

**“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MITRA  
PT PLN (PERSERO) UP3 MMAKASSAR UTARA”**

Diajukan Oleh

MISRAWATI JALLA

4515012009



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**


Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara  
Nama Mahasiswa : Misrawati Jalla  
Stambuk / Nim : 4515012009  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

  
Indrayani Nur S.Pd., M.Si

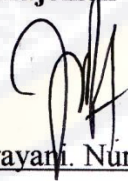
Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE.M.Si.SH.MH

  
Indrayani Nur S.Pd., M.Si

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Misrawati Jalla  
Nim : 4515012009  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja  
Karayawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar  
Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 10 Agustus 2019

Mahasiswa Yang Bersangkutan



*Misrawati Jalla*

MISRAWATI JALLA

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MITRA  
PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA**

Oleh :

**MisrawatiJalla**

**Prodi manajemenFakultasEkonomi**

**UniversitasBosowa**

**ABSTRAK**

Misrawati Jalla, 2019. Skripsi. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PLN (Persero) UP3 Makassar Utara Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Muhlis Ruslan SE.,M.Si dan Indrayani Nur S,Pd.,M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil keselamatan kerja tetap sebesar 0,3637 hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, dari hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil dari kesehatan kerja sebesar 0,302 hal ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

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

***Misrawati Jalla.2019. Effect of Occupational Safety and Health on Employee PerformanceAt PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara***

***By :***

**MISRAWATI JALLA**

***Prodi Management Faculty Of Economics  
UniversitasBosowa***

***ABSTRACT***

*Misrawati Jalla.2019. Effect of Occupational Safety and Health on Employee PerformanceAt PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of occupational safety and health. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing.*

*Based on multiple linear regression analysis, the result of permanent work safety is 0.3637, it shows that work safety has a positive and significant effect on the performance of PT PLN (Persero) UP3 North Makassar. From the results of the regression coefficient, the result of occupational health is 0.302 It can be concluded that occupational health has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 North Makasssar*

*Keywords : Safety, health, employee performance*

## KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. H. Jalla dan Hawa, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, dan memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muh. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., MH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
6. Kepada Bapak Dr. Muhlis Ruslan S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur S.Pd, M.Si selaku pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Buat sahabat-sahabat seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini Haeria, Irmawati Ismail, Darmawati.S, Ade Megawati Harmin, A.Rahmaniar Idris.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin yarabbalalamin.

Makassar, 10 Agustus 2019

MISRAWATI JALLA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	4
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	4
2.1.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	8
2.1.3 Jenis-jenis Penyebab Gangguan Kesehatan Kerja .....	14
2.1.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	17
2.1.5 Risiko Yang Dihadapi .....	18
2.1.7 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	22



2.1.7 Mencegah Terjadinya Gangguan Kesehatan Akibat Kerja ..	22
2.1.8 Fungsi-fungsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	24
2.1.9 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.1.11 Penilaian Kinerja .....	30
2.1.12 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	32
2.2 KerangkaPikir.....	33
2.3 Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	35
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4 Metode Analisis.....	37
3.5 Definisi Operasional.....	38

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan.....	43
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4.1.4 Uraian Tugasdan Tanggung Jawab Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.....	45
4.2 Pembahasan .....	51
4.2.1 Deskripsi Data .....	51

4.2.2 Deskripsi Data Karakteristik Responden.....52

4.2.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian Pada PT PLN (Persero)

UP3 Makassar Utara .....55

4.3 Analisis Data .....72

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....72

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....73

4.3.3 Uji F.....74

4.3.4 Uji T.....75

4.4 Pembahasan .....77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....79

5.2 Saran .....79

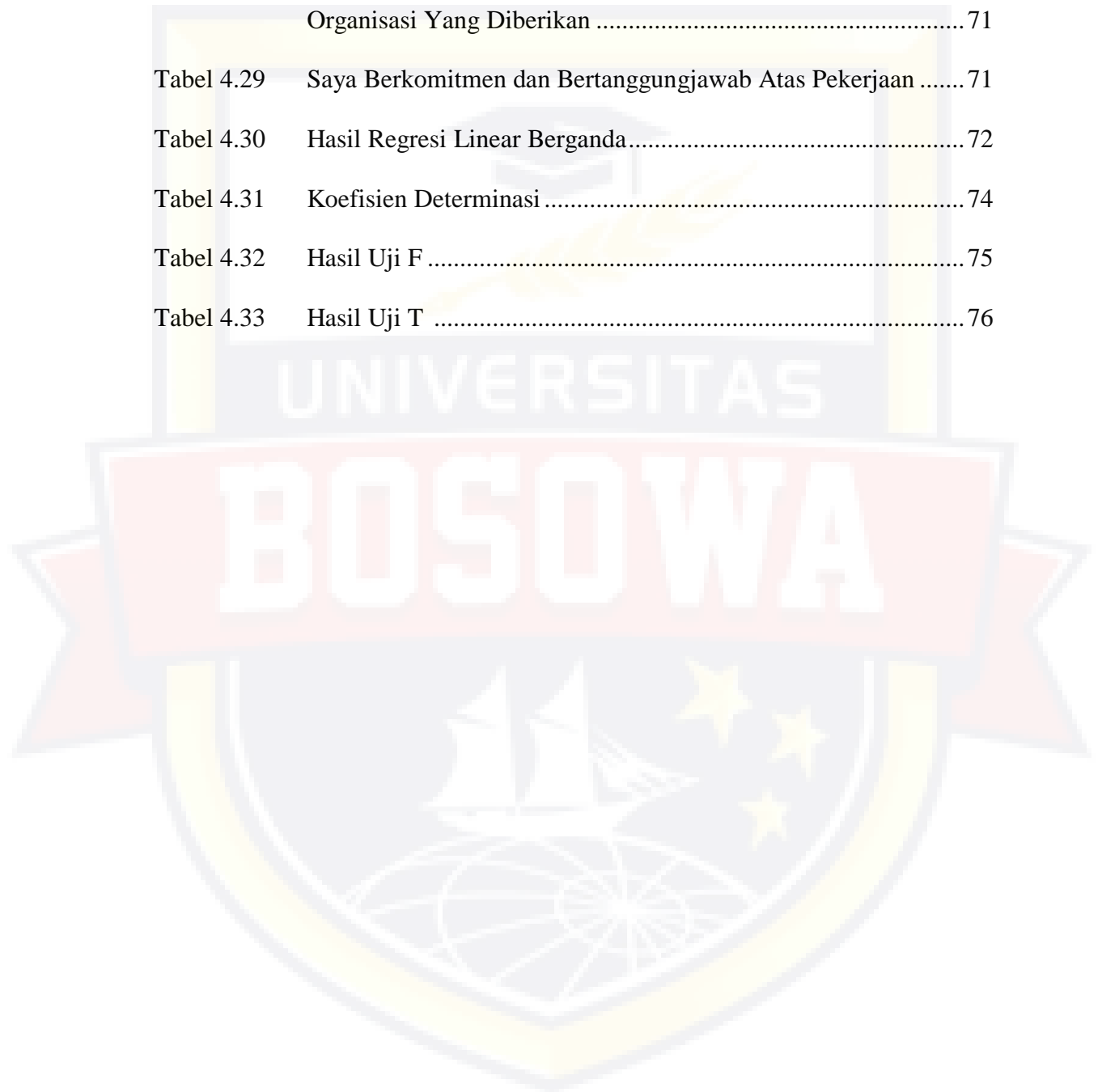
## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden .....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden .....	54
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden.....	55
Tabel 4.5	Perusahaan selalu Menyediakan pelindung kerja, dll.....	56
Tabel 4.6	Semua Peralatan Kerja dalam kondisi baik dan layak pakai .....	56
Tabel 4.7	Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya.....	57
Tabel 4.8	Semua Bagian dari Peralatan yang berbahaya telah diberi Suatu tanda-tanda .....	58
Tabel 4.9	Setiap karyawan yang bekerja Berada dalam Kondisi Lingkungan Kerja yang Aman dan Bersih .....	58
Tabel 4.10	Perusahaan Melakukan Pengawasan Secara Intensif Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Saya.....	59
Tabel 4.11	Perusahaan Memberikan Pelatihan Bagi Setiap Karyawan Untuk Bertindak dengan aman .....	60
Tabel 4.12	Perusahaan Memberikan Model/PetunjukKerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan Saya .....	60
Tabel 4.13	Perusahaan Menyediakan Obat-obatan Untuk Pertolongan pertama .....	61
Tabel 4.14	Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan Kepada Setiap Karyawan.....	62

