

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN  
(PERSERO) UPDK BAKARU PARE-PARE**

**Diajukan Oleh  
NURUL ISNAINI AWALUDDIN  
4516012027**



**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR 2020**

**2020**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.

Nama Mahasiswa : Nurul Isnaini Awaluddin

Stambuk/Nim : 4516012027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

  
H.I. Nyoman Mariantha, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

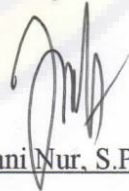
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

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

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KOERSINILIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Isnaini Awaluddin  
Nim : 4516012027  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPGK BAKARU Pare-Pare.

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 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, 15 September 2020



Yang Bersangkutan

NAINI AWALUDDIN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN  
(PERSERO) UPDK BAKARU PARE-PARE**

**Oleh :**

**Nurul Isnaini Awaluddin**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**ABSTRAK**

Nurul Isnaini Awaluddin, 2020. Skripsi. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-Pare Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr.Hasanuddin Remmang, SE., M.Si dan H.I.Nyoman Mariantha, SE., M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil lingkungan kerja sebesar 0,498 hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-Pare.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK SAFETY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT.PLN (PERSERO) UPDK  
BAKARU PARE-PARE***

***By:***

***Nurul Isnaini Awaluddin***

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business***

***ABSTRACT***

*Nurul Isnaini Awaluddin, 2020. Thesis. The Effect of Work Environment and Work Safety on Employee Performance of PT.PLN (Persero) UPDK Bakar Pare-Pare, South Sulawesi Province supervised by Dr.Hasanuddin Remmang,SE., M.Si and H.I.Nyoman Mariantha,SE., M.Si.*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect while the method of analysis used in this study was descriptive analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing.*

*Based on the results of multiple linear regression analysis, the results of the work environment are 0.498. It can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UPDK Bakar Pare-Pare.*

*Keywords: Work Environment, Work Safety on Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Untaian puji syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran 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 Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare”.

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

1. Awaluddin,ST dan Nurliana Nuhung, 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.M Saleh Pallu, MENG. selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

5. Kepada Bapak Dr.Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak H.I.Nyoman Mariantha, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan Perusahaan PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare beserta karyawannya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
7. Buat sahabat seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini Nur Alfiani Mubarak.
8. Buat Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan saya semangat dan dukungan untuk menyusun skripsi ini Irmawati Ismail, SE, Ahmad Arif A, Siti Kaliana, Nur Hidayatunnisa A, Nurul Jumah Wardyana A, Nur Alya Inzani.
9. Terkhusus buat Jamal Irjayanto, ST yang selama ini memberikan saya support, dukungan, motivasi kepada saya, membantu saya dalam menyusun skripsi ini.

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, Aamiin Yarabbalalamin.

Makassar,

NURUL ISNAINI AWALUDDIN

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18



2.1.7 Pengertian Keselamatan Kerja.....	18
2.1.8 Manfaat Keselamatan Kerja.....	20
2.1.9 Indikator Keselamatan Kerja .....	24
2.1.10 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan .....	25
2.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Kerangka Pikir .....	30
2.3 Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	32
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel .....	34
3.5 Metode Analisis .....	35
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	37
4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan .....	39
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	40
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi .....	41
4.2 Deskripsi Data.....	46
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	49

4.3 Analisis Data .....	55
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
4.3.3 Uji F .....	57
4.3.4 Uji T .....	58
4.4 Pembahasan.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran.....	62

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 PERBANDINGAN JUMLAH KARYAWAN DAN PERSENTASEDARI RESPONDENJENIS KELAMIN .....	47
TABEL 4.2 KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN .....	47
TABEL 4.3 KARAKTERISTIK STATUS PERKAWINAN RESPONDEN .....	48
TABEL 4.4 KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN .....	48
TABEL 4.5 KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN .....	49
TABEL 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PERTANYAAN MENGENAIIK LINGKUNGAN KERJA .....	50
TABEL 4.7 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESELAMATAN KERJA .....	52
TABEL 4.8 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN .....	54
TABEL 4.9 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA .....	55
TABEL 4.10 KOEFISIEN DETERMINASI .....	57
TABEL 4.11 HASIL UJI F .....	58
TABEL 4.12 HASIL UJI T .....	58

## DAFTAR GAMBAR

SKEMA 2.2 KERANGKA PIKIR.....	30
GAMBAR 4.1 BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT.PLN (PERSERO) UPDK BAKARU PARE-PARE .....	41



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Karyawan adalah sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, memberikan jasa untuk perusahaan maupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja dimana jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan hal yang perlu diperhatikan dengan baik adalah lingkungan kerja tempat bekerja. Kehidupan sosial, fisik dan psikologi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap karyawan ketika melakukan pekerjaannya

Bukan hanya lingkungan kerja, hal yang perlu diperhatikan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah keselamatan kerja dimana agar karyawan terhindar dari masalah keselamatan kerja pada saat bekerja.

PLN adalah singkatan Perusahaan Listrik Negara, PLN merupakan sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistirikan di Indonesia. UPDK BAKARU adalah Sektor Pembangkit Listrik yang berada di wilayah Bukit Indah, Kec.Soreang, Kota Pare-Pare, Sulawesi Selatan. UPDK BAKARU Pare-Pare melayani sistem ketenagalistrikan di Sulawesi Selatan dan sekitarnya.

Dari penjelasan di atas maka lingkungan kerja dan keselamatan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare, karena perusahaan ini bergerak dibidang Sektor Pembangkit Listrik dimana masalah lingkungan kerja dan keselamatan kerja seluruh karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setelah melihat permasalahan di atas penulis mengangkat tentang lingkungan kerja dan keselamatan kerja karyawan dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU PARE-PARE.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.
2. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang diharapkan dengan diadakannya penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang ingin di dapatkan peneliti dalam penelitian ini yaitu :

a. Kegunaan Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian yang sejenis, serta memberikan kontribusi dalam hal pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi karyawan PT.PLN (Persero) UPPK BAKARU Pare-Pare dalam memperhatikan lingkungan kerja dan keselamatan kerja.

c. Kegunaan untuk Penulis

Untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang pengetahuan sumber daya manusia, serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang sebenarnya terjadi diperusahaan mengenai lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda.

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “proses pengelola manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapainya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengolahnya.

Sumber daya manusia adalah elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, disamping manajemen pemasaran, produksi, keuangan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya sangatlah penting dan memiliki banyak

tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Manusia mempunyai perasaan, pikiran, bisa malas, tidak seperti mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati pengaturnya.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diantaranya, sebagai berikut :

Widodo (2015:2) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”.

Menurut Desseler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Rekrutmen*)

4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and health*)
10. Hubungan industrial (*Industrial relation*)
11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Kegiatan dari *job analisis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analisis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan *job analisis* harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya.

