilaian disamping faktor penilaian ukuran-ukuran penilaian ikut menentukan obyektivitas penilaian. Ukuran-ukuran tersebut tentunya yang dapat diandalkan, sehingga secara keseluruhan dapat membentuk suatu system penilaian yang seobjektif mungkin. Untuk mencapai obyektivitas penilaian tersebut, system penilaian harus mempunyai hubungan dengan karyawan (*job related*), praktis dan mempunyai standar pelaksanaan kerja menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang dapat diandalkan.

### **4. Manfaat Kinerja Karyawan**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi dan mutasi
5. Pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
6. Untuk kepentingan penelitian pegawai
7. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain kerja

#### D. Tinjauan Empiris

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Boby Rocky Kani (2013)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Kontruksi (Studi kasus: Proyek PT.Trakindo Utama)	Kuantitatif	Masih kurangnya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dari para pekerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dan dengan adanya system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja dapat sedikit dari kecelakaan dan penyakit kerja.
2.	Catarina Cori Pradnya Paramita (2012)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) APJ Semarang	Deskriptif	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) APJ Semarang. Peneliti menyarankan perlu adanya standarisasi alat pelindung diri, seperti tali, sepatu, helm, tabung pemadam dan dibutuhkan control yang baik oleh perusahaan apakah terpakai dengan baik dan layak digunakan
		Pengaruh Keselamatan		Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan

3.	Elphiana, dkk (2017)	dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina EP Asset 2 Prabumulih	Kuantitatif	terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena K3 yanf memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja malalui jaminan kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manajer dan sesame pekerja
4.	Nining wahyuni, dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia	Kuantitatif	Keselamatan dan kesehatan kerja di PT.Kutai Timber Indonesia harus diperbaiki dalam hal pemberian solusi bagi karyawan yang memperoleh kesulitan pekerjaan, oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi pelatihan mengenai pekerjaan masing-masing karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadi kecelakaan kerja
5.	Afrizal Firmanzah, dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Deskriptif	Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variable kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

**Sumber: Data Sekunder tahun 2012-2018**

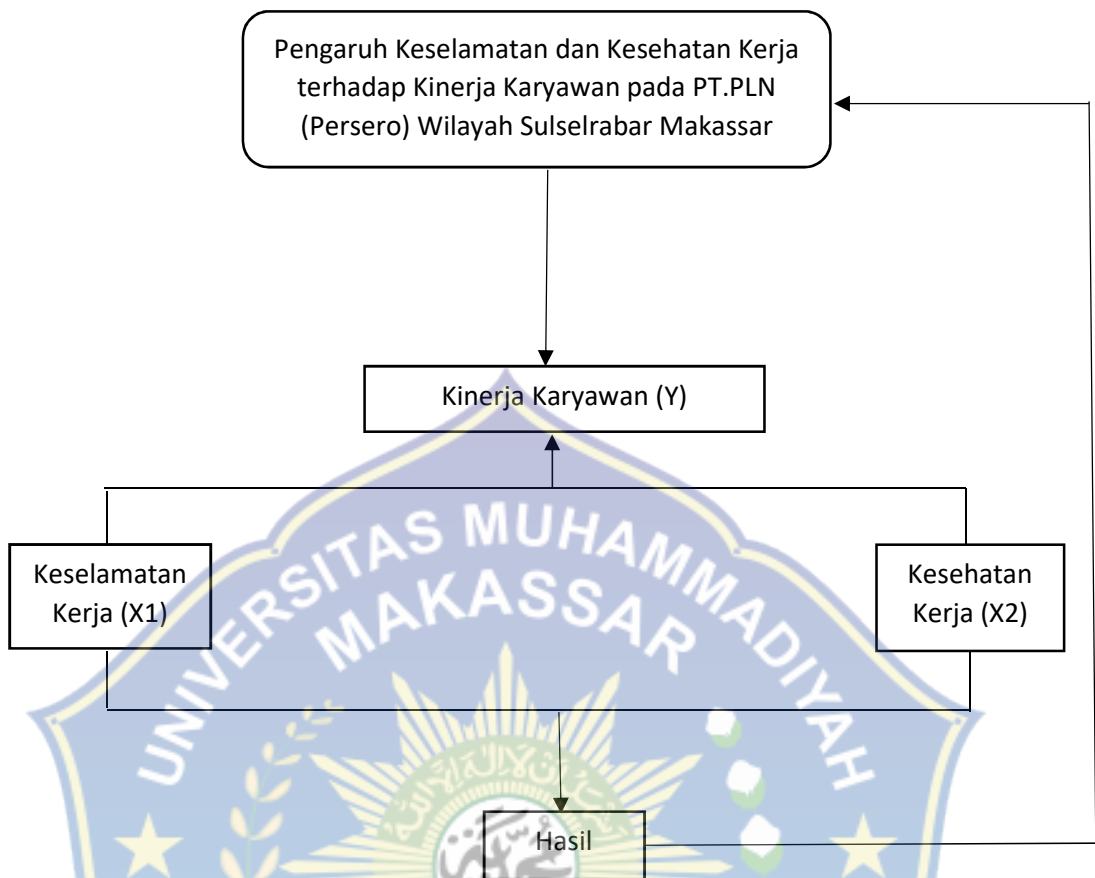
## E. Kerangka Pikir

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya. Banyaknya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi dan banyaknya jumlah karyawan yang sakit hingga mengalami rawat inap akan menghambat proses kerja dan hasil yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Seorang karyawan yang mendapat perhatian akan keselamatannya dan memiliki kesehatan yang baik serta selama bekerja akan memperlancar kinerja karyawan dalam mencapai target serta tujuan yang di rencanakan oleh perusahaan.

Dengan demikian, maka jelas dengan adanya Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang baik, kinerja karyawan akan menjadi baik. Sehingga sangat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar “**

PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar merupakan sebuah perusahaan, dimana dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan adalah dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi setiap Karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat lebih meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan kajian empiris dan teoritis penulis menerapkan suatu kerangka pikir sebagai berikut:





**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**

#### **F. Hipotesis**

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.