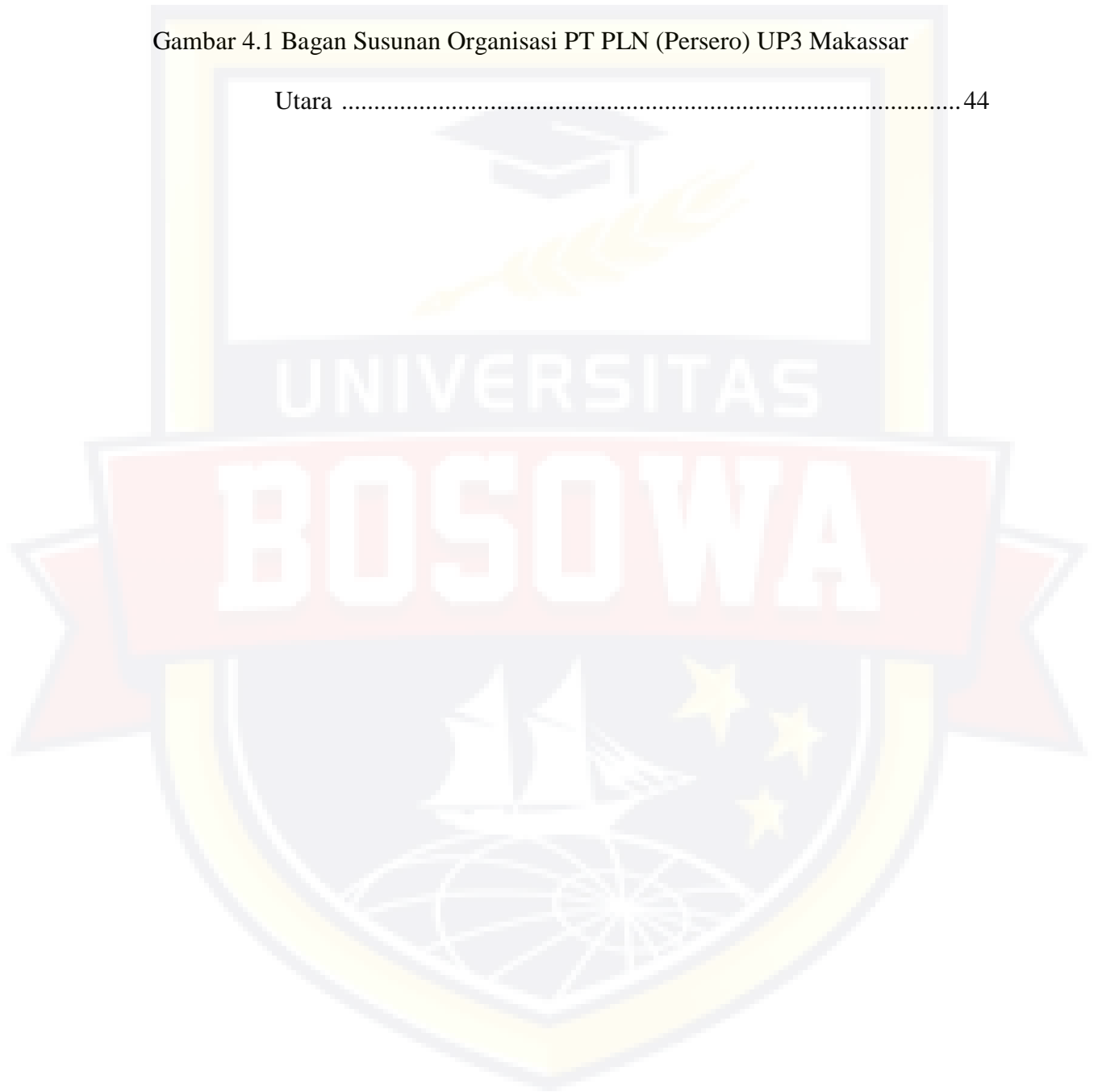
Tabel 4.15	Waktu yang Diberikan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Sudah Sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan .....	62
Tabel 4.16	Perusahaan Memberikan Pendidikan Mengenai Pentingnya Kesehatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	63
Tabel 4.17	Mealui Pendidikan Yang Saya Peroleh, Saya Dapat Menjalankan Tugas dan Dapat Memperbaiki.....	64
Tabel 4.18	Setiap Karyawan Yang Sakit Akan Dirujuk Kerumah Sakit Yang Telah Ditentukan.....	64
Tabel 4.19	Perusahaan Menciptakan Komunikasi Yang Baik Dengan Semua Karyawan .....	65
Tabel 4.20	Saya Mampu Menjalin hubungan Kerja Yang Baik ditempat Kerja Yang Baik Ditempat Saya Bekerja .....	66
Tabel 4.21	Setiap Karyawan Ditanamkan Dalam diri Rasa Kesetiaan Terhadap Perusahaan.....	66
Tabel 4.22	Setiap Karyawan Dituntut Memiliki Prestasi Yang tinggi .....	67
Tabel 4.23	Setiap Karyawan Harus Disiplin dan Tepat waktu dalam Bekerja.....	68
Tabel 4.24	Saya Tidak Sering Membuat Kesalahan Dalam Menyelesaikan Tugas .....	68
Tabel 4.25	Saya Bisa Mandiri Dalam Bekerja .....	69
Tabel 4.26	Kuantitas Kerja Saya Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Ditentukan .....	69
Tabel 4.27	Dalam Menyelesaikan Tugas Saya Dapat Menyelesaikan	

	Dengan Tepat dan Cepat Sesuai Waktu Yang Ditentukan.....	70
Tabel 4.28	Saya dan Pegawai Lainnya Memanfaatkan Sumber Daya	
	Organisasi Yang Diberikan .....	71
Tabel 4.29	Saya Berkomitmen dan Bertanggungjawab Atas Pekerjaan .....	71
Tabel 4.30	Hasil Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.31	Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4.32	Hasil Uji F .....	75
Tabel 4.33	Hasil Uji T .....	76



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Bagan Susunan Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar	
Utara .....	44



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2015 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai Oktober 2015 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu, pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 90.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di

antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Detik Finance (Oktober 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada diperusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

PT. PLN (Persero) melayani kebutuhan listrik masyarakat seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan atau tambah daya, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga *complain*. Selain dari berkunjung ke PT. PLN (Persero) Makassar saat ini masyarakat sudah bias melakukan cek rekening saldolistrik secara online, token listrik PLN, pembayaran online dapat dilakukan melalui ATM atau Aplikasi Mobile

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :



1. Apakah kondisi kerja, pelayanan kesehatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada mitra PT. PLN (persero) UP3 Makassar Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dalam menerapkan dan melaksanakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya
2. Memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Semula istilah sumber daya ditujukan kepada sumber daya alam yang memberi manfaat dalam kehidupan manusia, seperti sumber daya laut, sumber daya hutan dan sumber daya mineral. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai-nilai yang melebihi nilai sumber daya lainnya. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang diberi semacam daya cipta, daya rasa dan daya karsa yang tidak pernah dimiliki oleh makhluk lain. Dengan ketiga daya yang dimiliki manusia maka potensi yang ada didalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lainnya.

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang memiliki dapat

menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut pendapat Edwin B. Hippo (2015:2) yaitu, “*Personal managementis the planning organizing directing, and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintance, and separation of human resource to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomlishead*”. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penegndalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:3) dan hasibuan (2015:3), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:4) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job descriptstion* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pasangannya.

Sumber daya manusia menurut Yusuf Suit-Almasdi (2014:5) adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sifat dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua

potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Sumber daya manusia salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dalam suatu organisasi. Sdm dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial. Dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi.

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dalam memiliki cara positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih

besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh perusahaan baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif dan sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

### **2.1.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli: keselamatan kerja menurut Leon C. Megginson (2017:161) mengemukakan bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian,

kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat bantu, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering diubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbatas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Ketika akan melaksanakan suatu pekerjaan, seseorang memiliki rasa khawatir akan risiko mengalami kecelakaan. Dengan demikian, orang ini akan bertindak ragu-ragu sehingga dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja, hasil pekerjaannya tidak optimal, atau bahkan tidak memiliki keberanian untuk melaksanakan pekerjaannya. Adanya rasa khawatir ini dapat mengakibatkan hasil kerjanya tidak optimal. Lain halnya apabila mereka ini dilengkapi dengan gondola

yang mudah dioperasikan untuk dinaikan-diturunkan, dan digeser kesamping kanan-kiri, maka hasil kerjanya yang dapat optimal, karena tidak adanya kekhawatiran dapat jatuh dan adanya gerakan yang fleksibel.

Keselamatan kerja telah menjadi perhatian dikalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termaksud ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, kondisi kesehatan kerja para pekerja atau karyawan haruslah menjadi perhatian utama oleh perusahaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kesehatan kerja memiliki tiga komponen utama, yaitu kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hubungan interaktif dan serasi antara ketiga komponen ini akan dapat menghasilkan kesehatan kerja yang baik dan optimal. Kapasitas kerja meliputi status kesehatan kerja dan gizi



kerja, yang mana komponen merupakan bekal bagi para karyawan untuk melaksanakan kerja dan gizi kerja, yang mana komponen ini merupakan beban fisik dan beban mental, yang mana beban kerja ini dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja seperti cuaca, kebisingan, debu, zat-zat kimia, dan lain-lain dapat menjadi beban tambahan bagi para pekerja, yang berpotensi menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja.