Analisis jabatan (*job analisis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seseorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan atau keputusan, yang terakhir adalah diberikan tanggung jawab yang jelas dan transparan. Perlu diingat bahwa tanpa job yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri.

Setelah *job analisis* disusun, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah

ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang disediakan, baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources planning*).

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek.

Fungsi ketiga yaitu penarikan pegawai. Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Kebutuhan tenaga kerja secara mudah diadakan apabila jumlahnya sedikit dan dapat diisi dari orang dalam. Namun, apabila jumlah yang dibutuhkan banyak atau memiliki persyaratan khusus maka perlu diisi oleh orang luar perusahaan melalui rekrutmen.

Setelah jumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber tenaga kerja yang ada misalnya lewat media, referensi atau surat-surat yang masuk, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah menyeleksi lamaran yang masuk. Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi yang sudah disiapkan. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksdi

adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah diterapkan. Tujuan lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, (psikotes dan tes-tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan. Tes-tes ini secara bertahap sesuai dengan yang telah ditentukan. Jika salah satu tahap tidak dipenuhi sesuai standar yang telah diterapkan, maka dianggap gagal dan tidak diikuti ketes tahap selanjutnya.

Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diidamkan, minimal untuk tahap awal. Karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan pendidikan terlebih dulu sebelum ditempatkan untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Setelah lulus dari pelatihan maka langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan

sebelumnya. Atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan.

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerja.

Selanjutnya adalah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terhadap dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

Langkah selanjutnya adalah menentukan jenjang karier karyawan. Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (pindah pada jabatan yang sama).



Perencanaan karier juga harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (aset) perusahaan.

Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja. Kemudian tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi si pekerja itu sendiri.

Demikian juga kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan maka perlu disediakan asuransi, peralatan kerja (masker, helm, pakaian pekerja) yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Pihak karyawan diwakili oleh serikat pekerja. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

Salah satu tujuan dari hubungan industrial/tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat. Dengan demikian, kegiatan perusahaan dapat berjalan secara normal tanpa ada gangguan. Biasanya yang paling menjadi masalah adalah pemberian kompensasi, jam kerja dan lingkungan kerja.

Terakhir adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Hak-hak karyawan pensiun dapat berupa uang pensiun yang dapat dibayar perbulan atau sekaligus. Perusahaan juga akan memberikan uang penghargaan, baik penghargaan umum selama karyawan tersebut bekerja

atau penghargaan khusus terhadap prestasi atau jasa-jasa karyawan atas loyalitas atau kinerjanya selama bekerja.

### 2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95)

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

#### 2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu

yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### 2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

#### 2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Pentilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

#### 2.1.7 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Purnama dalam Widodo (2015:239), keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja

pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:23), Keselamatan Kerja (safety) merupakan upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat, maupun lingkungan alam.

“Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan” (Buntarto, 2015: 1).

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara” (Suwardi dan Daryanto, 2018: 1).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

### 2.1.8 Manfaat Keselamatan Kerja

Bekerja merupakan salah satu bentuk kebutuhan bagi setiap orang guna mendapatkan rejeki yang dibutuhkan dalam menjalani kehidupan serta berbagai manfaat serta kepuasan lainnya. Dalam bekerja, tentu ada beberapa hal yang menjadi hak dan tanggung jawab yang harus dipahami dengan baik sehingga seseorang akan dapat mengerahkan segala kemampuannya dengan baik tanpa takut dengan kondisi-kondisi tertentu yang tidak dipenuhi oleh pemberi kerja.

Salah satu hal yang dipertimbangkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang adalah keselamatan dalam bekerja yang terjamin atau tidak karena setiap pekerjaan baik yang lebih berkaitan dengan kerja yang banyak memanfaatkan otak maupun yang berhubungan dengan kekuatan fisik memiliki resiko masing-masing yang tentunya tetap ada. Manfaat keselamatan kerja perlu untuk diperhatikan dan tidak boleh diremehkan dalam penjelasan yang dijelaskan di bawah ini.

#### 1. Melindungi pekerja

Manfaat keselamatan kerja yang pertama adalah dapat membantu untuk melindungi pekerja dari segala resiko pekerjaan yang ada. Setiap pekerjaan memang selalu memiliki resiko yang ada baik itu pekerjaan dengan kebutuhan fisik rendah hingga yang tinggi baik pekerjaan di dalam kantor maupun pekerjaan diluar kantor. Perlindungan terhadap pekerja dilakukan bukan hanya untuk menghindari bahaya dan resiko kerja pada saat bekerja saja namun juga resiko jangka panjang dari



pekerjaan. Manfaat lingkungan kerja juga berpengaruh pada perlindungan pekerja.

## 2. Meningkatkan produktivitas pekerja

Setiap pemberi kerja yang sudah mengeluarkan haknya dengan benar tentu menginginkan agar pekerjaannya dapat bekerja secara maksimal dan memiliki produktivitas optimal. Manfaat lainnya dari keselamatan kerja secara tidak langsung dapat membantu menjadikan pekerja memiliki produktivitas kerja yang optimal karena memang tidak ada bahaya atau gangguan pekerjaan yang beresiko terjadi. Dengan produktivitas kerja yang baik maka setiap pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target dan kualitas yang diharapkan. Produktivitas kerja yang meningkat juga dapat dirasakan dari adanya manfaat teamwork dalam lingkungan kerja.

## 3. Meningkatkan kepercayaan konsumen

Manfaat keselamatan kerja lainnya adalah secara tidak langsung akan membantu meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan pemberi kerja. Konsumen akan lebih percaya pada perusahaan yang melaksanakan aturan keselamatan kerja di dalam lingkungan pekerjaannya karena secara tidak langsung anggap konsumen akan muncul dimana produk yang dihasilkan tentu memiliki kualitas yang baik karena pekerjaannya sendiri terlindungi dari resiko yang ada.

#### 4. Memberikan pemahaman lebih pada pekerja akan resiko pekerjaan

Penerapan sistem keselamatan kerja juga dapat membantu memberikan pemahaman lebih detail terhadap setiap resiko pekerjaan yang dapat terjadi pada pekerja dimana pengetahuan terhadap setiap resiko tersebut acapkali dikesampingkan. Dengan pemahaman terhadap resiko yang ada, setiap pekerja secara sadar diri akan lebih berhati hati dan menjaga dirinya sendiri dari adanya resiko dan bahaya pekerjaan dengan tetap memperhatikan produktivitas bekerjanya.