#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif, karena adanya variable-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variable yang diteliti.

Pengertian metode kuantitatif menurut Sugiyono (2012:7): Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang beralamat di Jl.Letjen Hestasing No.Blok B, Pandang, Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan, mulai bulan Juni-Juli tahun 2019.

## **C. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variable ini mencakup pengertian yang di gunakan untuk memperoleh data yang di analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini di gunakan bebarapa variable yang dapat membantu perhitungan dalam pemecahan suatu masalah variable tersebut yaitu variable bebas (X) dan variable terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Variabel bebas (independent)**

Variable independen/bebas sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, antecedent adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono 2015:59). Variable bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Keselamatan Kerja (X1)
- b. Kesehatan Kerja (X2)

### **2. Variable terikat (dependent)**

Variable dependen/terikat sering disebut variable output, kriteria, konsekuen adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi alat, karena adanya variable bebas (Sugiyono 2012:59). Dalam penelitian ini variable terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai responden sebagian jumlah karyawan.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Agar sampel yang diperoleh representative,

peneliti menggunakan rumus slovin (Husein Umar, (2005:120 ), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (ketidak telitian).

Sehingga jumlah populasi (N) = 53, error level yang ditetapkan 10% maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{53}{1+53(0,01)} = 34,6 \text{ dibulatkan menjadi } 35$$

Jadi jumlah sampel yang akan di ambil adalah 35 responden

#### **E. Sumber Data**

- a. Data Primer adalah sumber data yang diperoleh dengan menyebarkan kusioner. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan membagikan kusioner kepada responden yang berisi pernyataan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Data Sekunder, yaitu berupa gambaran tentang gambaran umum instansi dan deskripsi pegawai.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dalam penelitian ini pada dasarnya ada lima yaitu metode Studi pustaka lapangan,



Observasi, Wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Adapun penjelasan kelima teknik tersebut sebagai berikut :

1. Studi pustaka lapangan, yaitu segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Informasi dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertai peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian hal ini di maksudkan untuk memperoleh data pokok yang bersumber dari perilaku atau gerakan responden. Kemudian mempelajari secara umum mengenai perusahaan tersebut dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya-jawab langsung dengan informan yang telah ditunjuk.
4. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.
5. Dokumentasi, yaitu se buah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akuar dari

pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari tulisan, buku, undang-undang dan sebagainya.

### G. Metode Analisis

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variable bebas (independen). Rumus yang di gunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merengkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variable dependen.

#### 2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variable bebas yang dimasukkan dalam modal mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif,

yang menyatakan bahwa semua variable independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variable dependen.

b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut table. Bila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### 3. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variable dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variable independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi  $<0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

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

Sejak awal berdirinya Perusahaan Listrik Negara hingga saat ini telah terjadi banyak peristiwa-peristiwa penting. Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat.

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit Listrik pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut *Electriciteit Weizen* berlokasi dipelabuhan Mkassar.

2. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW ditepi Sungai Je'neberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun pusat listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang di kelola oleh N.V. Naterlands Gas Electriciteit Maatschappy (N. V. NEGEM).

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan ketenagalistrikan dialihkan ke N. V. Oveseese Gasn dan Electriciteit Maatschappy (N. V. OGEM).

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelolah oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar, namun wilayah operasinya terbatas hanya di kota Makassar. Daerah luar dari kota Makassar seperti Majene, Bantaeng, Bulukumba,

Watampone, dan Palopo, pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah yang menjadi cikal bakal lahirnya PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal saat ini.

6. Tahun 1961

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

7. Tahun 1973

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

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri No.01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksanaan yaitu proyek PLN Wilayah. Oleh sebab itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero sekaligus berubah namanya menjadi PT.PLN



(Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sector ketenagalistrikan, PT.PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *Strategic Business Unit Investment Centre* dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT.PLN (Persero) No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT.PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara Wilayah Sulsel dan Sultra.

#### 11. Tahun 2006

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

#### 2. Visi, Misi dan Motto PT.PLN (Persero) Wilayah Suselrabar Makassar

##### a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh dan berkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