Banyak perusahaan yang tidak peduli pada keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga berakibat pada sering terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawannya. Apabila terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan, sesungguhnya yang merugi bukan hanya karyawan itu sendiri dan keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat merugi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang mana biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan pada karyawannya. Disamping itu, apabila kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat meninggalnya karyawan atau karyawan tersebut tidak mampu untuk bekerja seperti semula lagi, maka kerugian perusahaan akan menjadi semakin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting. Perusahaan harus merekrut karyawan baru, melatih dan mengembangkannya agar dapat memiliki kualitas kompetensi seperti

karyawan yang meninggal atau karyawan yang sudah tidak mampu bekerja seperti semula lagi itu.

Kecelakaan terjadi di mana-mana pada semua sektor aktivitas manusia, didalam rumah, dijalanan, maupun diperusahaan-perusahaan. Namun kecelakaan kerja yang terjadi itu sepertinya tidak pernah menjadi pembelajaran bagi manusia, sehingga kecelakaan demi kecelakaan terus terjadi, dan sangat mungkin kecelakaan ini tidak akan pernah berhenti sampai kapan pun karena begitu banyaknya faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja tersebut. Kecelakaan tidak sekedar menimbulkan kerugian materil, tetapi juga kerugian manusia, baik karena luka-luka, cacat, bahkan tidak sedikit yang meninggal dunia.

Perusahaan selalu menuntut karyawan memiliki produktivitas yang tinggi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai, guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, salah satu faktor yang perlu dipenuhi adalah kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka tidak merasa khawatir akan terjadinya kecelakaan atau terganggu kesehatannya dalam melaksanakan pekerjaannya itu, sehingga mereka dapat merasa lebih leluasa dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Konsep tentang keselamatan dan kesehatan kerja bukan merupakan hal baru bagi dunia usaha, tetapi pelaksanaannya masih banyak yang belum memenuhi kebutuhan bagi keselamatan dan kesehatan karyawan karena adanya berbagai kendala, termaksud biasa. Namun, dengan adanya bukti empiris tentang terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pada karyawan,

maka manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian besar terhadap masalah kecelakaan dan kesehatan karyawan, melalui pelaksanaan manajemen kesehatan karyawan yang sistematis dan dilaksanakan sebagai bagian integral dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sistematis dan menjadi bagian integral dari manajemen perusahaan akan berujung menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menjadi bagian dari budaya perusahaan. Dengan menjadi bagian dari budaya perusahaan, maka setidaknya kasus terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan sebagai akibat melaksanakan pekerjaannya dapat diminimalisir dan dampaknya adalah bahwa perusahaan dapat terhindar dari kerugian yang lebih besar.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain.

Menurut pendapat Dr. Sumakmur P.K (2012:158) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kesehatan kerja

adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuantitatif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit-penyakit umum.

Di Negara maju seperti Amerika Serikat, 70% dari kematian dari total kematian muncul sesudah usia 65 tahun. Dikebanyakan negara tingkat kematian menunjukkan angka yang menurun. Sebagai akibatnya kematian 'ditunda' ke usia diatas 60 tahun. Pada tahun 2025, presentase kematian yang ditunda diperkirakan meningkat, dimana 60% lebih dari kematian muncul sesudah usia 65 tahun.

Penyebab kematian terutama untuk usia tua bervariasi dari suatu negara ke negara lainnya. Sebagai contoh, tingkat kematian karena gangguan jantung (*cardiovascular disorders*), yang merupakan gangguan paling umum, bervariasi dari suatu negara ke negara lainnya. Sebagai contoh tahun 2000, tingkat kematian karena penyakit tersebut adalah 5.014 per 100.000 orang di Irlandia, 3.077 per 100.00 di Perancis, dan 2.516 per 100.000 di Jepang. Tingkat kematian tersebut biasanya lebih rendah pada wanita dibandingkan pria.

### **2.1.3 Jenis-jenis Penyebab Gangguan Kesehatan Kerja**

Ada 2 (dua) hal terbesar yang menjadi penyebab kecelakaan kerja, yaitu perilaku yang tidak aman dan kondisi lingkungan yang tidak aman.

Meski demikian penyebab kecelakaan kerja yang terjadi hingga menyebabkan keselamatan kerja terganggu, hingga saat ini lebih diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman dengan faktor sebagai berikut :

1. Sembrono atau tidak hati-hati.
2. Tidak mematuhi peraturan.
3. Tidak mengikuti standar prosedur kerja.
4. Tidak memakai alat pelindung diri.
5. Kondisi badan yang lemah.

Hampir setiap jenis pekerjaan mengandung risiko, termasuk risiko terjadinya gangguan kesehatan kerja. Kondisi fisik, mental, dan sosial para pekerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, peralatan kerja, bahan-bahan, proses, maupun lingkungan kerja. Fakta bahwa kesehatan kerja terkait dengan pekerjaan, kini semakin nyata. Berikut ini beberapa masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerja kantor :

1. Gangguan ekstrim tubuh bagian atas.

Sakit pada bahu, siku bengkok pada bagian pergelangan tangan dan jari kesemutan merupakan beberapa gejala yang mungkin mengarah pada gangguan tungkai atas termasuk pada penyakit *sindrom carpal tunnel* , *epicondylitis (tennis elbow)* dan radang sendi pergelangan tangan.

Kondisi ini terjadi misalnya karena menggunakan jari terus menerus untuk mengetik yang bisa menimbulkan stres atau cedera berulang dan menyebabkan *sindrom carpal tunnel*.

## 2. Nyeri punggung dan cedera

Nyeri punggung merupakan gangguan yang paling sering dialami oleh pekerja kantoran karena harus duduk dalam jangka waktu yang panjang dengan posisi tubuh yang buruk.

Hal terpenting yang harus dilakukan adalah mengurangi tekanan pada punggung dengan rutin memperkuat dan latihan peregangan setiap hari, misalnya dengan melakukan beberapa gerakan stretching ringan setiap 1-2 jam sekali.

## 3. Gangguan pernapasan

Rasa gatal dihidung, sering pilek, mata bengkak dan bersin-bersin adalah gangguan pernapasan yang umum sering terjadi. Tempat kerja yang tertutup dan padat bisa menjadi tempat berkembang biak mikroorganisme yang bisa menginfeksi pada pernapasan.

## 4. Stres.

Kecemasan, stres dan gangguan neurotik secara perlahan turut berkontribusi secara besar terhadap gangguan pekerjaan. Misalnya, stres bisa jadi penyumbang utama penyakit jantung, gangguan panik, gangguan muskuloskeletal (tulang dan otot) serta melemahkan sistem kekebalan tubuh.

#### 2.1.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ramlan Dj (2018) tujuan keselamatan kerja adalah

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
- c. Memberi perlindungan kepada pekerja saat melaksanakan pekerjaan yang kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan ditempat kerja.
- d. Menempatkan pekerja disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjanya.

Adapun tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- d. Menghindari penyakit akibat pekerjaan.
- e. Untuk meningkatkan derajat pekerja melalui promosi K3
- f. Melindungi status kesehatan dan kebugaran para pekerja dalam keadaan optimal.

Adapun tujuan keselamatan kerja adalah :

- a. Membuat sistem kerja yang aman mulai dari input, sistem hingga outputnya.
- b. Menghindari terjadinya kerugian baik itu moril maupun materil akibat terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Melakukan pengendalian pada kemungkinan yang ada ditempat kerja.

### **2.1.5 Risiko Yang Dihadapi**

Guna meminimalkan kecelakaan kerja maka pihak perusahaan selalu melakukan sosialisasi terhadap cara-cara melakukan atau menggunakan peralatan kerja. Perusahaan harus menyiapkan peralatan kerja yang aman yang harus dikenakan atau dipakai apada saat bekerja. Pihak perusahaan juga harus selalu memasang rambu-rambu kerja yang muda terlihat dan terbaca oleh setiap orang. Tujuan tidak lain adalah untuk menghindari pekerja atau karyawan dari segala risiko yang mungkin dihadapinya.

