



**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMELIHARAAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI**

Skripsi

Diajukan Oleh:  
Mochammad Haikal Aisy  
02111 6195

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
JUNI 2022**

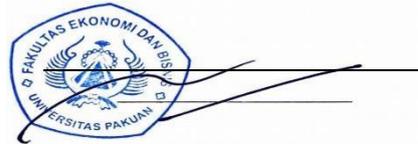
**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMELIHARAAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI**

Skripsi

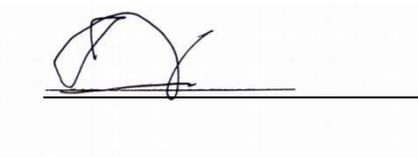
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA)



**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMELIHARAAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Jum'at Tanggal : 22 / April/ 2022

Mochammad Haikal Aisy  
02111 6195

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak.,MM.,CA)



Ketua Komisi Pembimbing  
( Dr. Herdiyana, SE.,MM )



Anggota Komisi Pembimbing  
( Angka Priatna, SE.,MM )



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochammad Haikal Aisy

NPM : 02111 6195

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMELIHARAAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 22 April 2022



Mochammad Haikal Aisy  
021116195

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pakuan, 2022**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

MOCHAMMAD HAIKAL AISY. 021116195. Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Pada PT. PLN (Persero) UIT JBB UPT Durikosambi. Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: Ketua Komisi Pembimbing. Herdiyana. Anggota Komisi Pembimbing. Angka Priatna Tahun 2022.

Tanggal 28 April dipandang sebagai hari untuk meningkatkan kesadaran internasional tentang keselamatan dan kesehatan kerja di antara serikat pekerja. Organisasi pengusaha, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya untuk dapat memenuhi dan menjalankan kewajiban serta tanggung jawab dalam mencegah tingginya angka kematian dan kecelakaan kerja, cedera dan penyakit di tempat kerja. Di Indonesia bulan keselamatan dan kesehatan kerja K3 diperingati pada tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Februari setiap tahunnya. Hal tersebut dilatar belakangi karena kesadaran bahwa pelaksanaan K3 tidak hanya tanggung jawab pemerintah, akan tetapi tanggung jawab semua pihak terkait berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan di PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi, karyawan yang diteliti adalah karyawan bagian pemeliharaan yang berjumlah 56 orang karyawan, metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman dan analisis determinasi.

Hasil penelitian diperoleh koefisien *korelasi rank spearman* sebesar  $= 0,397$ . menunjukkan bahwa tingkat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 15,76% dan sisanya 84,23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,178 > 2,005$ ) terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.

Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan*



## **PRAKATA**

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat illahi rabbi yang mana atas nikmat dan karunianya yang diberikan, penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS BAGIAN PEMELIHARAAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI** ”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis melibatkan banyak pihak serta meminta bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini, serta dukungan materi dan non materi yang telah diberikan kepada penulis yang tak terhingga, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Untuk itu penulis ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M.PD yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Universitas Pakuan.
2. Kepada Kedua orang tua tercinta Papah Alm. Encep Mochammad Sunjani dan Mamah Epon kustiarti yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan secara materi dan non materi.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herdiyana S.E MM. Selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak Angka Priatna, SE., MM. Selaku anggota komisi pembimbing.
6. Seluruh Dosen Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya.
7. Seluruh keluarga besar karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada seluruh staff TU yang senantiasa membantu dan memberikan informasi.
9. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan dan bantuan disaat penulis merasa lelah dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-Teman seperjuangan Group Budak Balik yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan bantuannya kepada penulis.
11. Teman Group IML yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat.
12. Mantan Kekasih dan Kekasih yang selalu mengingatkan dan memberikan dukungan dan motivasi.
13. Semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan masukannya dari semua pihak yang bersifat membangun demi penulisan yang jauh lebih baik di waktu mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, 22 April 2022

Penulis

Mochammad Haikal Aisy

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Masalah .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya .....	13
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 .....	14
2.2.1 Budaya Perusahaan .....	14
2.2.2 Budaya Kerja .....	14
2.2.3 Keselamatan Kerja .....	15
2.2.4 Kesehatan Kerja .....	16
2.2.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	17
2.2.6 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	18
2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	19
2.2.8 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	20
2.3 Kinerja Karyawan .....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22



2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	23
2.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.3.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.3.5	Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	29
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	31
2.5	Hipotesis Penelitian .....	33
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	34
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	34
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	35
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7	Uji Instrumen .....	37
3.8	Metode Pengolahan Data .....	39
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Pengumpulan Data.....	42
4.1.1	Profil Responden.....	42
4.2	Analisis Data .....	44
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	44
4.2.2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.....	46
4.2.3	Kinerja Karyawan Divisi Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.....	52
4.2.4	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.....	59
4.2	Pembahasan dan Interpretasi.....	61
4.2.1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.....	61
4.2.2	Kinerja Karyawan Divisi Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.....	61
4.2.3	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.....	62
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	64
5.2	Saran .....	64