##### b. Misi

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

4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

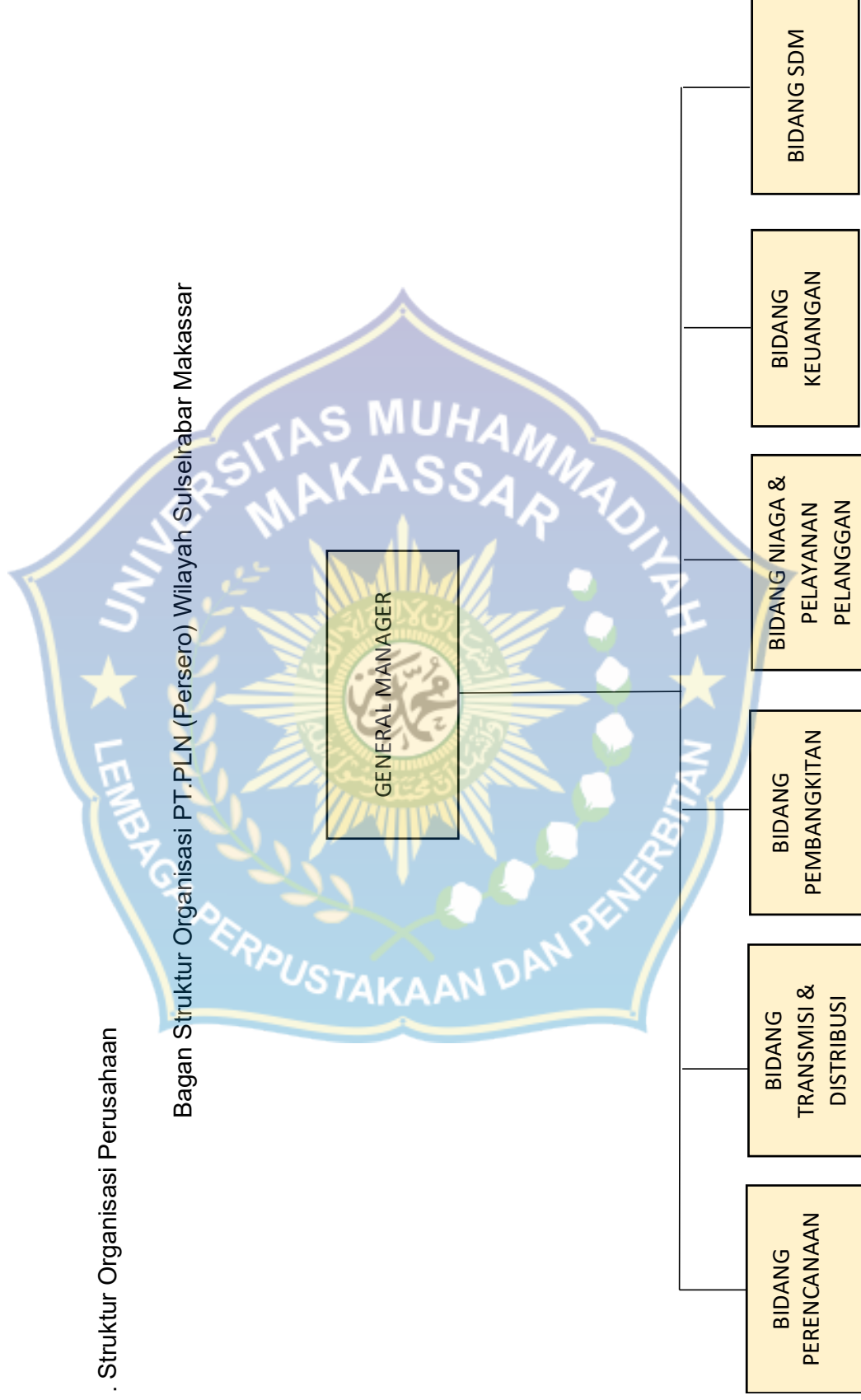
c. Motto

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Electricity for a better future*)”.



. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar



#### 4. Job Description

##### 1. General Manager

- a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
- b. Mengelola operasional harian perusahaan.
- c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d. Mengelola perusahaan dengan visi dan misi perusahaan.
- e. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan.
- f. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
- g. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
- h. Mengelola anggaran keuangan perusahaan.
- i. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
- j. Membuat prosedur dan standar perusahaan.
- k. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
- l. Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
- m. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

## 2. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, system manakemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi system informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka avuan pelaksanaan kerja. Adapun uraian tugas dalam bidang ini adalah:

- a. Menyusun perencanaan wilayah.
- b. RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik).
- c. RJP ( Rencana Jangka Panjang).
- d. RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan).
- e. Rencana pengembangan system ketenaga kerjaan.
- f. Menyusun system manajemen kinerja unit-unit kerja
- g. Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam penilaian finansial.
- h. Menyusun program pengembangan aplikasi system informasi.
- i. Menyusun dan mengelolah manajemen mutu.
- j. Menerapkan tata kelolah perusahaan yang baik.
- k. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

## 3. Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan



yang baik dan dukungan logistic bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana. Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah:

- a. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Distribusi sebagai pedoman kerja.
- b. Melakukan analisa dan evaluasi neraca energy.
- c. Menyusun ulasan rencana pengembangan system operasi distribusi.
- d. Menyusun SOP pekerjaan operasi, pemeliharaan dan pembangunan jaringan distribusi.
- e. Mengelola dan memonitor pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kontinuitas serta menjamin mutu keandalan penyaluran tenaga listrik.
- f. Mengelola dan memonitor pelaksanaan inpeksi dan pengukuran jaringan untuk beban perencanaan/ pemeliharaan/ pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik.
- g. Mengelola dan memonitor asset jaringan distribusi.
- h. Mengelola, memonitor, dan mengevakuasi data asset jaringan distribusi (PDJP) serta melakukan Updating.
- i. Menganalisa dan mengevaluasi kinerja pelaksanaan kegiatan pengaturan operasional jaringan distribusi.
- j. Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB).
- k. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan, dan pemeliharaan APP pelanggaran besar (Daya>200 kVA).

- l. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP (termasuk AMR).
  - m. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi sudut distribusi.
  - n. Melaksanakan koordinasi dengan fungsi terkait dalam pelaksanaan P2TL serta penyimpanan dokumen dan barang bukti penyalahgunaan tenaga listrik.
  - o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.
4. Bidang Pembangkitan, bertugas :
- a. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan system pembangkit transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
  - b. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan system pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
  - c. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerja serta membina penerapannya.
  - d. Melakukan pengendalian susut energy listrik dan gangguan pada system pembangkit, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
  - e. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
  - f. Menyusun kebijakan manajemen system pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
  - g. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.

- h. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
  - i. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
  - j. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
  - k. Musulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
  - l. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
5. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, bertugas:
- a. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
  - b. Perencanaan penjualan energy dan rencana pedapatan.
  - c. Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
  - d. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
  - e. Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
  - f. Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan.
  - g. Standar dan produk pelayanan.
  - h. Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
  - i. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
  - j. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
  - k. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
  - l. Konsep kebijakan system informasi pelayanan pelanggan.
  - m. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
  - n. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.

- o. Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.
  - p. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
  - q. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
  - r. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
6. Bidang Keuangan, bertugas:
- a. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
  - b. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
  - c. Mengendalikan aliran kas pendapatan.
  - d. Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
  - e. Melakukan pengelolaan keuangan.
  - f. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
  - g. Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
  - h. Menyusun laporan rekonsolidasi keuangan.
  - i. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
  - j. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
  - k. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
  - l. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
  - m. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
  - n. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
7. Bidang SDM, berfungsi:
- a. Mengelola:
    - 1. Pengembangan organisasi dan manajemen.
    - 2. Pengembangan sumber daya manusia.

3. Manajemen sumber daya manusia.
  4. Administrasi dan tata kepegawaian
- b. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
  - c. Membina hubungan industry.
  - d. Membuat usulan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) yang terkait dengan bidangnya.
  - e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
  - f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.





## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

#### 1. Umur

Dari penelitian ini telah di tentukan sebanyak 35 responden yang akan kami pilih menjadi sampel untuk mengisi kuesioner penelitian kami. Kuesioner ini kami bagikan secara acak kepada pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar untuk meperoleh data yang valid dan teruji kebenarannya. Dari kuesioner yang telah kami sebarakan kepada responden maka 35 orang telah mengembalikan kuesioner yang telah di isi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk dalam pengisian kuesioner ini.

Karakteristik responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden berdasarkan umur**

Umur	Responden	Persentase (%)
21-30 Tahun	16	46%
31-40 Tahun	10	29%
41-50 Tahun	5	14%
>50 Tahun	4	11%
Total	35	100%

ata table diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur reponden paling besar berkisar pada umur 21-30 tahun dengan jumlah 16 orang kemudian disusul oleh responden yang berumur antara 31-40 tahun dengan jumlah

10 orang. Dari data diatas terlihat bahwa karyawan terbanyak pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar didominasi oleh karyawan pada usia produktif yakni berkisar antara 21-30 tahun.

## 2. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini kami menyebarkan kuesioner secara acak pada karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar tanpa membedakan jenis kelamin dengan maksud untuk memperoleh data yang tepat sasaran dan akurat sesuai kondisi dilapangan. Berikut adalah table karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Table 4.2**

### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	23	66%
Wanita	12	34%
Total	35	100%

Dari table diatas terlihat bahwa persentasi jumlah responden laki-laki yang telah mengisi data kuesioner kami jumlah lebih banyak dari persentasi jumlah responden wanita dimana jumlah responden laki-laki sebesar 66% dan jumlah responden wanita sebesar 34%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar lebih didominasi oleh kaum laki-laki dikarenakan core pekerjaan yang lebih bersifat Teknik dan Lapangan

### 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
SMA	3	9%
Diploma I/II/III/IV	16	46%
Strata satu (S1)	15	43%
Strata dua (S2)	1	3%
Strata tiga (S3)	0	0
Total	35	100%

Berdasarkan table diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kuesioner yang telah dikumpulkan merupakan hasil jawaban dari beberapa tingkat Pendidikan dan yang didominasi pada level tingkat Pendidikan Diploma dengan jumlah persentase sebesar 46% kemudian disusul diurutan kedua pada level Pendidikan Strata satu (S1) dengan presentase 43%.

### 4. Masa Kerja

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
Kurang dari 10 tahun	15	43%
Lebih dari 10 tahun	20	57%
Jumlah	35	100%

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sedangkan jumlah

responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun lebih sedikit. Artinya pegawai yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun lebih mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan penelitian, serta sudah banyak mengetahui kondisi real persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi.

## 2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala *Likert* dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang maka *range* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{5}$$

$$Skor\ Tertinggi = 35 \times 5 = 175$$

$$Skor\ Terendah = 35 \times 1 = 35$$

Sehingga *range* untuk hasil survey yaitu:

$$range = \frac{175 - 35}{5}$$

$$range = \frac{140}{5}$$

$$range = 28$$

Maka rangeskor:

35-63 = Sangat Rendah

63-91 = Rendah

91-119 = Cukup

119-147 = Tinggi

147-175 = Sangat Tinggi

### 3. Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja (X1) dan perhitungan skor

Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variable Keselamatan Kerja dapat di lihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden terhadap Keselamatan Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	X1.1	0	1	2	17	15	
2	X1.2	0	0	5	21	9	144
3	X1.3	0	0	1	19	15	154
4	X1.4	0	2	6	18	9	139
Rata-rata							146

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Keselamatan Kerja berada padarange keempat yakni tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang didalam kuesioner terkait dengan Keselamatan Kerja.

### 4. Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja (X2) dan perhitungan skor

Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variable Kesehatan Kerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan dapat dilihat pada table dibawah ini:



**Tabel 4.6****Tanggapan Responden terhadap Kesehatan Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	X2.1	0	1	2	15	17	152
2	X2.2	0	0	6	13	16	150
3	X2.3	0	0	0	16	19	159
4	X2.4	0	0	1	15	19	158
5	X2.5	0	0	1	14	20	159
6	X2.6	0	0	0	25	10	150
7	X2.7	0	1	5	9	20	153
Rata-rata							154.42

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kesehatan Kerja berada pada range kelima yakni sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Kesehatan Kerja.

**5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan perhitungan skor****Table 4.7****Tanggapan Responden terhadap Kinerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Y.1	0	0	0	20	15	155
2	Y.2	0	0	5	15	15	150
3	Y.3	0	0	3	25	7	144
4	Y.4	0	0	3	17	15	152
5	Y.5	0	0	6	13	16	150

6	Y.6	0	0	6	18	11	145
7	Y.7	0	0	10	15	10	140
8	Y.8	0	0	2	25	8	146
9	Y.9	0	1	9	15	10	138
10	Y.10	0	0	10	10	15	145
11	Y.11	0	0	0	25	15	175
12	Y.12	0	0	0	15	20	160
Rata-rata							150

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan berada pada range kelima yakni sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Kinerja Karyawan.

## 6. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variable penelitian. Hasil statistic deskriptif dapat ditampilkan pada table dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Statistic Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Keselamatan Kerja (X1)	35	12,00	20,00	16,71	1,888
Kesehatan Kerja (X2)	35	25,00	35,00	31,34	2,645
Kinerja Karyawan (Y)	35	36,00	60,00	47,31	4,861
Valid N (listwise)	35				

**Sumber : Data diolah dari SPSS 21 (Juni 2019)**

Pada uji statistic deskriptif diatas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variable Keselamatan Kerja adalah sebesar 20,00, nilai minimumnya

sebesar 12,00, nilai meannya sebesar 16,71 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 1,888. Sedangkan variable Kesehatan Kerja nilai maksimum sebesar 35,00, nilai minimum sebesar 25,00, nilai mean sebesar 31,34 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 2,645. Dan varibel Kinerja Karyawan nilai maksimum sebesar 60,00, nilai minimum sebesar 36,00 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 4,861.