Dalam praktiknya risiko yang dihadapi pekerja beraneka ragam. Dalam praktiknya paling tidak terdapat dua (2) hal penyebab risiko kecelakaan kerja, yaitu :

#### **1. Unsur sengaja**

Artinya karyawan sengaja melakukan kesalahan pada saat bekerja. Kesengajaan ini diakibatkan karena karyawan memang tidak suka dengan perusahaan, sehingga kemarahannya dilampisaskan kepada peralatan kerja. Akibatnya pihak lain menjadi korban dari kemarahan tersebut. Unsur



sengaja ini memang agak sulit untuk dibuktikan, akan tetapi perusahaan perlu mencegah dengan cara melihat gejala-gejala yang ada disetiap perusahaan sedini mungkin, sehingga dapat dicegah.

## 2. Unsur tidak disengaja

Artinya kejadian yang menimpa karyawan pada saat bekerja, dilakukan secara tidak sengaja. Misalnya karena peralatan yang digunakan rusak sehingga tidak dapat digunakan. Atau dalam hal ini karyawan lalai untuk melakukan atau menggunakan peralatan kerja, sebagaimana mestinya. Akibatnya akan menimbulkan kecelakaan kerja yang tidak diinginkan.

Terdapat berbagai atau tipe kecelakaan yang sering tibul dengan berbagai jenis pekerjaan. Adapun tipe kecelakaan kerja yang sering terjadi yang dikutip dari sumber Kemenkertrans adalah :

1. Terbantur pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang menyebabkan tergores, tertpotong, tertusu, dll.
2. Terpukul (pada umumnya karena terjatu, meluncur, melayang, dll)
3. Tertangkap pada dalam dan diantara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam, dll)
4. Jatuh karena ketinggian yang sama
5. Jatuh karena ketinggian yang berbeda
6. Tergelincir
7. Terpapar (pada umumnya tergantung padas temperatur, tekanan udara, getaran, radiasai, suara, cahaya, dll)

8. Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh, baik melalui pernapasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak nafas, keracunan mati lemas, dll).

9. Tersentuh aliran listrik.

Akibat dari kecelakaan kerja baik yang disengaja, maupun yang tidak disengaja, maka akan menimbulkan berbagai risiko. Secara umum risiko-risiko yang terjadi seperti:

1. Cacat fisik

Artinya karyawan mengalami kerusakan atau cacat pada sebagian atau seluruh anggota tubuhnya, seperti patah tangan, patah kaki, pendengaran rusak atau mata rusak, kelumpuhan atau cacat fisik lainnya. Dalam hal karyawan dapat dipekerjakan lagi atau tidak tergantung dari banyak tidaknya atau parah tidaknya fisiknya. Jika dalam hal ini tidak terlalu parah, maka masih dapat dipekerjakan kembali. Sebaliknya jika kondisinya mengalami kerusakan yang tidak dapat dihindari, maka karyawan tersebut akan diberhentikan atau dipensiunkan.

2. Cacat mental

Maksudnya karyawan tersebut mentalnya atau jiwanya yang rusak seperti, stres atau gila akibat tekanan dari pekerjaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang membuat seseorang stres menghadapinya. Atau dapat juga disebabkan oleh hal lain seperti tekanan pemimpinan. Tindakan perusahaan adalah menyelamatkan karyawan dengan cara memberi

pengobatan terlebih dulu. Namun jika tidak juga sembuh maka kemungkinan akan diberhentikan atau dipensiunkan.

### 3. Cacat seumur hidup

Artinya akibat dari pekerjaan menyebabkan karyawan cacat seumur hidup, sehingga tidak dapat lagi melakukan aktifitas kerja. Tentu saja dalam hal ini karyawan tersebut juga harus dihargai karena jasa-jasanya kepada perusahaan. Oleh perusahaan karyawan yang cacat seumur hidup ini juga akan diberhentikan atau dipensiunkan, jika dianggap sudah tidak mampu lagi untuk bekerja.

### 4. Meninggal dunia

Meninggal dunia adalah akibat dari kecelakaan yang parah, baik disengaja ataupun tidak disengaja. Untuk karyawan yang meninggal dunia juga mendapat santunan dan uang pensiun atau uang penghargaan atas jasa-jasanya.

Oleh karena itu, sedapat mungkin segala risiko tersebut dapat dihindari atau diminimalkan. Dalam hal ini perusahaan juga harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai serta memberikan jaminan atas terjadinya kecelakaan karyawan. Dengan jaminan tersebut akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lebih dari itu karyawan merasa dilindungi baik jiwa dan raganya, sehingga tidak ada keragu-raguan dalam bekerja. Dengan demikian, keuntungan yang diperoleh adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Perusahaan dalam hal ini perlu menyediakan peralatan pengobatan untuk mengobati karyawan yang mengalami kecelakaan. Artinya harus tersedia peralatan pertolongan pertama dan obat sementara, menyediakan poliklinik kesehatan atau bahkan mendirikan rumah sakit atau minimal bekerja sama dengan rumah sakit tertentu.

#### **2.1.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasmir (2018) yaitu :

- a. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
- b. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
- c. Lingkungan kerja, yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja.

#### **2.1.7 Mencegah terjadinya Gangguan Kesehatan Akibat Kerja**

Guna mengurangi potensi bahaya sebagai akibat terjadinya gangguan kesehatan pada waktu bekerja, maka perlu dilakukan upaya-upaya pencegahan yang didasarkan pada faktor-faktor yang menjadi

penyebab terjadinya gangguan terhadap kesehatan tersebut. Fator-faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan waktu bekerja pada suatu perusahaan dan pada setiap jenis pekerjaan dapat berbeda. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu melakukan identifikasi secara tepat faktor-faktor yang berpotensi menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan waktu bekerja sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.

### **1. Langkah Awal**

- a. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan waktu bekerja dari setiap jenis pekerjaan.
- b. Membuat peraturan-peraturan pencegahan gangguan kesehatan
- c. Pemeriksaan kesehatan dalam penyeleksian dan pengujian karyawan baru.
- d. Pelatihan tentang K3 untuk seluruh karyawan dan karyawan baru.
- e. Menyediakan alat pelindung diri, seperti alat pelindung kepala, masker, kacamata, alat pelindung telinga, sepatu kerja, sarung tangan, dan lain-lain.
- f. Memasang poster tanda bahaya/peringatan ditempat-tempat kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, seperti peringatan untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan, keharusan menggunakan sarung tangan, kacamata, sepatu kerja, penutup kepala, larangan merokok, dan lain-lain.

## 2. Langkah Lanjutan

- a. Mengganti bahan-bahan yang membahayakan dengan bahan-bahan yang tidak berbahaya tanpa mengurangi standar hasil pekerjaan.
- b. Apabila mungkin, melakukan modifikasi peralatan kerja.
- c. Melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala.
- d. Memberi istirahat kepada karyawan yang mengalami gangguan kesehatan waktu bekerja.
- e. Survelians gangguan kesehatan akibat kerja.

### 2.1.8 Fungsi-fungsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Mengingat bahwa manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan penerapan dan teknik manajemen secara umum maka dalam mengarahkan dan mengendalikan sekelompok orang yang bergabung dalam suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan dan sasaran kesehatan dan keselamatan kerja seorang pimpinan atau manajer yang melaksanakan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan, dan pengawasan. Yang kesemuanya itu dikaitkan dengan bidang permasalahan dan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerjabaik secara makro maupun mikro.

Agar pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut hendaknya menetapkan tu kebijakan Kesehatan dan Keselamatan kerja untuk ditingkat nasional kebijakan kesehatan dan keselamatan kerjaditetapkan oleh Manteri Tenaga Kerja, sedangkan ditingkat perusahaan ditetapkan oleh manajemen puncak.

Adapun fungsi dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu :

1. Fungsi Kesehatan Kerja

- a. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktik kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d. Memantau kesehatan para pekerja.
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi pekerja yang mengalami sakit/kecelakaan kerja.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

2. Fungsi Keselamatan Kerja

- a. Antisipasi, identifikasi, dan evakuasi kondisi dan praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
- b. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
- c. Menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- d. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

### 2.1.9 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak. Sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain. Dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian organisasi

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011). Mengemukakan bahwa kinerja pegawai atau karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan *etimologinya*, kinerja dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) :



1. Masukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Menggambarkan atau karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*Haynes*, dalam Sinambela, 2012).

Hanya beberapa masukan tersebut relevan dengan kinerja disini antara lain :

1. Melakukan.
2. Memenuhi atau menjalankan.
3. Melaksanakan atau suatu tanggung jawab.
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini merupakan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pada proses, dimana selama pelaksanaan dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dioptimalkan.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk

kebanyakan pekerjaan meliputi elemen menurut Yuli (2012 : 95) sebagai berikut :

1. kuantitas dari hasil / jumlah keluaran (*quantity of output*)

standar kluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk memenuhi prestasi karyawan dibagian produksi atau teknis. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. kualiatas dari hasil / kualitas keluaran (*quality of output*)

jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu adalah sedikitnya jumlah produk yang cacat maka standar ini disebut sebagai standar *quality*. Standar ini lebih menekankan pada kualitas barang yang dihasilkan dibanding jumlah output.