**DAFTAR PUSTAKA**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia 2017-2019 .....	1
Tabel 1.2	Data Jumlah Gangguan Distribusi Pada Tahun 2017- 2019 .....	4
Tabel 1.3	Jumlah Keluhan Pelanggan PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi ...	5
Tabel 1.4	Kecelakaan Kerja Karyawan Tahun 2017-2019 .....	7
Tabel 2.1	Penelitian sebelumnya .....	29
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.2	Jumlah Anggota Populasi.....	36
Tabel 3.3	Skala Likert .....	37
Tabel 3.4	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i> .....	38
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	42
Tabel 4.2	Usia Responden.....	42
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden.....	43
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel K3 dan Kinerja Karyawan .....	44
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3).....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	46
Tabel 4.8	Kondisi Lingkungan kerja memadai .....	46
Tabel 4.9	Tingkat perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala.....	47
Tabel 4.10	Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi .....	47
Tabel 4.11	Fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja.....	47
Tabel 4.12	Penglihatan dan pendengaran karyawan dalam keadaan baik.....	48
Tabel 4.13	Tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja .....	48
Tabel 4.14	Alat-alat yang digunakan saat bekerja dalam kondisi baik .....	49
Tabel 4.15	Pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan secara berkala .....	49
Tabel 4.16	Tingkat penerangan sesuai kebutuhan.....	49
Tabel 4.17	Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku.....	50
Tabel 4.18	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama).....	50
Tabel 4.19	Perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala .....	51
Tabel 4.20	Hasil Rata-Rata Responden Variabel Keselamatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	51
Tabel 4.21	Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan .....	52
Tabel 4.22	Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan.....	52

Tabel 4.23 Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan .....	53
Tabel 4.24 Volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan .....	53
Tabel 4.25 Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaan yang berlaku .....	54
Tabel 4.26 Tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku .....	54
Tabel 4.27 Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan .....	54
Tabel 4.28 Adanya upaya untuk mempercepat menyelesaikan tugas .....	55
Tabel 4.29 Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya .....	55
Tabel 4.30 Karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan.....	56
Tabel 4.31 Karyawan selalu mengikuti perintah atasan.....	56
Tabel 4.32 Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku .....	56
Tabel 4.33 Pemimpin memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang bekerja .....	57
Tabel 4.34 Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu.....	57
Tabel 4.35 Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.....	58
Tabel 4.36 Hasil Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4.37 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Tingkat Kecelakaan Kerja di Indonesia .....	2
Gambar 1.2	Grafik Gangguan JTR Area DKI Jakarta Akibat Kelalaian Kinerja Karyawan .....	4
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	32
Gambar 3.1	Kurva Koefisien Korelasi .....	40
Gambar 4.1	Usia Responden .....	42
Gambar 4.2	Masa Kerja Responden .....	43
Gambar 4.3	Tingkat Pendidikan Responden .....	44
Gambar 4.4	.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X dan Hasil Uji Validitas

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y dan Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X dan Y