#### 5. Mematuhi aturan pemerintah

Setiap perusahaan atau pemberi kerja tentu harus memiliki hubungan yang positif dengan pemangku kebijakan atau dalam hal ini pemerintahan. Penerapan keselamatan kerja pada perusahaan memiliki manfaat yang berhubungan dengan kebijakan pemerintahan yakni mematuhi aturan yang ada sehingga perusahaan tersebut akan terbebas dari resiko pemberian sanksi dari pemerintahan karena sudah menjalankan keselamatan kerja. Adanya manfaat MEA menjadikan aturan keselamatan kerja akan diterapkan.

#### 6. Mengurangi resiko biaya yang muncul

Penerapan keselamatan kerja juga dapat membantu mengurangi resiko biaya yang muncul akibat adanya pekerja yang mengalami resiko berbahaya dari pekerjaannya. Dengan pengurangan resiko tersebut maka perusahaan dapat lebih berhemat dalam pengeluaran anggarannya. Biaya yang dimaksud tersebut seperti biaya asuransi,

biaya santunan, dan biaya biaya lainnya yang diatur oleh undang undang atau peraturan pemerintahan untuk dikeluarkan oleh perusahaan ketika pekerjanya mengalami resiko pekerjaan tertentu.

#### 7. Citra positif pada perusahaan atau pemberi kerja

Penerapan keselamatan kerja pada suatu perusahaan atau pemberi kerja juga akan mendatangkan citra positif yang dapat membantu perusahaan tersebut dalam menjalani aktivitas bisnisnya. Citra positif bagi perusahaan yang menjalankan keselamatan kerja tersebut akan datang dari berbagai hal mulai dari masyarakat, pencari kerja, pekerja, hingga pemerintahan. Dengan adanya citra positif tersebut maka gangguan terhadap perusahaan dari lingkungan eksternal dapat terhindarkan atau berkurang resikonya.

#### 8. Manfaat lainnya

Selain beberapa manfaat keselamatan kerja yang disebutkan diatas tersebut ada beberapa manfaat lainnya yang juga bisa diperoleh baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Manfaat lainnya tersebut diantaranya seperti manajemen perusahaan atau pemberi kerja berjalan lebih sehat, tingkat kepuasan pekerja terhadap pemberi kerja tentu akan selalu baik, munculnya peluang bisnis dari penerapan keselamatan kerja, menghindari resiko terjadinya kerusakan fasilitas kerja, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung.

### 2.1.9 Indikator Keselamatan Kerja

Ada lima indikator-indikator yang mempengaruhi keselamatan kerja, dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penggunaan alat perlindungan diri
2. Adanya tanda marga atau peringatan
3. Adanya pagar pembatas
4. Penyimpanan bahan material yang terkordinasi
5. Alat kerja atau mesin sudah sesuai dengan standar operasional
6. Penggunaan mesin sudah sesuai dengan standar
7. Jam kerja sesuai dengan prosedur
8. Adanya pengecekan kesehatan
9. Tempat pembuangan limbah yang sesuai
10. Karyawan telah mempunyai jaminan kesehatan

### 2.1.10 Pengertian Kinerja Karyawan

Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

“Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian

proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome”.

Menurut Wibowo (2016:8) mengartikan “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut,tentang apa yang dikerjsksn dan bagaimana cara mengerjakanya”.

Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

#### 2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan

“Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indicator yaitu :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

#### 2.1.12 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancanganyang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karekter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

## 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

## 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

## 10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat



meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

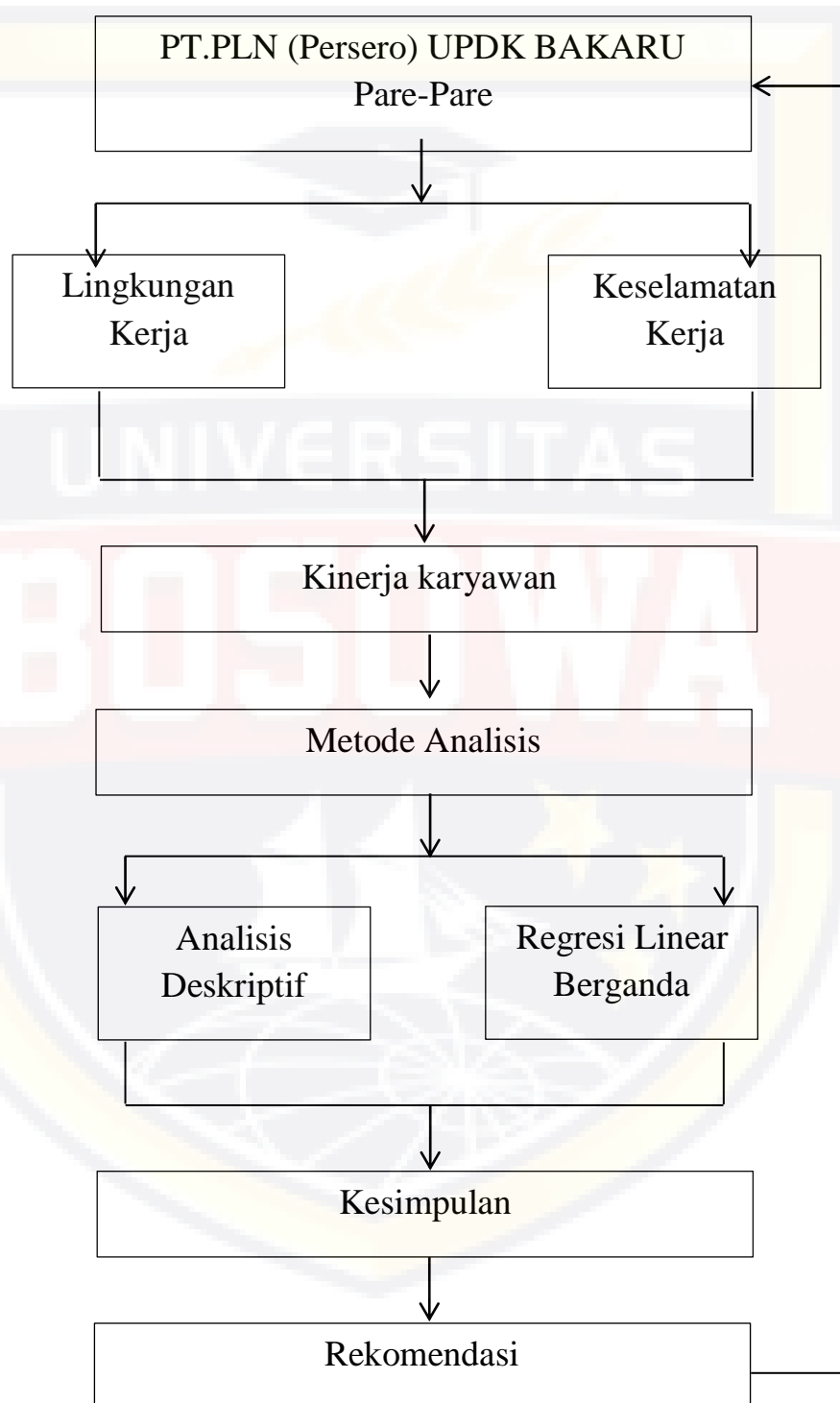
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