3. ketepatan waktu dan hasil

ketepatan waktu yang digunakan sebagai ukuran dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja . apabila karyawan dapat memperpendek / mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi yang baik.

4. Kehadiran

Ada sebagian organisai yang mengukur atau menilai prestasi kerja karyawannya dengan menilai daftar hadir. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar hari

kerja yang ditatpkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

#### 5. kemampuan bekerja sama

Standar ini biasanya digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada tingkat supervisor dan manajer. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditatpkan akan mempegaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja sama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila supervisor mampu memotivasi mereka secara baik.

Sebagian besar pekerjaan mempunyai lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Sering kali individu tertentu menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada beberapa kriteria pekerjaan tertentu dibandingkan yang lainnya. Disamping itu, beberapa kriteria mungkin lebih penting daripada yang lainnya bagi organisasi. Bobot dapat digunakan untuk emnunjukan kepentingan relatif dari beberapa kriteria pekerjaan dalam suatu pekerjaan.

Semua pemberi kerja menginginkan karyawab melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, sistem manajemen kineerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang demikian akan terwujud.

#### **2.1.10 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

#### **2.1.11 Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja karyawan. Adapun beberapa tujuan penilaian tersebut yaitu :

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :
  - a. Terima Gaji. Keputusan-keputusan yang mencangkup kenaikan *mern-pay*, bonus dan kenaikan gaji hanya merupakan salah satu tujuan utama prestasi kerja.
  - b. Kesemtapan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yag berkenan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan pengembangan  
Adapun beberapa tujuan dari pengembangan adalah :
  - a. informasi yang dihasilkan oleh sistem menilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
  - b. Mengukuhkan dan menopang. Prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*Perfomance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang sama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c. Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- d. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

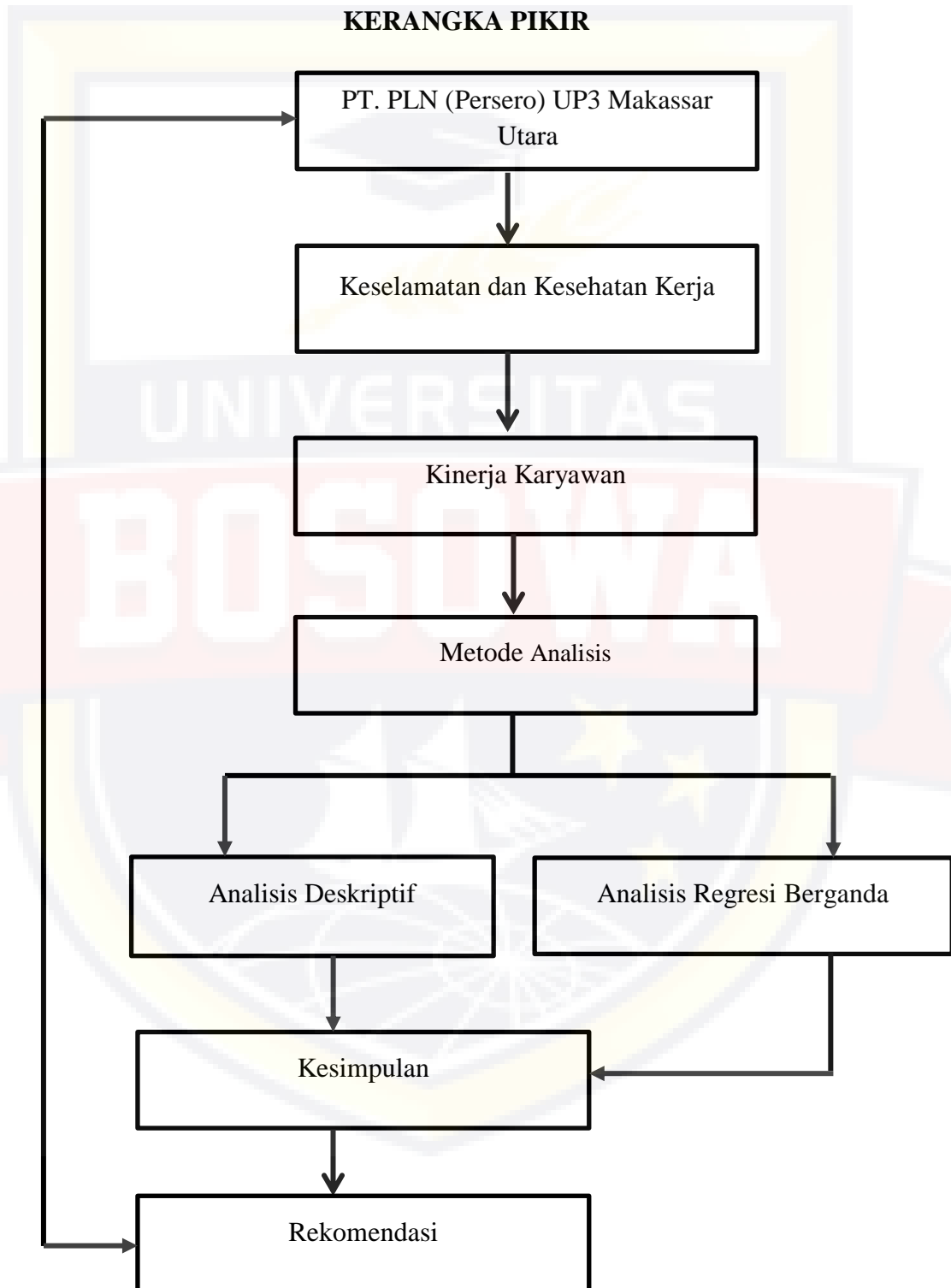
#### **2.1.12 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Adapun beberapa dimensi dan indikator kinerja, yaitu :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu :
  - a. Kuantitas hasil kerja.
  - b. Kualitas hasil kerja
  - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu :
  - a. Disiplin kerja.
  - b. Inisiatif.
  - c. Ketelitian.
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator, yaitu :
  - a. kepemimpinan.
  - b. Kejujuran.

## 2.2 Kerangka Pikir

SKEMA 2.1



### 2.3. Hipotesis

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

1. Diduga bahwa pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
2. Diduga bahwa variabel pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Daerah dan Waktu Penelitian

Data yang diperlukan sebagai bahan pembahasan, maka objek penelitian yang penulis pilih adalah PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yang berlokasi di jalan Gunung Latimojong. Waktu penelitian ini kurang lebih dua bulan. Terhitung mulai dari bulan April sampai bulan Mei 2019.

#### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2014), instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Untuk memperoleh data, penulis mengadakan penelitian dengan mengumpulkan data melalui penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu data yang di peroleh dari buku-buku dan literatur yang relevan dengan topik yang sedang di teliti serta kuliah yang di peroleh penulis yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang di lakukan dengan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang akan ditetapkan. Untuk mengumpulkan data yang di perlukan, di gunakan metode sebagai berikut:
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab yang di lakukan dengan beberapa staf langsung mengenai bidangnya

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan mengenai gambaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah karyawan dan data kinerja karyawan serta data lainnya yang mendukung penelitian ini.

Sedangkan sumber data dari penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan dalam bentuk table dengan menggunakan bantuan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS.
2. Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dari peneliti ini diperoleh antara lain data perusahaan, literatur/buku-buku serta sumber lain yang mendukung penelitian yang dilakukan.

### 3.4. Metode Analisis

Adapun metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014) menyatakan analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*). Dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2014) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Keselamatan Kerja

X<sub>2</sub> = Kesehatan Kerja

β<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Error

### 3.5. Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian adalah :

1. Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya meningkatkan dan pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi karyawan disemua jabatannya. Dalam PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara keselamatan ketenaga listrikan adalah segala upaya atau langkah langkah instalasi tenaga listrik dan pengaman pemanfaat tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi anda bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya manusia, serta kondisi akrab lingkungan (ramah lingkungan) dalam arti tidak merusak lingkungan hidup di sekitar instalasi tenaga listrik.
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan

suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan, sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat terdapat tahun-tahun penting yang telah dilalui oleh organisasi besar ini diantaranya sebagai berikut :

##### **1. Tahun 1914**

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin Uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizenberlokasi di Pelabuhan Makassar.

##### **2. Tahun 1925**

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW ditepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungngumiasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

##### **3. Tahun 1946**

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

#### **4. Tahun 1949**

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V Ovesseense Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM).

#### **5. Tahun 1957**

Pengusahaan ketenagalistrikan dikota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar Namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar Antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat) PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

#### **6. Tahun 1961**

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

#### **7. Tahun 1973**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi 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 pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

#### **9. Tahun 1994**

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

#### **10. Tahun 2001**

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor 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 11. Tahun 200x Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Utara.