Lampiran 5 Korelasi Rank Spearman

Lampiran 6  $R_{\text{tabel}}$

Lampiran 7  $T_{\text{tabel}}$



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

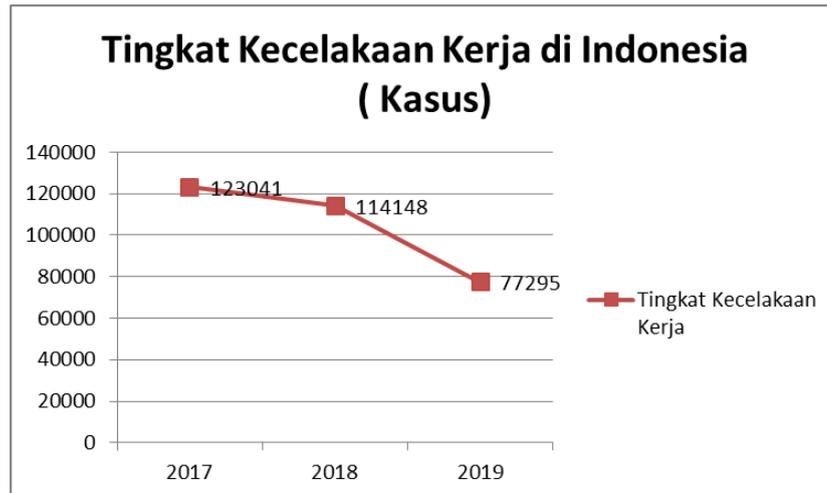
*World Day For Safety at Health at Work* yang telah dideklarasikan oleh *International Labour Organization (ILO)* merupakan hari keselamatan dan kesehatan kerja yang bertepatan pada tanggal 28 April dan mulai dideklarasikan pada tahun 2003. Hari K3 dideklarasikan sebagai hari mempromosikan K3 yang diperingati setiap tahun, Hari tersebut diperingati agar mampu mengurangi angka kematian akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya secara global. Tanggal 28 April dipandang sebagai hari untuk meningkatkan kesadaran internasional tentang keselamatan dan kesehatan kerja di antara serikat pekerja. Organisasi pengusaha, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya untuk dapat memenuhi dan menjalankan kewajiban serta tanggung jawab dalam mencegah tingginya angka kematian dan kecelakaan kerja, cedera dan penyakit di tempat kerja. Di Indonesia bulan keselamatan dan kesehatan kerja K3 diperingati pada tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Februari setiap tahunnya. Hal tersebut dilatar belakangi karena kesadaran bahwa pelaksanaan K3 tidak hanya tanggung jawab pemerintah, akan tetapi tanggung jawab semua pihak terkait berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya. Pemerintah dan pihak terkait berupaya di bidang K3 secara terus menerus dan berkesinambungan serta menjadikan K3 sebagai budaya kerja. Upaya yang dilakukan tersebut memberikan dampak positif terhadap tingkat kecelakaan akibat kerja di Indonesia secara menyeluruh yaitu menurunnya jumlah kematian dan kecelakaan akibat kerja, berikut merupakan data yang menunjukkan penurunan tingkat kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 disajikan pada gambar di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja (Kasus)	Jumlah Kasus (Meninggal)	Total Kecelakaan Kerja (Kasus)	Persentase (%)
1	2017	120.104	3000	123.104	
2	2018	108.743	2500	114.148	-7,22
3	2019	76260	1035	77.295	-32,28

Sumber: Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS), 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkat kecelakaan kerja di Indonesia secara terus menerus mengalami penurunan, disamping itu jumlah kasus meninggal dari tahun ke tahun mengalami penurunan, dan berikut penulis sajikan grafik penurunan jumlah kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.



Sumber: Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), 2020

Gambar 1.1 Tingkat Kecelakaan Kerja di Indonesia

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan kerja di Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Data menunjukkan pada tahun 2017 terjadi kecelakaan sebanyak 122,041 kasus kecelakaan kerja, kemudian mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018 menjadi 7,22% atau sekitar 114,148 kasus, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali menjadi 77.295 menunjukkan adanya penurunan sebesar 32,28% dari tahun sebelumnya. Menurunnya tingkat kecelakaan sekaligus kematian akibat kerja menunjukkan bahwa semua pihak telah mengikuti standar kerja yang sesuai aturan yang berlaku di setiap lingkungan kerja dan kesadaran akan keselamatan di dalam bekerja, kondisi tersebut tentu memberikan keuntungan kepada semua pihak yang terkait dan diharapkan tingkat kecelakaan kerja akan terus mengalami penurunan di tahun-tahun mendatang.

PT PLN (Persero) UIT JBB UPT Durikosambi merupakan salah satu unit dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) Pusat yang mengurus semua aspek kelistrikan di wilayah tertentu. PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi memiliki tugas untuk melayani masyarakat baik rumah tangga atau perusahaan. Sebagaimana perusahaan pemerintah, PLN UIT JBB UPT dapat dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan pada masyarakat. PLN juga merupakan perusahaan yang memproduksi listrik melalui unit-unit pembangkitnya. Konsumsi listrik nasional yang setiap tahun meningkat dengan pertumbuhan pemakaian listrik semester 1 pada tahun 2019 naik sebesar 7,2 % dibanding semester yang sama di tahun 2018.

Melihat pemakaian listrik yang terus meningkat setiap tahunnya PLN UIT JBB UPT dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi listrik skala nasional serta memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pengguna listrik terhadap pemeliharaan listrik yang digunakan yang sewaktu-waktu sering terjadi gangguan. Sebagai salah satu unit perusahaan negara yang mengurus hajat hidup