## 2.2 Kerangka Pikir

Skema 2.2 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU PARE-PARE
2. Di duga bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU PARE-PARE.
3. Di duga bahwa variabel keselamatan kerja yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU PARE-PARE.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare yang berlokasi di Bukit Indah, Kec.Soreang, Kota Pare-Pare, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan juni sampai agustus tahun 2020.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer, teknik yang digunakan adalah wawancara dengan manager yang berwenang dan mengamati langsung perusahaan yang bersangkutan dengan cara :

- a. Wawancara (*interview*), yaitu peneliti mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan manager yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan permasalahan.
- b. Kueisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan dijawab dan responden yang

berhubungan dengan permasalahan agar peneliti memperoleh data lapangan empiris.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka seperti literature, karya ilmiah, buku-buku, yang menyangkut teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas sebagai salah satu bahan acuan bagi penulis dengan membaca dan mempelajarinya sekaligus sebagai alat dalam menganalisis data yang diperoleh.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1). Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti gambaran umum perusahaan dan uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti jumlah angka kecelakaan kerja dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

#### 2). Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara atau interview dengan pimpinan dan bagian personalia pada perusahaan PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap data primer yang bersumber dari kepustakaan. Seperti : literature, bahan kuliah, dan data dari perusahaan berupa laporan yang dapat mendukung pembahasan dalam kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Didalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare, keseluruhan karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare yang berjumlah 90 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Didalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode Slovin, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang.

Dimana rumus metode Slovin ialah :

$$\begin{aligned} n &= 90/1 + (90 \times 0,0025) \\ &= 90/1 + 0,2225 \\ &= 90/1.2225 \\ &= 73 \end{aligned}$$

### 3.5 Metode Analisis

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.
2. Analisis Regresi Linier, Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi

$b_1 - b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Lingkungan kerja

$X_2$  : Keselamatan kerja

e : Error

Dalam penelitian ini, variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan, dan variabel bebas (independen variabel) yaitu lingkungan kerja dan keselamatan kerja.

3. Melakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari Koefisien determinasi uji signifikan simultan (uji F) dan parameter individu (Uji t).

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional yang diajukan sehubungan dengan penelitian dan pembahasan ini adalah :

1. Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.
2. Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
3. Keselamatan Kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan
4. Kinerja Karyawan adalah adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

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

PT. PLN atau Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara merupakan perusahaan BUMN milik negara yang bergerak di bidang pengelolaan listrik negara. PT. PLN diresmikan pada tahun 1 Januari 1965 yang sebelumnya tergabung bersama PT PGN dalam Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 1972, ditetapkan PT. PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara dengan Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan dengan tugas yakni menyediakan dan mengelola tenaga listrik untuk keperluan umum diseluruh wilayah Indonesia.

Pada awal pengelolaan dengan melalui surat keputusan PT.PLN (Persero) No.007/DIR/1990 Tanggal 10 Februari 1990, dibentuk satuan unit singkat sektor yang disebut PT.PLN (Persero) Wilayah VII Sektor Bakaru yang mengelola PLTA Bakru Desa Ulu Saddang Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang tanggal 16 Februari 2000. Organisasinya berubah dari pola VII Setingkat organisasinya dari kelas II menjadi kelas III, sesuai keputusan pimpinan PT.PLN (Persero) Wilayah Makassar No.643/K020/VII/2000.

Sektor Pembangkitan Bakaru Mempunyai 3 (Tiga) Unit yaitu :

1. Unit Layanan Pusat Listrik Bakaru, yang berkedudukan di desa ulu saddang kecamatan lembang kabupaten pinrang dan terdiri dari 2 (dua) sentral yaitu :
  - a. PLTA Bakaru Daya Terpasang =  $2 \times 63 \text{ MW}$
  - b. PLTA Sawitto Daya Terpasang =  $3 \times 540 \text{ MW}$
2. Unit Layanan Pusat Listrik Mamuju yang berkedudukan di Jl.Poros mamuju, kalukku dan terdiri dari beberapa sentral yang terbesar di sulawesi barat, yaitu :
  - a. PLTMH Balla di desa lakahang, Daya Terpasang =  $2 \times 350 \text{ Kw}$
  - b. PLTMH Bonehau di desa malabo, Daya Terpasang =  $2 \times 2000 \text{ Kw}$
  - c. PLTMH Kalukku di desa kaeng, Daya Terpasang =  $2 \times 700 \text{ Kw}$
  - d. PLTMH Budong-budong di desa kaeng, Daya Terpasang =  $2 \times 1000 \text{ kW}$
3. Unit Layanan Pusat Listrik Bili-bili, yang berkedudukan di Jl.Poros sungguminasa malino km.30 Kabupaten Gowa terdiri dari 2 (dua) Unit Mesin, yaitu :
  - a. Unit 1 Terpasang =  $1 \times 5,8 \text{ MW}$
  - b. Unit 2 Terpasang =  $1 \times 13,7 \text{ MW}$

Sebagai pengelola pembangkit di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

UPDK Bakaru dituntut untuk melaksanakan pengoperasian pembangkit Hydro seperti PLTA Bakaru, PLTM Sawitto, PLTMH Tersebar secara efisien dan ekonomis, seiring dengan meningkatkan kebutuhan energi listrik khususnya di Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar begitu pula dengan pengelolaannya struktur organisasi PLTA Bakaru yang profesionalisme dan

proporsional maka untuk gardu induk diserahkan pengelolaannya ke Area Pengaturan dan Penyalur Beban.

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

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

Menjadi Unit Pembangkitan dan Penyaluran Kelas Dunia pada tahun 2023, yang berlandaskan pada kualitas insan PLN yang profesional dan berintegritas.

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

- Mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai.
- Melakukan pengelolaan operasi sistem kelistrikan secara andal
- Melakukan dari mengelola penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi secara efisien, andal dan ramah lingkungan.
- Melakukan pengelolaan transaksi tenaga listrik secara kompetitif, transparan dan adil serta mengelola pemeliharaan instalasi sistem transmisi tenaga listrik.
- Mengelola sumber daya dan asset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi kaidah good corporate governance.

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

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik ( *electricity for a better life* )

#### 4. Falsafah Perusahaan

##### 1. UIKL TOPS

Unggul, Integritas, Kerja cerdas, Luar biasa, Transparan, Outstanding, Performance dan Safety

##### 2. PLN Terbaik

##### 3. Profesional

##### 4. Komit

Komit memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal.