#### **11. Tahun 2006**

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

#### **12. Tahun 2019**

Karena sudah terlalu banyak pelanggan dan asset yang ada di area Makassar, Sehingga dari situ wilayah Makassar mengusulkan kepusan untuk



dilakukan pemecahan area Makassar menjadi 2 area, yang saat ini disebut PT. PLN UP3 Makassar Utara dan PT PLN UP3 Makassar Selatan.

#### **4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan**

##### **1. Visi**

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

##### **2. Misi**

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

b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

c. Mengupayakan agar tenaga listrik pendorong kegiatan ekonomi.

d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

##### **3. Motto**

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

##### **4. Falsafah Perusahaan**

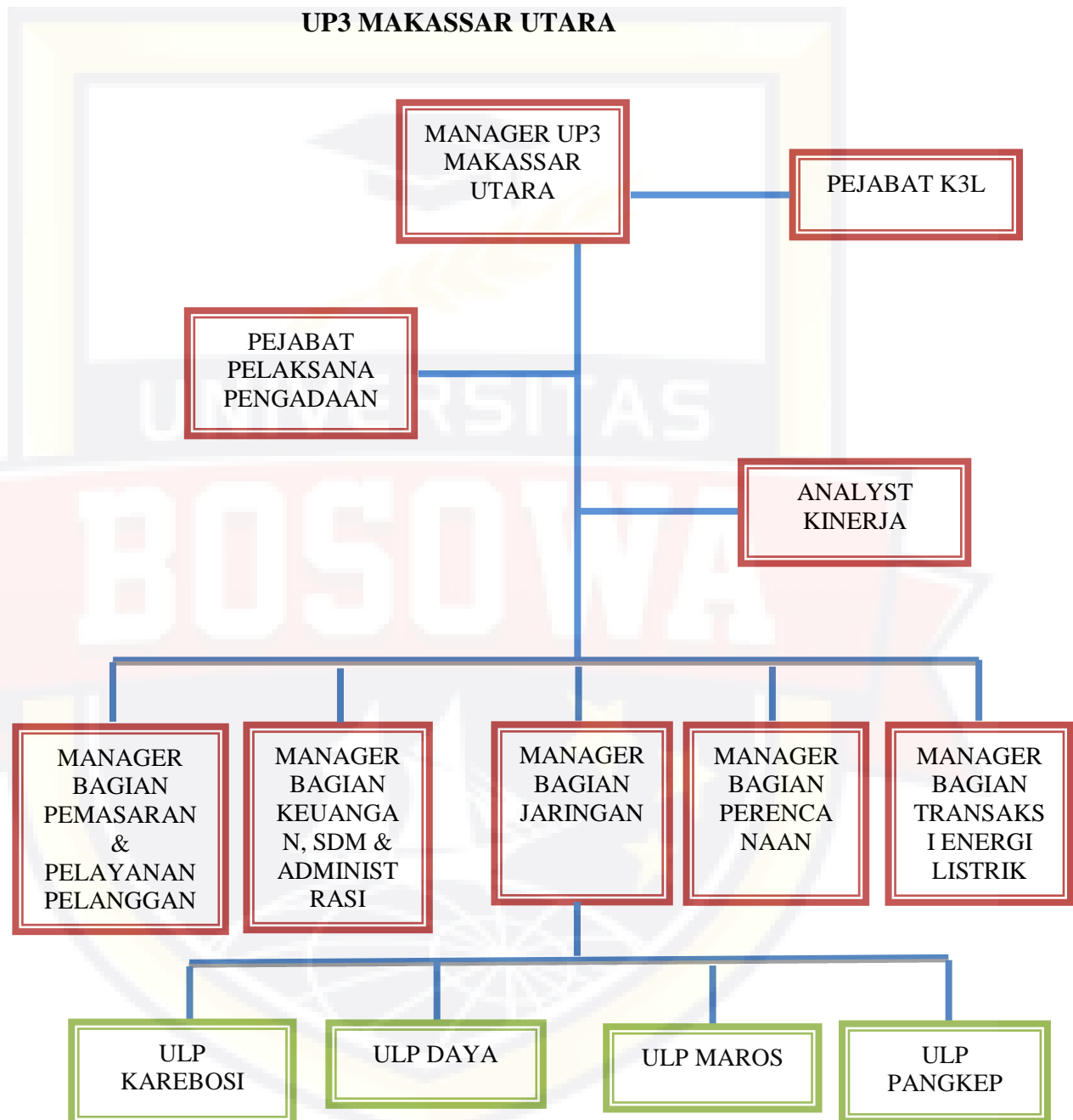
Pembawa kecerahan dan kegairahan dalam kehidupan masyarakat yang produktif.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan Antara wewenang, tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan.

Gambar 4.1

## BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT PLN (Persero)



*Sumber Data : PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*

#### **4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT. PLN (Persero) UP3**

##### **Makassar Utara**

Organisasi merupakan alat yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para karyawan.

Adapun struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara terdiri dari bagian utama mencakup bersama dari fungsi masing-masing bagainya itu sebagai berikut :

##### **1. Manager UP3 Makassar Utara**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinir pengelolaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energi serta mengelola niaga dan pelayanan, pelanggan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kewenangan dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit

##### **Tugas Pokok:**

- Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit
- Mengoptimalkan PRK Unit sebagai bahan penyusunan dokumen RKAU untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.

- Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit
- Mengevaluasi pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan (K3) untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja
- Mengevaluasi perkiraan kebutuhan perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (*bottom-up load forecast*) untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di Unit yang dipimpinnya
- Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik
- Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langgan (TUL)
- Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja
- Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan

## 2. **Manager Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi**

**Tujuan Jabatan :** Mengelola dan mengendalikan kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan, dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

**Tugas Pokok :**

- Mengelola peningkatan Integritas Layanan Publik (ILP) dan Kehumasan
- Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga Kerja, kegiatan administrasi umum, SDM dan Pelanggan
- Memverifikasidanvalidasiterhadapkelengkapantransaksipembayaran
- MengkoordinirPelaksanaanKegiatanPencatatantransaksikeuangan
- MengkoordinirdanmengelolaAnggaranInvestasi, AnggaranOperasi, Cash Budget, dan Pendapatan
- Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat
- Melakukan monitoring operasional kendaraan dinas, fasilitas kantor dan pemeliharaan Gedung.
- Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai
- Mengevaluasi fasilitas / sarana kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan permohonan SPPD

**3. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinir Tata Kelola Niaga, Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan yang akuratdantepatwaktusertamencapai target kinerjasesuaitujuanperusahaan.

**TugasPokok :**

- Mengkoordinasikantatakelolah bidangniagadanpemasaran
- Mengevaluasi data pendapatan

#### 4. Manajer Bagian Jaringan

**Tujuan Jabatan :** Mengkordinir rencana dan pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi.

**Tugas Pokok :**

- Mengkoordinisasikan Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, PDKB, serta Pembangkit
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- Melakukan analisa dan evaluasi kinerja Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi termasuk PDKB
- Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik
- Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik
- Mengkoordinisasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya *zero accident*
- Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan Jaringan Distribusi dengan Rayon / Instansi termasuk PFK

- Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien
- Mengevaluasi Hasil Kerja dari Pihak Ketiga (KHS dan Non KHS)

### 5. Manajer Bagian Transaksi Energi Listrik

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinir kegiatan transaksi energi di Area/Rayon/Unit terkait, pengendalian susut, pemeliharaan meter transaksi dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

**Tujuan Pokok :**

- Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing
- Mengkoordinasikan proses billing pada sistem AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) dengan aplikasi pendukung
- Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAU
- Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO
- Mengevaluasi pengendalian surat non teknis, PJU, P2TL, AMR, Pemeliharaan APP, Pemeliharaan Meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi
- Memonitor pelaksanaan settlemen antar unit peaksana, UPT (Unit Pengatur Transmisi), dan IPP dalam rangka pengelolaan *transfer price energy*

- Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR
- Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan APP dan hasil peneraan metrologi secara berkala
- Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP
- Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting APP dan percepatan pemasangan APP pelanggan baru
- Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi berwenang untuk kegiatan P2TL

## **6. Manajer Bagian Perencanaan**

**Tujuan Jabatan :** Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik dan atau kegiatan lain yang terkait dengan Jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk Area serta mengelola Data Induk Jaringan (DIJ), aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional di Area.