## 7. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dan juga untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, untuk suatu kuesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur terhadap kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  table dengan taraf signifikansi 0,05 maka indikator dari variable penelitian tersebut dapat dikatakan Valid. Nilai  $r$  table untuk  $n = 35$  adalah sebesar 0,2826. Berikut ini adalah table uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) :

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilai Sig	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,282	0,742	0,000	Valid
	X1.2	0,282	0,753	0,000	Valid
	X1.3	0,282	0,678	0,000	Valid
	X1.4	0,282	0,771	0,000	Valid

Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,282	0,677	0,000	Valid
	X2.2	0,282	0,334	0,000	Valid
	X2.3	0,282	0,407	0,000	Valid
	X2.4	0,282	0,649	0,000	Valid
	X2.5	0,282	0,585	0,000	Valid
	X2.6	0,282	0,665	0,000	Valid
	X2.7	0,282	0,825	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,282	0,590	0,000	Valid
	Y.2	0,282	0,780	0,000	Valid
	Y.3	0,282	0,717	0,000	Valid
	Y.4	0,282	0,718	0,000	Valid
	Y.5	0,282	0,820	0,000	Valid
	Y.6	0,282	0,775	0,000	Valid
	Y.7	0,282	0,714	0,000	Valid
	Y.8	0,282	0,688	0,000	Valid
	Y.9	0,282	0,751	0,000	Valid
	Y.10	0,282	0,716	0,000	Valid
	Y.11	0,282	0,781	0,000	Valid
	Y.12	0,282	0,809	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 21 (Juni 2019)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung ntuk item pernyataan kuesioner pada variable penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel dimana nilai Rtabel untuk jumlah sampel (N=35) adalah sebesar 0,282 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas

ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* >0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliable. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

**Table 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,716	4	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,682	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,921	12	Reliabel

**Sumber: Data diolah dari SPSS 21 (Juni 2019)**

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variable sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesi oner sudah dapat diterima.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

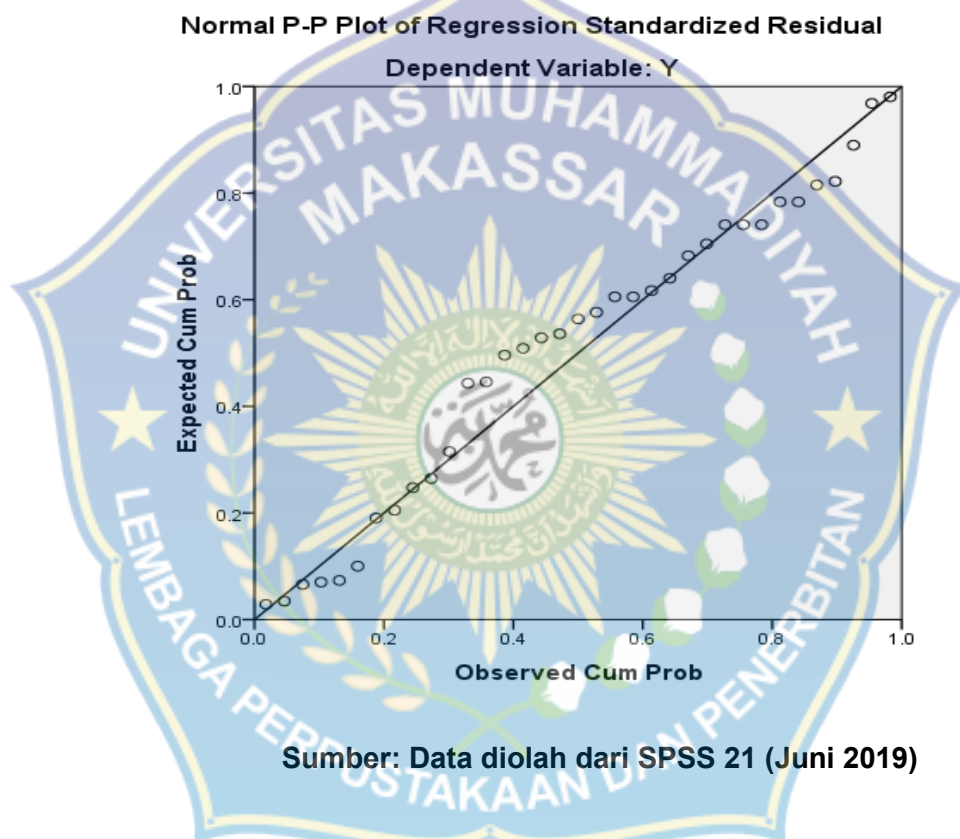
1. Jika data ,menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, regresi memenuhi asumsi normalitas



2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 4.1 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

**d. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variable-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

**Table 4.11**

**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja	0,974	1,027
Kesehatan Kerja	0,974	1,027
Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

**Sumber : Data diolah dari SPSS 21 (Juni 2019)**

Berdasarkan table 4.10 diatas, dari hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 21, table coefficient, masing-masing variable independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variable Keselamatan Kerja 1,027 variabel Kesehatan Kerja 1,027 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk variable Keselamatan Ker ja 0,974 dan untuk variable Kesehatan Kerja 0,974. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak dapat multikolinearitas antara variable dependen dengan variable independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidak variance dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu lebih variable. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah secara grafik



**Sumber : Dat a diolah dari SPSS 21 (Juni 2019)**

Dari data diatas grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## f. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variable independen (keselamatan dan kesehatan kerja) dan variable dependen (kinerja karyawan). pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variable-variabel yang terlibat didalamnya memenuhi kaulifikasi perysratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi. Secara ringkas hasil analisis regresi linear berganda terdapat dalam table berikut:

**Table 4.12**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variable	B (Koefisien Regresi)	Beta	T <sub>hitung</sub>	Sig t
Konstanta	41,480		4,298	0,000
Keselamatan Kerja	1,409	0,547	3,756	0,001
Kesehatan Kerja	-0,565	-0,307	-2,111	0,043
N= 35 R= 0,582 Rsquare = 0,339 Ajusted Rsquare= 0,298			F <sub>hitung</sub> = 8,217 Sig = 0,001	