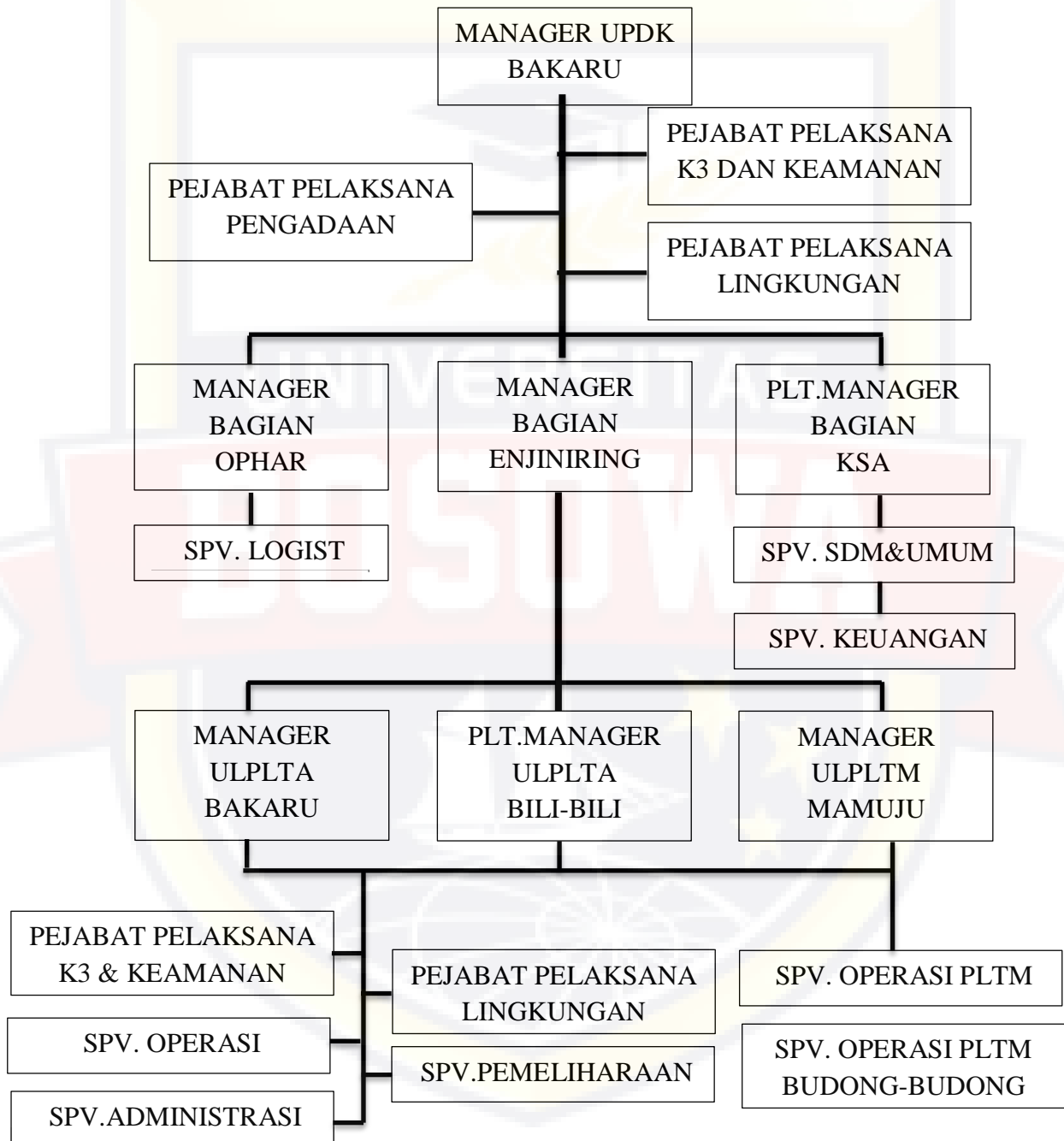
#### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

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)

## UPDK BAKARU PARE-PARE



Sumber Data : PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU PARE-PARE

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

##### **UPDK BAKARU PARE-PARE**

Adapun struktur organisasi pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare terdiri dari bagian utama mencakup bersama dari fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut :

1. Manager UPDK BAKARU Pare-Pare

Yaitu mengkoordinir pengelolaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy 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 :

- a. Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
- b. Mengoptimalkan PRK Unit sebagai bahan penyusunan dokumen RKAU untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
- c. Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit.
- d. Mengevaluasi pelaksanaan pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan (K3) untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.

- e. Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energy listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (bottom-up load forecast) untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di Unit yang dipimpinnya.
- f. Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energy tenaga listrik.
- g. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langgan (TUL)
- h. Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja.

i. Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan.

## 2. Manager Bagian Enjiniring / Perencanaan Pembangkit

Yaitu mengkoordinasikan pelaksanaan tata kelola Reliability Improvement dan Efficiency Management, Standarisasi, Inovasi Enjiniring, Perangkitan dan Evaluasi Implementasinya dengan dukungan sistem informasi teknologi untuk menjamin tingkat keandalan pembangkitan dan mencapai tingkat kinerja perusahaan yang telah ditetapkan dengan mempelajari secara umum mengenai bidang yang tergabung didalamnya. Bagian perencanaan dan evaluasi pengoperasian dan pemeliharaan tenaga listrik.

Tugas pokok :

- a. Perencanaan dan Evaluasi Operasi Pembangkit Tenaga Listrik.
- b. Perencanaan dan Evaluasi Operasi Pemeliharaan Pembangkit Tenaga Listrik.

- c. Pengendalian keandalan dan kinerja Pembangkit Tenaga Listrik.
- d. Mengevaluasi masalah kesehatan dan keselamatan kerja serta pemantauan pelaksanaan kerja.
- e. Mengkoordinasikan penyusunan PRK bagian Enjiniring.
- f. Mengkoordinasikan kegiatan OPI dan ISO.

3. Manager Bagian Perusahaan Pembangkitan/OPHAR

Yaitu dengan mempelajari secara umum mengenai bidang perusahaan dari setiap seksi yang tergabung didalamnya. Bagian perusahaan pembangkit mempunyai tugas pokok pelaksanaan pembinaan pengoperasian dan pemeliharaan unit-unit pusat pembangkit tenaga listrik sesuai dengan rencana dan prosedur yang ditetapkan.

Tugas Pokok :

- a. Menyiapkan kebutuhan untuk operasi pusat pembangkit tenaga listrik yang meliputi jadwal jaga, bahan bakar dan bahan lain untuk menunjang operasi.
- b. Pengoperasian pembangkit tenaga listrik dengan berdasarkan parameter operasi.
- c. Pelaksanaan penanganan gangguan yang terjadi pada pembangkit tenaga listrik.
- d. Pembuatan laporan gangguan, kerusakan dan data operasi.
- e. Pembuatan laporan emergency dan tindak lanjut yang telah dilaksanakan.
- f. Mengurus bahan bakar mulai dari persiapan penerimaan, penyalur, dan administrasinya



g. Mengurus limbah pembakaran.