### **Tugas Pokok :**

- Menyusun dan mengevaluasi RKAU Area
- Menyusun dan mengevaluasi alokasi, pengendalian dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi
- Menyusun dan mengevaluasi usulan atau revisi SKK
- Menyusun dan mengevaluasi Program Rencana Kerja (PRK) Area serta memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaannya



- Mengevaluasi dan menggambarkan Sistem dan Kontruksi Dstribusi Tenaga Listrik Area dan Rayon
- Menyusun dan mengevaluasi rekomendasi Sistem PB/PD pelanggan TM terkait perubahasn sistem TM ke Unir Induk
- Mengkoordinir dan mengevaluasi mapping Data Jaringan pelanggan
- Memonitoring dan mengevaluasi Kinerja Unit
- Menyiapkan data pendukung dalam penyusunan RUPTL dan Roadmap Lisdes
- Mengevaluasi data asset distirbusi (Laporan 12 C)

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan padamitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

#### 4.2.2 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik padamitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utarameliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	34	53,1
2	Perempuan	28	43,8
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 penelitian yang dilakukan terhadap 64 orang responden, sebanyak 34 orang responden atau sebesar 53,1% adalah laki-laki dan sebesar 28 orang responden atau sebesar 43,8% adalah perempuan.

##### 2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun,

umur 41-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	22	34,4
2	31-40 tahun	19	29,7
3	41-50 tahun	15	23,4
4	>50 tahun	8	12,5
Total		64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 34,4%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 29,7%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 23,4% dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 12,5%

### **3. Tingkat Pendidikan Responden**

Pada penelitian ini, didapatkan 64 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	12	18,8
2	Diploma	34	53,1
3	Sarjana	16	25,0
4	Pascasarjana	2	3,1
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan diploma yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 53,1%, pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 16 orang responden atau sebesar 25%, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 12 orang atau sebesar 18,8%, dan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau sebesar 3,1%.

#### **4. Masa Kerja Responden**

Pada penelitian ini, didapatkan 64 responden dengan berbagai masa kerja sebagai berikut:

**TABEL 4.4**  
**MASA KERJA RESPONDEN**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	Dibawah 2 tahun	10	15,6
2	2,1 tahun – 3 tahun	19	29,7
3	3,1 tahun – 5 tahun	24	37,5
4	Diatas 5 tahun	11	17,2
Total		64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden dengan masa kerja dibawah 2 tahun sebanyak 10 orang atau 15,6%, 2,1 tahun – 3 tahun sebanyak 19 orang atau 29,7%, %, 3,1 tahun – 5 tahun sebanyak 24 orang atau 37,5%, dan diatas 5 tahun sebanyak 11 orang atau 17,2%.

#### **4.2.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada mitra PT. PLN (Persero) UP3**

##### **Makassar Utara**

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu keselamatan kerja( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan kinerja karyawan( $Y$ ) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

##### **1. Variabel $X_1$ : Keselamatan Kerja**

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.5**  
**Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja, seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	43	67.2
3	Sangat Setuju	17	26.6
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukupsetuju terhadap pernyataan Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja, seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja., 43 responden atau sebesar 67,2% menyatakan setuju, dan 17 responden atau sebesar 26,2% menyatakan sangatsetuju.

**TABEL 4.6**  
**Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	51	79.7
3	Sangat Setuju	11	17.2
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai., 51 responden atau sebesar 79,7% menyatakan setuju, dan 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.7**  
**Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	48	75.0
3	Sangat Setuju	12	18.8
Total		64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya, 48 responden atau sebesar 75% menyatakan setuju, dan 12 responden atau sebesar 18,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.8**  
**Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	40	62.5
3	Sangat Setuju	21	32.8
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda, 40 responden atau sebesar 62,5% menyatakan setuju, dan 21 responden atau sebesar 32,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.9**  
**Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	33	51.6
3	Sangat Setuju	28	43.8
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Setiap karyawan



yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, 33 responden atau sebesar 51,6% menyatakan setuju, dan 28 responden atau sebesar 43,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.10**  
**Perusahaan Melakukan Pengawasan Secara Intensif Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Saya**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	39	60.9
3	Sangat Setuju	21	32.8
Total		64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya, 39 responden atau sebesar 60,9% menyatakan setuju, dan 21 responden atau sebesar 32,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.11**  
**Perusahaan Memberikan Pelatihan Bagi Setiap Karyawan Untuk Bertindak Dengan Aman**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	43	67.2
3	Sangat Setuju	20	31.3
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman, 43 responden atau sebesar 67,2% menyatakan setuju, dan 20 responden atau sebesar 31,3% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.12**  
**Perusahaan Memberikan Model / Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan Saya**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	47	73.4
3	Sangat Setuju	16	25.0
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan

memberikan model / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya, 47 responden atau sebesar 73,4% menyatakan setuju, dan 16 responden atau sebesar 25% menyatakan sangat setuju.

## 2. Variabel X2 : Kesehatan Kerja

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**TABEL 4.13**  
**Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	50	78.1
3	Sangat Setuju	11	17.2
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama, 50 responden atau sebesar 78,1% menyatakan setuju, dan 11 responden atau sebesar 17,2% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.14**  
**Perusahaan Memberikan Jaminan Kesehatan Kepada Setiap Karyawan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	46	71.9
3	Sangat Setuju	14	21.9
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, 46 responden atau sebesar 71,9% menyatakan setuju, dan 14 responden atau sebesar 21,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.15**  
**Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	52	81.3
3	Sangat Setuju	10	15.6
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Waktu yang

diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, 52 responden atau sebesar 81,3% menyatakan setuju, dan 10 responden atau sebesar 15,6% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.16**  
**Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	37	57.8
3	Sangat Setuju	25	39.1
Total		64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 37 responden atau sebesar 57,8% menyatakan setuju, dan 25 responden atau sebesar 39,1% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.17**  
**Melalui Pendidikan Yang Saya Peroleh, Saya Dapat Menjalankan Tugas dan Dapat Memperbaiki Kualitas Kerja Saya**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	3	4.7
2	Setuju	39	60.9
3	Sangat Setuju	22	34.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,7% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya, 39 responden atau sebesar 60,9% menyatakan setuju, dan 22 responden atau sebesar 34,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.18**  
**Setiap Karyawan Yang Sakit Akan Dirujuk Kerumah Sakit Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	36	56.3
3	Sangat Setuju	26	40.6
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Setiap karyawan

yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan, 36 responden atau sebesar 56,3% menyatakan setuju, dan 26 responden atau sebesar 40,6% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.19**  
**Perusahaan Menciptakan Komunikasi Yang Baik Dengan Semua Karyawan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	4	6.3
2	Setuju	39	60.9
3	Sangat Setuju	21	32.8
Total		64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan, 39 responden atau sebesar 60,9% menyatakan setuju, dan 21 responden atau sebesar 32,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.20**  
**Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik ditempat kerja yang baik ditempat saya bekerja**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Setuju	42	65.6
2	Sangat Setuju	22	34.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 42 responden atau sebesar 65,6% menyatakan setuju terhadap pernyataan Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik ditempat kerja yang baik ditempat saya bekerja, dan 22 responden atau sebesar 34,4% menyatakan sangat setuju.

### 3. Variabel Y : Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**TABEL 4.21**  
**Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan terhadap perusahaan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	44	68.8
3	Sangat Setuju	18	28.1
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*



Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa kesetiaan terhadap perusahaan, 44 responden atau sebesar 68,8% menyatakan setuju, dan 18 responden atau sebesar 28,1% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.22**  
**Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	54	84.4
3	Sangat Setuju	8	12.5
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi, 54 responden atau sebesar 84,4% menyatakan setuju, dan 8 responden atau sebesar 12,5% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.23**  
**Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	40	62.5
3	Sangat Setuju	23	35.9
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja, 40 responden atau sebesar 62,5% menyatakan setuju, dan 23 responden atau sebesar 35,9% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.24**  
**Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	35	54.7
3	Sangat Setuju	27	42.2
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, 35 responden atau sebesar 54,7%

menyatakan setuju, dan 27 responden atau sebesar 42,2% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.25**  
**Saya bisa mandiri dalam bekerja**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	41	64.1
3	Sangat Setuju	22	34.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Saya bisa mandiri dalam bekerja, 41 responden atau sebesar 64,1% menyatakan setuju, dan 22 responden atau sebesar 34,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.26**  
**Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	35	54.7
3	Sangat Setuju	28	43.8
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, 35 responden atau sebesar 54,7% menyatakan setuju, dan 28 responden atau sebesar 43,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.27**

**Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	2	3.1
2	Setuju	40	62.5
3	Sangat Setuju	22	34.4
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 3,1% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan, 40 responden atau sebesar 62,5% menyatakan setuju, dan 22 responden atau sebesar 34,4% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.28**  
**Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Setuju	43	67.2
2	Sangat Setuju	21	32.8
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 43 responden atau sebesar 67,2% menyatakan setuju terhadap pernyataan Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan, dan 21 responden atau sebesar 32,8% menyatakan sangat setuju.