**Sumber : Data diolah dari SPSS versi 21**

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 41,480 + 1,409 X_1 + -0,565 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a.  $\beta_0 = 41,480$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai  $\beta_0$  atau nilai konstanta sebesar 41,480. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

b.  $\beta_1 = 1,409$

Nilai koefisien dari variable X1 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X1 sebesar 1,409 dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil yaitu 0,001 dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Keselamatan Kerja (X1) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

c.  $\beta_2 = -0,565$

Nilai koefisien dari variable X2 adalah negatif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar -0.565 dan signifikansi menunjukkan angka 0,043 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variable Kesehatan Kerja (X2) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

## 8. Uji Hipotesis



Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variable independen terhadap variable dependen adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Signifikan Persial (Uji t)

Pengujian ini secara persial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variable bebas secara persial terhadap variable terikat. Hasil Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

**Table 4.13**  
**Hasil Uji Signifikan Persial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.480	9.650		4.298	.000
1 X1	1.409	.375	.547	3.756	.001
X2	-.565	.268	-.307	-2.111	.043

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data diolah dari SPSS 21 (Juni 2019)**

Berdasarkan gambar 4.12 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variable independen secara persial (individual) terhadap variable dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.12 diatas nilai t hitung untuk Keselamatan Kerja sebesar 3.756 sedangkan nilai t table sebesar 1.694. Maka dapat disimpulkan t

hitung  $3.291 > t \text{ table } 1.694$  dan nilai signifikan  $0.001$  lebih kecil dari  $0.05$ . Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima, artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan demikian  $H_1$  diterima.

## 2. Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Table 4.12 diatas menunjukkan nilai  $t$  hitung Kesehatan Kerja sebesar  $-2,111$  sedangkan nilai  $t \text{ table } 1.694$ . Maka dapat disimpulkan  $t$  hitung  $-2,111 < t \text{ table } 1.694$  dan nilai signifikan  $0.043$  lebih kecil dari  $0.05$  sehingga hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian  $H_2$  diterima.

## 3. Variable Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji dominan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui perbandingan nilai koefisien antar variable independen. Variable independen yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variable yang berpengaruh dominan terhadap variable dependen. Setelah dilakukan Uji Regresi linear berganda koefisien yang memiliki nilai tertinggi yaitu variable Keselamatan Kerja dengan nilai koefisien  $1.409$  dengan tingkat signifikansi  $0.001$  sedangkan Koefisien variable Kesehatan Kerja yaitu  $-0,565$  dengan tingkat signifikan  $0,043$ .

### b. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam

menjelaskan variasi variable dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan variable dependen.

**Table 4.14**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.298	4.073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Hasil Koefisien Determinasi**

**Sumber : Data diolah dari SPSS 21 (Juni 2019)**

Table 4.13 diatas menunjukkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan 29,8% variasi pada variable Kinerja Karyawan mampu diterangkan oleh kedua **variable** bebas (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja), sedangkan sisanya yang sebesar 70,2% diterangkan oleh variable lain diluar model ini.

**C. Pembahasan**

Berdasarkan pengujian diatas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

uji dari table koefisien uji statistic t, nilai hitung untuk variable Keselamatan Kerja (X1) adalah sebesar 3,756 sedangkan t table 1.694 , maka dapat diketahui t hitung > t table dan nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Caterina Cori Pradnya Paramita, 2012 : 10) dengan judul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) APJ Semarang* menghasilkan bahwa adanya hubungan langsung yang signifikan positif antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) APJ Semarang.

Senada dengan pendapat yang dijelaskan pada bab sebelumnya, yang mengatakan bahwa, Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami perka baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan (Bangun Wilson, 2012:377)

2. Pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar

Berdasarkan dari table koefisien uji statisti c t, nilai t hitung untuk variable Kesehatan Kerja adalah sebesar -2,111 sedangkan t table 1694.

Maka dapat diketahui  $t$  hitung  $< t$  table, dan nilai signifikan 0,043 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Afrizal Firmanzah, 2017 : 7) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Menghasilkan penelitian bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan sehingga memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

Senada dengan teori yang dijelaskan pada bab sebelumnya, menurut (Widodo, 2015) Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis daya yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Secara persial pengaruh keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wiayah Sulselrabar Makassar, sedangkan Kesehatan Kerja berpengaruh negative. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi keselamatan kerja sebesar 1.409 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001. Sedangkan nilai koefisien regresi kesehatan kerja sebesar -0.565 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,043.
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.298. hal ini berarti bahwa 29,8% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variable lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar adalah sebagai berikut:

Perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja yang semestinya ada pada perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan perusahaan harus senantiasa menyediakan keperluan keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan selalu dalam kondisi nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variable-variabel lain diluar variable yang ada dalam penelitian ini. Misalnya kemampuan kerja. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak,

## DAFTAR PUSTAKA

- Danang, S. (2012). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Jogjakarta : Mitra Cendekia Press.
- Daryanto, B. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Elphiana, & dkk. (2017). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/5296/pdf> .
- Firmanzah , A. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1679](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1679).
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- ilfani. (2013). "Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2". *Diponegoro Journal of Management Vol.2 No.3*.
- Kani, B. R. (2013). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek kontruksi (studi kasus : proyek PT.Trakindo Utama). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jss/.../view?...Bobby...Rocky...Kani...>
- Malayu, H. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *"Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- No.13, U.-u. P. (2003). Retrieved from <https://rodinsaputra.wordpress.com/tag/bunyi-pasal-86-87-keselamatan-dan-kesehatan-kerja/>.
- Paramita, C. C. (2012). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (persero) APJ Semarang. [eprints.undip.ac.id/45225/1/08\\_PERMANASARI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/45225/1/08_PERMANASARI.pdf) .
- Ramli. (2013). *Sitem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja OSHAS 18001*. Jakarta: PT.Dian Rakyat.

- Rivai, dan, & Sagala. (2014). *Kelompok Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts. Cetakan kesatu*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Triton. (2008). *SPSS 13.0, Terapan riset statistik parametrik*. Yogyakarta: PT.Andi.
- Umar, H. (2005). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, N. (2018). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPE/article/view/7593>.
- Widodo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson, B. (2012). *Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.