4. Manager Bagian Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Administrasi (Tata Usaha)

Yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi fungsi sekretariat dan umum, pengelolaan administrasi dan SDM, pengelolaan sumber daya keuangan secara optimal fungsi akuntansi, pengendalian logistik umum dan mengatur serta mengkoordinasikan keamanan dan K3 dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan juga dengan seksi yang bergabung didalam bagian SDM dan ADM, mempunyai tugas pokok penyelenggaraan tata usaha kesekretariatan, kepegawaian anggaran dan keuangan, akuntansi pergudangan dan perbekalan.

Tugas Pokok :

- a. Pelaksanaan tata usaha dan tata laksana kesekretariatan.
- b. Melaksanakan tata usaha dan tata laksana pergudangan dan perbekalan.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan dan evaluasi RKAP bidang SDM dan ADM untu persiapan RKAP tahun berikutnya.

## 4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum dari pembagian data yang didapatkan dilokasi penelitian. Data yang diberikan adalah data mentah dan diolah menggunakan SPSS 24. Adapun data yang disiapkan untuk deskripsi data ini adalah data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare.

### 4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-Pare meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja.

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Pada bagian ini karakteristik responden jenis kelamin dibagi menjadi dua kategori yakni kategori laki laki dan kategori perempuan. Tabel 4.1 menyajikan perbandingan jumlah karyawan dan persentase dari responden Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Perbandingan Jumlah Karyawan Dan Persentase Dari Responden Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	65	89.0
2	Perempuan	8	11.0
	Total	73	100.0

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 73 orang responden maka diperoleh bahwa sebanyak 65 orang atau 89% adalah laki-laki dan sebanyak 8 orang atau 11% adalah perempuan.

## 2. Usia Responden

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 25 Tahun	22	30.1
2	26 – 36 Tahun	26	35.6
3	37 – 45 Tahun	10	13.7
4	>46 Tahun	15	20.5
	Total	73	100.0

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*

Responden dalam penelitian ini memiliki usia yang beragam jenis. Rentang usia dimulai dari usia 21 tahun hingga >46 tahun. Rentang usia yang pertama yaitu subjek usia 21 – 25 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 30.1%, usia 26 - 36 tahun sebanyak 26 orang atau sekitar 35.6%, usia 37 - 45 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 13.7%, dan usia >46 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 20.5%.

### 3. Status Perkawinan Responden

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Status Perkawinan Responden**

No	Status Perkawinan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	50	68.5%
2	Belum Menikah	23	31.5%
	Total	73	100.0

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel tabel 4.3 penelitian yang dilakukan terhadap 73 orang responden maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 50 orang atau 68.5% sudah menikah dan sebanyak 23 orang atau 31.5% belum menikah.

### 4. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMA	28	38.4
2	D3	20	27.4
3	S1	22	30.1
4	S2	3	4.1
	Total	73	100.0

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel tabel 4.4 penelitian yang dilakukan terhadap 73 orang responden maka diperoleh hasil bahwa responden yang berada pada tingkat tingkat pendidikan akhir SMA sebanyak 28 orang atau 38.4%, responden yang berada pada tingkat tingkat pendidikan akhir D3 sebanyak 20 orang atau 27.4%, responden yang berada pada tingkat tingkat pendidikan akhir S1 sebanyak 22 orang atau 30.1%, dan

responden yang berada pada tingkat pendidikan akhir S2 sebanyak 3 orang atau 4.1%.

#### 5. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Masa Kerja Responden**

No	Status Perkawinan Responden	Frekuensi	Persentase
1	1-3 Tahun	15	20.5
2	4-6 Tahun	19	26.0
3	6-10 Tahun	14	19.2
4	11-15 Tahun	13	17.8
5	16-17 Tahun	12	16.4
	Total	73	100.0

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 penelitian yang dilakukan terhadap 73 orang responden maka diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang atau 20.5%, responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 19 orang atau 26.0%, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang atau 19.2%, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau 17.8%, dan responden yang memiliki masa kerja 16-17 tahun sebanyak 12 orang atau 16.4%.

#### 4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-pare

Pada Penelitian ini ,peneliti mengambail dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk variabel indepeden (X1) adalah lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel independen (X2) adalah keselamatan kerja. Dan untuk variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

## 1. Variabel X1: Lingkungan Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai lingkungan kerja yaitu

**Tabel 4. 6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Mengenai Lingkungan Kerja pada PT. PLN (Persero) UPPK Bakaru Pare-pare**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Kondisi suhu udara yang baik di dalam ruangan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	-	-	2 (2.7%)	17 (23.3%)	54 (74.0%)
2	Tingkat kesesuaian warna yang di gunakan dapat memberi kenyamanan dalam ruangan pada saat melaksanakan pekerjaan	-	-	1 (1.4%)	26 (35.6%)	46 (63.0%)
3	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat di perlukan untuk melakukan suatu pekerjaan	-	-	-	26 (35.6%)	47 (64.4%)
4	Tingkat pelaksanaan hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan	-	-	-	19 (26.0%)	54 (74.0%)
5	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	-	-	3 (4.1%)	19 (26.0%)	51 (69.9%)

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-pare , jawaban terbanyak didominasi oleh responden yakni sangat setuju, hal tersebut dapat dilihat pada pertanyaan pertama mengenai kondisi suhu udara yang baik di dalam ruangan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik, secara keseluruhan responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (74%). Pertanyaan selanjutnya mengenai tingkat kesesuaian warna yang di gunakan dapat memberi kenyamanan dalam ruangan pada saat melaksanakan pekerjaan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 46 orang (63%). Pertanyaan selanjutnya mengenai tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat di perlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 47 orang (64.4%). Pertanyaan selanjutnya mengenai tingkat pelaksanaan hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (74%). Pertanyaan kelima mengenai penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51 orang (69.9%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi atau tanggapan responden mengenai keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-pare yang dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap Keselamatan Kerja pada PT. PLN**  
**(Persero) UPRDK Bakaru Pare-pare**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Ketersediaan alat perlindungan/pe ngaman diri pada saat melaksanakan pekerjaan dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja	-	-	1 (1.4%)	23 (31.5%)	49 (67.1)
2	Penggunaan tanda marga atau peringatan saat bekerja perlu digunakan dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	2 (2.7%)	23 (31.5%)	48 (65.8%)
3	Penggunaan pagar pembatas perlu disediakan pada saat bekerja agar menghindari terjadinya kecelakaan kerja	1 (1.4%)	1 (1.4%)	2 (2.7%)	23 (31.5%)	46 (63.0%)
4	Ketersediaan jaminan kesehatan para karyawan perlu dilakukan sebaik-baiknya agar karyawan merasa diperhatikan	-	-	-	19 (26.0%)	54 (74.0%)