**TABEL 4.29**  
**Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Cukup Setuju	1	1.6
2	Setuju	39	60.9
3	Sangat Setuju	24	37.5
	Total	64	100.0

*Sumber : Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% menyatakan cukup setuju terhadap pernyataan Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan, 39 responden atau sebesar 60,9%

menyatakan setuju, dan 24 responden atau sebesar 37,5% menyatakan sangat setuju.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) padamitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 24. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.30**  
**HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.470	.381		3.862	.000		
1 KESELAMATAN KERJA	.367	.097	.419	3.798	.000	.703	1.422
KESEHATAN KERJA	.302	.090	.368	3.341	.001	.703	1.422

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,470 + 0,367X_1 + 0,302X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 1,470 yang artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstanta atau variabel independen (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai  $Y$  (kinerja karyawan) adalah meningkat sebesar 1,470.
2. Koefisien regresi 0,367 yang diartikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila variabel keselamatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,367 satuan dengan asumsi  $X_2$  konstan.
3. Koefisien regresi 0,302 yang diartikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila variabel kesehatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,302 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan.

#### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**TABEL 4.31**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.462	.17233	2.179

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,462. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 46,2% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### 4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**TABEL 4.32**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.664	2	.832	28.024	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.812	61	.030		
Total	3.476	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 28,024 lebih besar dari Ftabel 3,148 ( $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 61$ ). Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keselamatan kerja dan kesehatan kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.4 Uji T**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**TABEL 4.33**  
**HASIL UJI T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
<b>X<sub>1</sub></b>	3,798	1,999	0,000
<b>X<sub>2</sub></b>	3,341	1,999	0,001

*Sumber Data: Data diolah, 2019*

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

1. Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai t hitung = 3,798 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,999 (df = 62) dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

2. Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai t hitung = 3,341 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,999 (df = 62) dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini berarti variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan(Y) yang

dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung = 3,798 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ).

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai variabel  $X$  dan kinerja karyawan sebagai kinerja  $Y$  :

Nilai koefisien konstanta sebesar 1,470 yang diartikan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah meningkat sebesar 1,470.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel  $X_1$  yaitu keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,798 dan  $t$  tabel sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,367 yang diartikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel  $X_1$  meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,367 satuan dengan asumsi  $X_2$  konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel  $X_2$  yaitu kesehatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,341 dan  $t$  tabel sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hal ini diasumsikan variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan(Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,302 yang diartikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila variabel  $X_2$  meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,302 satuan dengan asumsi  $X_1$ .



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

#### **5.2 Saran**

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

1. Sebaiknya perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan kesehatan kerja yang bagus agar karyawan bisa bekerja dengan aman dan berhasil.

2. Sebaiknya dilakukan evaluasi secara rutin terhadap para karyawan untuk melihat perkembangan penerapan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel lini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

Adad Danuarta 2014 *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*.  
**Adaddanuarta.blogspot.com**

Anwar prabu mangkunegara 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya Bandung*

Anwar prabu mangkunegara 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya Bandung*

Dedik 2013 *Identifikasi hal-hal yang menyebabkan gangguan keselamatan kerja*

**K3-SMK.Blogspot.com**

H. M. Yani 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Mitra Wacana Media  
Jakarta*

I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama 2014  
*Manajemen Sumber Daya Manusia Graha Ilmu Yogyakarta*

Muchlisin Riadi 2014 *Pengertian, Indikator, dan Faktor Yang Mempengaruhi  
Kinerja Karyawan. Kajianpustaka.com*

Muchlisin Riadi 2017 *Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja*.  
**Kajianpustaka.com**

Musakkir, 2014, *Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Universitas Bosowa*


Pandi Afandi 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan  
Indikator Zanafa Publishing Pekanbaru*

Roni Diah Patisa 2018 *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*.  
**Formasiberita.com**



# LAMPIRAN





**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER**

Kepada Yth :

Bapak / ibu

Di,-

Tempat.

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati dan harapan, kami mohon kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Daftar pertanyaan ini dikembangkan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan tugas akhir perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa : “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

MISRAWATI JALLA

## KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MITRA PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA”

#### A. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan memberi tanda cek (√) pada kotak yang telah disediakan.
- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.
- Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :
 

5 = Sangat Setuju	(SS)	2 = Tidak Setuju	(TS)
4 = Setuju	(S)	1 = Sangat Tidak Setuju	(STS)
3 = Cukup Setuju	(CS)		

#### B. Karakteristik / Identitas Responden

1. No Responden : .....
2. Nama Responden : .....
3. Jenis Kelamin :
 

<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> Wanita
-------------------------------	---------------------------------
4. Usia
 

<input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 50 Tahun
<input type="checkbox"/> 31 – 40 Tahun	<input type="checkbox"/> di atas 51 Tahun
5. Pendidikan
 

<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> Sarjana
<input type="checkbox"/> Akademi	<input type="checkbox"/> S2
6. Masa Kerja
 

<input type="checkbox"/> Di Bawah 2 Tahun	<input type="checkbox"/> 3,1 Tahun – 5 Tahun
<input type="checkbox"/> 2,1 Tahun – 3 Tahun	<input type="checkbox"/> Di Atas 5 Tahun

**Keselamatan Kerja (X1)**

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja, seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja.					
2.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
3.	Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya.					
4.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda					
5.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
6.	Perusahaan melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya.					

7.	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman					
8.	Perusahaan memberikan model / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					

### Kesehatan Kerja (X2)

1.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama					
2.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					
3.	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Perusahaan memberikan pendidikan mengenai					

	pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya					
6.	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7.	Perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan					
8.	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik ditempat kerja yang baik ditempat saya bekerja					

### KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Setiap karyawan ditanamkan dalam diri rasa					

	kesetiaan terhadap perusahaan					
2	Setiap karyawan dituntut memiliki prestasi yang tinggi					
3	Setiap karyawan harus disiplin dan tepat waktu dalam bekerja					
4	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
5	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					
6	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
7	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
8	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan					
9	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					



**LAMPIRAN 2**  
**ANALISIS**  
**STATISTIK**



## LAMPIRAN HASIL SPSS 24

### REGRESI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

#### Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.462	.17233	2.179

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.664	2	.832	28.024	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.812	61	.030		
	Total	3.476	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.470	.381		3.862	.000		
1 KESELAMATAN	.367	.097	.419	3.798	.000	.703	1.422
KERJA KESEHATAN	.302	.090	.368	3.341	.001	.703	1.422
KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KESELAMATAN KERJA	KESEHATAN KERJA
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
1	2	.002	36.752	.79	.01	.63
	3	.002	40.432	.21	.99	.37

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7833	4.6034	4.3133	.16254	64
Std. Predicted Value	-3.261	1.785	.000	1.000	64
Standard Error of Predicted Value	.022	.080	.036	.011	64
Adjusted Predicted Value	3.8145	4.6066	4.3140	.16043	64
Residual	-.42781	.43263	.00000	.16957	64
Std. Residual	-2.483	2.510	.000	.984	64
Stud. Residual	-2.551	2.555	-.002	1.011	64
Deleted Residual	-.45179	.44808	-.00075	.17920	64
Stud. Deleted Residual	-2.677	2.681	-.003	1.031	64
Mahal. Distance	.003	12.608	1.969	2.131	64

Cook's Distance	.000	.207	.019	.037	64
Centered Leverage Value	.000	.200	.031	.034	64

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequency Table

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	6.3	6.3	6.3
S	43	67.2	67.2	73.4
SS	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

#### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	51	79.7	79.7	82.8
SS	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

#### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	6.3	6.3	6.3
S	48	75.0	75.0	81.3
SS	12	18.8	18.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

#### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	CS	3	4.7	4.7	4.7
	S	40	62.5	62.5	67.2
	SS	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.7	4.7	4.7
	S	33	51.6	51.6	56.3
	SS	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.3	6.3	6.3
	S	39	60.9	60.9	67.2
	SS	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	43	67.2	67.2	68.8
	SS	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	47	73.4	73.4	75.0
SS	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	4.7	4.7	4.7
S	50	78.1	78.1	82.8
SS	11	17.2	17.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	6.3	6.3	6.3
S	46	71.9	71.9	78.1
SS	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	52	81.3	81.3	84.4
SS	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	37	57.8	57.8	60.9
	SS	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.7	4.7	4.7
	S	39	60.9	60.9	65.6
	SS	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	36	56.3	56.3	59.4
	SS	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.3	6.3	6.3
	S	39	60.9	60.9	67.2
	SS	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	65.6	65.6	65.6
	SS	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	44	68.8	68.8	71.9
	SS	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	54	84.4	84.4	87.5
	SS	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	40	62.5	62.5	64.1
	SS	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	35	54.7	54.7	57.8
SS	27	42.2	42.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	41	64.1	64.1	65.6
SS	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	1.6	1.6	1.6
S	35	54.7	54.7	56.3
SS	28	43.8	43.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.1	3.1	3.1
S	40	62.5	62.5	65.6
SS	22	34.4	34.4	100.0



Total	64	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	67.2	67.2	67.2
	SS	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	39	60.9	60.9	62.5
	SS	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	