L

A

M

P

I

R

A

N



## Lampiran 1. Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) WILAYAH SULSELRRABAR MAKASSAR

---

Bersama kuesioner ini, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, maka sangat dibutuhkan pendapat berupa jawaban kuesioner dari Bapak/Ibu untuk melengkapi penelitian ini. Jawaban dari Bapak/Ibu selanjutnya akan diolah untuk menghasilkan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar". Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

#### **Petunjuk:**

Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan tepat mulai dari bagian identitas sampai bagian table pertanyaan terakhir. Pernyataan-pernyataan dalam bagian identitas di isi pada tempat yang disediakan, dan pernyataan-pernyataan dalam bagian table daftar pertanyaan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom pilihan jawaban anda. Dan setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

**Identitas Responden:**

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- Tingkat Pendidikan :  SMA  
 Diploma I/II/III/IV  
 Strata 1 (S1)  
 Strata 2 (S2)  
 Strata 3 (S3)
- Lama Bekerja :  Dibawah 10 tahun  
 Diatas 10 tahun
- Tingkat Usia :  21 sampai 30 tahun  
 31 sampai 40 tahun  
 41 sampai 50 tahun  
 Di atas 50 tahun

**Table Daftar Pernyataan:**

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS) = Skor 5  
Setuju (S) = Skor 4  
Netral (N) = Skor 3  
Tidak Setuju (TS) = Skor 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

**Table 1. Keselamatan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Semua fasilitas kerja dalam keadaan baik dan layak dipakai					
3.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya diberi tanda					
4.	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					

**Table 2. Kesehatan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang bersih					
2.	Perusahaan menyediakan obat-obatan					

	untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					
3.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan					
4.	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Perusahaan memiliki petugas yang mengurus kebersihan lingkungan kerja					
6.	Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup					
7.	Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan					

**Table 3. Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi					
2.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan					

	teliti					
4.	Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
5.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
6.	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dalam bekerja					
8.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
9.	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
10.	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
11.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
12.	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan					



## LAMPIRAN 2. Daftar Jawaban Kuesioner

### 1. Variabel Keselamatan Kerja (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	skor total
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	3	15
3	4	4	5	4	17
4	4	5	4	4	17
5	5	5	5	5	20
6	5	3	4	4	16
7	4	4	5	4	17
8	5	5	5	3	18
9	4	4	4	4	16
10	5	4	4	4	17
11	4	3	4	4	15
12	4	3	4	2	13
13	5	5	5	5	20
14	5	4	4	4	17
15	4	4	4	4	16
16	5	4	5	4	18
17	4	4	4	5	17
18	5	4	4	4	17
19	5	5	5	5	20
20	4	4	3	4	15
21	5	4	4	4	17
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	4	4	3	4	15
25	4	5	5	4	18
26	4	4	4	4	16
27	4	4	5	4	17
28	5	4	4	5	18
29	4	4	5	3	16
30	5	4	4	4	17
31	4	3	3	4	14
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	2	4	4	2	12
35	4	4	4	4	16

## 2. Kesehatan Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Jumlah
1	5	4	4	4	5	5	5	32
2	2	5	5	5	4	4	2	27
3	5	4	4	5	5	5	4	32
4	5	3	5	5	4	4	5	31
5	5	5	5	4	3	5	4	31
6	5	5	4	5	5	5	5	34
7	5	4	5	5	5	5	4	33
8	5	5	4	4	4	5	5	32
9	5	4	5	5	5	5	5	34
10	4	5	4	4	4	4	4	29
11	5	4	5	5	5	5	5	34
12	3	5	4	4	4	4	3	27
13	5	4	5	5	5	5	5	34
14	5	5	4	4	4	5	4	31
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	3	3	4	4	4	4	3	25
17	5	4	5	5	5	5	5	34
18	5	5	4	4	5	4	5	32
19	5	5	5	5	4	5	4	33
20	5	3	5	5	5	5	5	33
21	4	5	4	4	5	5	4	31
22	5	4	5	5	4	5	5	33
23	4	5	4	5	5	5	5	33
24	4	4	5	4	4	4	3	28
25	4	3	4	4	4	5	3	27
26	4	4	5	5	5	5	5	33
27	4	5	5	5	5	5	5	34
28	4	3	4	4	4	4	4	27
29	4	4	4	3	5	5	5	30
30	4	5	5	4	4	4	5	31
31	4	4	5	5	5	5	5	33
32	4	5	4	5	5	5	5	33
33	4	4	5	4	4	4	4	29
34	4	3	4	4	5	5	3	28
35	4	5	5	5	5	5	5	34



### LAMPIRAN 3. Hasil Uji Validitas

#### 1. Variabel Keselamatan Kerja

**Correlations**

		item 1	item 2	item 3	item 4	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	.287	.295	.569**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.095	.085	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	.287	1	.576**	.416*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.095		.000	.013	.000
	N	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	.295	.576**	1	.199	.678**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000		.253	.000
	N	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	.569**	.416*	.199	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.253		.000
	N	35	35	35	35	35
skor_total	Pearson Correlation	.742**	.753**	.678**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

#### 2. Variabel Kesehatan Kerja

**Correlations**

		item 1	item 2	item 3	item 4
item_1	Pearson Correlation	1	.098	.144	.226
	Sig. (2-tailed)		.574	.408	.193
	N	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	.098	1	.232	.338*
	Sig. (2-tailed)	.574		.179	.047

	N	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	.144	.232	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.408	.179		.000
	N	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	.226	.338*	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.193	.047	.000	
	N	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	.343*	.256	.274	.634**
	Sig. (2-tailed)	.043	.138	.111	.000
	N	35	35	35	35
item_6	Pearson Correlation	.420*	.259	.457**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.012	.133	.006	.003
	N	35	35	35	35
item_7	Pearson Correlation	.567**	.222	.226	.281
	Sig. (2-tailed)	.000	.201	.191	.103
	N	35	35	35	35
skor_total	Pearson Correlation	.606**	.517**	.595**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35