*Sumber: Hasil kuesioner, 2020*



Berdasarkan tanggapan responden mengenai keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-pare, jawaban terbanyak didominasi oleh responden yakni sangat setuju, hal tersebut dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai ketersediaan alat perlindungan/pengaman diri pada saat melaksanakan pekerjaan dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja, secara keseluruhan responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 49 orang (67.1%). Pertanyaan selanjutnya mengenai penggunaan tanda marga atau peringatan saat bekerja perlu digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48 orang (65.8%). Pertanyaan selanjutnya mengenai penggunaan pagar pembatas perlu disediakan pada saat bekerja agar menghindari terjadinya kecelakaan kerja, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 46 orang (63.0%). Pertanyaan selanjutnya mengenai Ketersediaan jaminan kesehatan para karyawan perlu dilakukan sebaik-baiknya agar karyawan merasa diperhatikan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (74%).

Kemudian akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-pare melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT. PLN**  
**(Persero) UPRDK Bakaru Pare-pare**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan	-	-	-	23 (31.5%)	50 (68.5%)
2	Keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya	-	-	-	16 (21.9%)	57 (78.1%)
3	Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	-	-	1 (1.4%)	22 (30.1%)	50 (68.5%)

*Sumber : Hasil kuesioner, 2020*

Berdasarkan tanggapan responden mengenai keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) UPRDK Bakaru Pare-pare maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualitas yang di inginkan perusahaan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 50 orang (68.5%). Pertanyaan selanjutnya mengenai keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57 orang (78.1%). Pertanyaan selanjutnya mengenai lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, secara keseluruhan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 50 orang (68.5%).

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Pare-pare. Dalam penelitian ini digunakan Aplikasi SPSS 20 untuk menghitung koefisien regresi agar data hasil olahan dapat disajikan dengan baik. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.406	1.037		1.357	.179		
1 Lingkungan Kerja	0.498	0.058	0.770	8.653	.000	0.560	1.785
Keselamatan Kerja	0.059	0.061	0.086	0.970	.335	0.560	1.785

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Data diolah, 2020

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,406 + 0,498 (\text{lingkungan kerja}) + 0,059 (\text{keselamatan kerja})$$

Dari persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 1,406 yang artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan atau variabel independen (lingkungan kerja dan keselamatan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau constant maka nilai Y (kinerja karyawan) meningkat sebesar 1,406.
2. Koefisien regresi 0,498 yang diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.498 satuan dengan asumsi  $X_2$  konstan.
3. Koefisien regresi 0,059 yang diartikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel keselamatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.059 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan. Namun karena nilai signifikansi menunjukkan 0.335 (Sig. > 0.05 ; tidak signifikan) maka pengaruh ini bisa diabaikan.

#### 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 lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.830 <sup>a</sup>	0.689	0.680	.71963

a. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai yaitu 0.680. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 68% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

#### 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 4.11**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.379	2	40.190	77.605	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.251	70	0.518		
	Total	116.630	72			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), keselamatan kerja, lingkungan kerja

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 77,605 lebih besar dari Ftabel 3.130 ( $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 70$ ). Dan pada uji F diatas didapatkan taraf signifikansi 0.00 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja dan keselamatan kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan keselamatan 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 (lingkungan kerja dan keselamatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig
X <sub>1</sub>	8.658	3.130	0.000
X <sub>2</sub>	0.979	3.130	0.335

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial simultan:

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 8,653 yang lebih besar dari nilai t tabel = 3.130 (df = 70) dengan tingkat signifikansi 0,000 (sig. t=0,000; sig. t < 0.05; signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Keselamatan Kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel keselamatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 0,979 yang lebih kecil dari nilai t tabel = 3.130 (df = 70) dengan tingkat signifikansi 0,335 (sig. t=0,000; sig. t > 0.05; tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih besar dari nilai variabel keselamatan kerja ( $X_2$ ).

#### 4.4 Pembahasan

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

Nilai koefisien konstanta sebesar 1.406 yang diartikan bahwa X1 dan X2 dianggap constant serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,542.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X1 yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 8,653 dan nilai t tabel = 3,130 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,498 yang diartikan bahwa lingkungan kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X1 meningkat sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,498 satuan dengan asumsi X2 konstant.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X2 yaitu keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,979 dan nilai t tabel 3,130 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,335. Hal ini diasumsikan keselamatan kerja (X2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun hasil regresi linear diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,059 atau 0,5% yang diartikan bahwa keselamatan kerja tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X2 meningkat sebesar



satu satuan, maka keselamatan kerja akan meningkat sebesar 0,498 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstant. Namun karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,335 maka pengaruh ini bisa diabaikan karena dianggap tidak signifikan (sig,t lebih kecil dari 0,05 maka berdasarkan taraf signifikansi kesalahan 5% dinyatakan signifikan, sebaliknya jika nilai sig,t lebih besar dari 0.05 maka berdasarkan taraf signifikansi kesalahan 5% dinyatakan tidak signifikan).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan analisis data, maka kesimpulan yang didapat yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 68% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil uji  $t$  terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan keselamatan kerja ( $X_2$ ) yang dianalisis satu persatu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) maka hasil yang diperoleh hasil bahwa hanya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), hal ini terbukti dari hasil uji  $t$  yang diperoleh dimana nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan variabel keselamatan kerja dianggap tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi 0,335.

#### 5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang di atas, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Sebaiknya perusahaan maupun karyawan saling bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, agar peneliti dapat meneliti lebih dalam mengenai lingkungan kerja dan keselamatan kerja dengan menggali

variabel variabel yang dianggap dapat memberikan jawaban yang lebih komprehensif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, L. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TOTAL BANGUN PERSADA Tbk.*
- Ayu, E. (2017). <http://eprints.polsri.ac.id/4937/3/Bab%2011.pdf>.
- Darmawan, R. B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Sukowati Sragen.*
- HT, M. (2015). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.SEMEN TONASA di Kabupaten Pangkep.*
- Ismail, I. (2019). *Pengaruh Tenaga Kerja Tetap Dan Outsourcing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.*
- Jalil, A. (2018). <http://repository.unpas.ac.id/13780/4/BAB%2011.pdf>.
- Khosim, N. (2018). <http://eprints.umpo.ac.id/4116/3/BAB%2011.pdf>.
- Kurniawan.(2020).<http://repository.ump.ac.id/9782/3/Beny%20kurniawanBAB%2011.pdf>.
- Kurniawan,A. (2020, February 23). <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-sumber-daya-manusia/>.
- Manis, S. (2019, Desember 29). <https://www.pelajaran.co.id/2019/29/manajemen-sumber-daya-manusia.html>.
- Oktaviani, K. (2017). <http://repository.unpas.ac.id/30278/4/BAB%2011.pdf>.
- Ruangguru. (2019, May 22). <https://ruangguru.co.id/lingkungan-kerja-pengertian-jenis-manfaat-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhinya/>.
- Septianto,B.(2018).<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10463/04.2%20bab%202.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
- Sesparardi. (2018, November 12).[bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/](http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/).
- Wijaya, S. (2018). <http://repository.unpas.ac.id/34222/4/BAB%2011.docx.pdf>.



**LAMPIRAN**



**LAMPIRAN I**  
**KUESIONER**

KUESIONER UNTUK PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) UPDK  
BAKARU PARE-PARE

Bapak/Ibu/Sdr( i) yang terhormat,

Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengungkapkan data tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDK BAKARU Pare-Pare. Untuk itu, kami mohon kesediaan Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur. Karena kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian, maka segala jawaban yang saudara(i) berikan akan terjamin kerahasiaannya. Atas perhatiannya dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Nurul Isnaini Awaluddin

\*\*\*\*\*

**TANGGAPAN ANDA MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.PLN (PERSERO) UPDK BAKARU PARE-PARE**

**IDENTITAS BAPAK / IBU / SDR (I)**

1. Nomor Kuesioner : .....

2. Nama Responden : .....

3. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

4. Umur Responden :

21 – 25 tahun

26 – 36 tahun

37 – 45 tahun

>46 tahun

5. Status :

Kawin

Belum Kawin

6. Tingkat Pendidikan:

SMA

D3

S1

S2

7. Masa Kerja : .....Tahun

**PILIHLAH SALAH SATU JAWABAN PERTANYAAN DIBAWAH INI  
YANG DIANGGAP PALING TETAP DENGAN MEMBERI TANDA X :**

Pilihan Jawaban :

Nilai :

a. Sangat Tidak Setuju

: 1

b. Tidak Setuju

: 2

c. Cukup Setuju

: 3

d. Setuju

: 4

e. Sangat Setuju

: 5



## A. LINGKUNGAN KERJA

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Kondisi suhu udara yang baik di dalam ruangan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik					
2	Tingkat kesesuaian warna yang di gunakan dapat memberi kenyamanan dalam ruangan pada saat melaksanakan pekerjaan					
3	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat di perlukan untuk melakukan suatu pekerjaan					
4.	Tingkat pelaksanaan hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan					
5	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					

## B. KESELAMATAN KERJA

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Ketersediaan alat perlindungan/pengaman diri pada saat melaksanakan pekerjaan dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja					
2	Penggunaan tanda marga atau peringatan saat bekerja perlu digunakan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Penggunaan pagar pembatas perlu disediakan pada saat bekerja agar menghindari terjadinya kecelakaan kerja					
4	Ketersediaan jaminan kesehatan para karyawan perlu dilakukan sebaik-baiknya agar karyawan merasa diperhatikan					

## C. KINERJA KARYAWAN

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
2	Keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya					
3	Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					

~ Terima kasih ~



UNIVERSITAS

**BOSOWA**

**LAMPIRAN II**

**ANALISIS STATISTIK**

## LAMPIRAN HASIL SPSS

### REGRESI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

#### Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.680	.71963

a. Predictors: (Constant), TOTAL Keselamatan Kerja, TOTAL Lingkungan Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.379	2	40.190	77.605	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.251	70	.518		
	Total	116.630	72			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), TOTAL Keselamatan Kerja, TOTAL Lingkungan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.406	1.037		1.357	.179		
	TOTALlingkungankerja	.498	.058	.770	8.653	.000	.560	1.785
	TOTALkeselamatanankerja	.059	.061	.086	.970	.335	.560	1.785

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

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

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTAL Lingkungan Kerja	TOTAL Keselamatan Kerja
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	24.429	.75	.01	.46
	3	.003	34.098	.25	.99	.54

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.8687	15.0334	14.1370	1.05659	73
Residual	-1.91977	2.19389	.00000	.70957	73
Std. Predicted Value	-2.147	.848	.000	1.000	73
Std. Residual	-2.668	3.049	.000	.986	73

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

## DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	65	89.0	89.0	89.0
Valid Perempuan	8	11.0	11.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >46 tahun	15	20.5	20.5	20.5
Valid 21 - 25 tahun	19	26.0	26.0	46.6
Valid 21 -25 tahun	3	4.1	4.1	50.7
Valid 26 - 36 tahun	26	35.6	35.6	86.3
Valid 37 - 45 tahun	10	13.7	13.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

### Status Nikah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid belum kawin	23	31.5	31.5	31.5
Valid kawin	50	68.5	68.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

### Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	20	27.4	27.4	27.4
S1	22	30.1	30.1	57.5
Valid S2	3	4.1	4.1	61.6
SMA	28	38.4	38.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3 tahun	15	20.5	20.5	20.5
3-6 tahun	19	26.0	26.0	46.6
7-10 tahun	14	19.2	19.2	65.8
Valid 11-15 tahun	13	17.8	17.8	83.6
16-17 tahun	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

## DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL

**item1 X<sub>1</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.7	2.7	2.7
	S	17	23.3	23.3	26.0
	SS	54	74.0	74.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**Item2 X<sub>1</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.4	1.4	1.4
	S	26	35.6	35.6	37.0
	SS	46	63.0	63.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**item3 X<sub>1</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	35.6	35.6	35.6
	SS	47	64.4	64.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**item4 X<sub>1</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	26.0	26.0	26.0
	SS	54	74.0	74.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	



**item5 X<sub>1</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.1	4.1	4.1
	S	19	26.0	26.0	30.1
	SS	51	69.9	69.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**item1X<sub>2</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.4	1.4	1.4
	S	23	31.5	31.5	32.9
	SS	49	67.1	67.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**item2 X<sub>2</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.7	2.7	2.7
	S	23	31.5	31.5	34.2
	SS	48	65.8	65.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**item3 X<sub>2</sub>**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	1	1.4	1.4	2.7
	CS	2	2.7	2.7	5.5
	S	23	31.5	31.5	37.0
	SS	46	63.0	63.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

**item4 X<sub>2</sub>**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	19	26.0	26.0	26.0
Valid SS	54	74.0	74.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

**item1 Y**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	23	31.5	31.5	31.5
Valid SS	50	68.5	68.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

**item2 Y**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	21.9	21.9	21.9
Valid SS	57	78.1	78.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

**Item3 Y**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	1	1.4	1.4	1.4
S	22	30.1	30.1	31.5
Valid SS	50	68.5	68.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	



**LAMPIRAN**  
**DOKUMENTASI**



**BUSUWA**