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

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

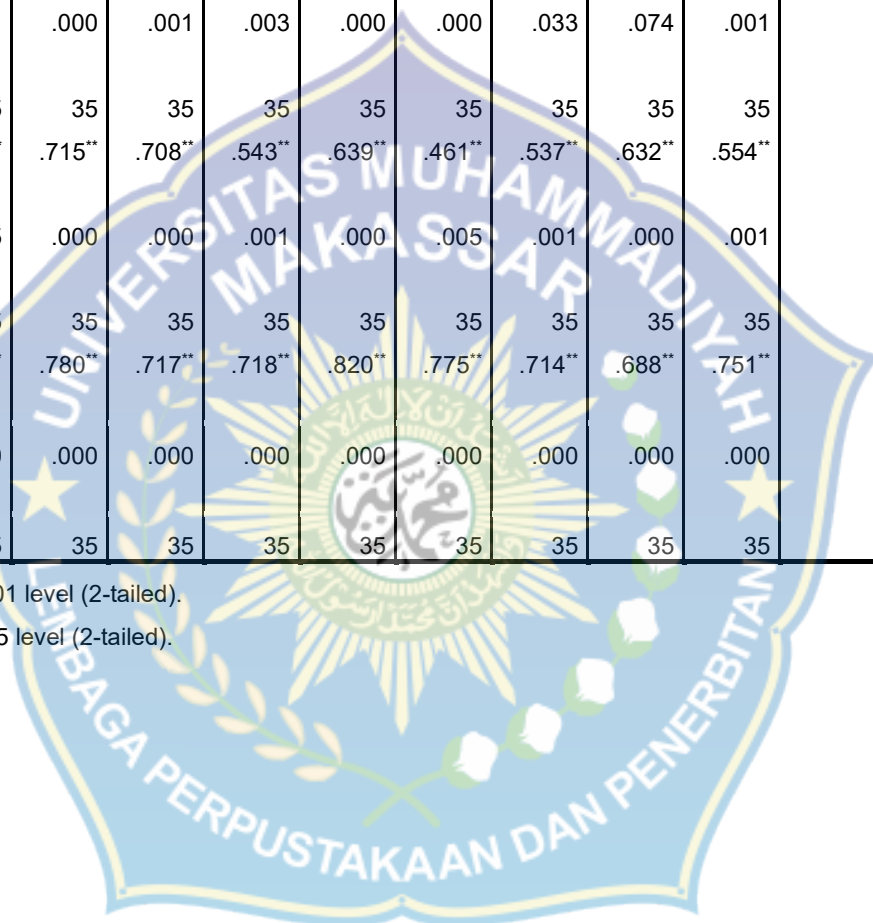




	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.320	.383*	.216	.378*	.465**	.550**	.455**	.524**	.743**
item_10	Sig. (2-tailed)	.061	.023	.212	.025	.005	.001	.006	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.525**	.575**	.521**	.484**	.607**	.621**	.362*	.305	.520**
item_11	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003	.000	.000	.033	.074	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.409*	.715**	.708**	.543**	.639**	.461**	.537**	.632**	.554**
item_12	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.001	.000	.005	.001	.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.590**	.780**	.717**	.718**	.820**	.775**	.714**	.688**	.751**
skor_total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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



## Uji Reliability Keselamatan Kerja (X1)

		Notes	
Output Created			27-JUN-2019 20:41:47
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		35
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY	
		/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4	
Resources	Processor Time	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	00:00:00.00
	Elapsed Time	/MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	00:00:00.00

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	12.37	2.182	.515	.646
item_2	12.60	2.247	.559	.625
item_3	12.46	2.373	.434	.693
item_4	12.71	1.975	.518	.649

## Uji Reliability Kinerja Karyawan (Y)

### Notes

Output Created		27-JUN-2019 20:49:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		35
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.921	12
------	----

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	43.31	21.398	.530	.920
item_2	43.20	20.282	.738	.913
item_3	43.34	19.997	.652	.916
item_4	43.26	20.903	.672	.916
item_5	43.46	19.550	.777	.910
item_6	43.40	20.071	.728	.913
item_7	43.37	20.182	.653	.916
item_8	43.37	19.770	.608	.918
item_9	43.29	19.504	.687	.914
item_10	43.57	19.487	.640	.917
item_11	43.60	19.012	.718	.913
item_12	43.29	19.857	.767	.911

GET

```
FILE='C:\Users\ACER\Documents\yg benar,, uji linaer 02.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kinerja
  /METHOD=ENTER keselamatan kesehatan.
```

**Regression**

**Notes**

Comments		C:\Users\ACER\Documents\yg benar, uji linaer 02.sav
Input	Data	linaer 02.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are excluded from missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable entered.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT
Resources		/NOORIGIN
		/DEPENDENT kinerja
		/METHOD=ENTER keseluruhan kesehatan.
	Processor Time	
	Elapsed Time	
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Users\ACER\Documents\yg benar, uji linaer 02.sav

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.298	4.073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.644	2	136.322	8.217	.001 <sup>b</sup>
	Residual	530.899	32	16.591		
	Total	803.543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.480	9.650		4.298	.000
	X1	1.409	.375	.547	3.756	.001
	X2	-.565	.268	-.307	-2.111	.043

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran Dokumentasi



Gambar Halaman depan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar



Gambar suasana ruangan Bidang SDM PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar



Gambar Karyawan sedang membaca isi kuesioner yang dibagikan pebulis untuk di isi



Gambar karyawan sedang mengisi kuesioner yang dibagikan penulis





Gambar Lemari penyimpanan alat K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

## BIOGRAFI PENULIS



Fatmala panggilan Mala lahir di Desa Marena Kabupaten Enrekang pada tanggal 18 Juli 1997 dari pasangan Bapak Syamsuddin dan Ibu Rahayu. Peneliti ini adalah anak ke-lima dari enam bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Jalan Talasalapang dua Blok L3 Kecamatan Rappocini Kelurahan Gunung Sari, kota Makassar. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 69 Marena, Kabupaten Enrekang tahun 2006, SMPN 1 Enrekang Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang lulus pada tahun 2012, SMAN 1 Enrekang lulus pada tahun 2015 dan mulai tahun 2015 mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