orang banyak, PLN UIT JBB UPT Durikosambi mendapat perhatian secara luas dari masyarakat terhadap kinerja yang telah dilakukan. Efektifitas kerja dan kualitas pelayanan menjadi *concern* terpenting yang diharapkan dapat ditingkatkan oleh PLN UIT JBB UPT Durikosambi khususnya pada bidang pemeliharaan listrik seiring dengan konsumsi listrik nasional yang setiap tahunnya meningkat. tuntutan untuk PLN mengenai efektifitas kerja dan kualitas pelayanan tentu tidak bisa terlepas dari aspek sumber daya manusianya sebagai salah satu faktor terpenting dalam berproduksi, maka pengelolaan sumber daya ini memerlukan perhatian khusus agar organisasi dapat mencapai tujuannya terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan *performance*-nya. Diharapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Mangkunegara (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain dengan penilaian kinerja, kinerja juga dapat di lihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun keseluruhan, menurut pendapat Mangkunegara (2016) indikator kinerja yang sesuai dengan data yang ada pada penelitian ini adalah kualitas. Indikator ini menunjukkan setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan tertentu serta setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Dari pendapat di atas peneliti menyimpulkan data yang sesuai dengan penelitian ini adalah indikator kualitas pekerjaan.

Saat ini PT PLN (Persero) memiliki enam unit bisnis distribusi yang hanya mengurus pendistribusian listrik. Empat diantaranya berada di Pulau Jawa, sedangkan sisanya berada di Bali dan Lampung. PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi Dalam mendistribusikan listrik kepada pelanggan tidak lepas dari adanya risiko gangguan dan ketidakpastian seperti tingginya beban listrik yang digunakan pelanggan dan tegangan yang tidak stabil. PT PLN menetapkan bahwa dengan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setiap gangguan kelistrikan yang terjadi akan ditangani dengan cepat dan pihak PLN juga berharap bahwa peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan menurunnya tingkat gangguan kelistrikan. Sesuai dengan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Bangun (2012) adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan khususnya bagian pemeliharaan kelistrikan yang bertugas untuk melakukan pemeliharaan dalam pendistribusian listrik karyawan diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan tertentu dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan. Berikut adalah data jumlah gangguan distribusi listrik sebagai salah satu indikator yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh bagian

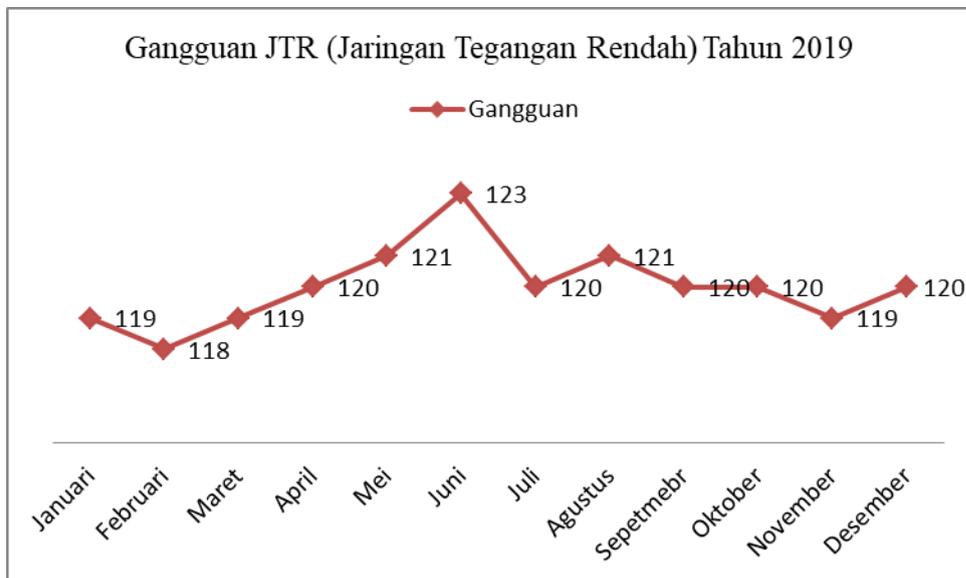
pemeliharaan mengenai data jumlah gangguan distribusi pada unit bisnis distribusi listrik pada Tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

Tabel 1.2 Data Jumlah Gangguan Distribusi Pada Tahun 2017- 2019

No	Unit Distribusi Listrik	Jumlah Gangguan (Kali/ 100kms) 2017	Jumlah Gangguan (Kali/ 100kms) 2018	Jumlah Gangguan (Kali/ 100kms) 2019
1	DKI Jakarta	37.650	44.25	49.04
2	Lampung	40,32	41.21	49,02
3	Jawa Barat dan Banten	9,82	10,11	9,90
4	Jawa Tengah dan Yogyakarta	9,55	8,8	7,22
5	Bali	9,46	9,48	9,99
6	Jawa Timur	10,22	7,33	3,33

Sumber: PLN Durikosambi, 2020

Berdasarkan data statistik tersebut, unit distribusi yang memiliki jumlah gangguan terbesar adalah unit DKI Jakarta dengan jumlah gangguan terhadap panjang jaringan tertinggi dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan di tahun 2019 sebesar 49.04 kali gangguan per 100 kilometer sirkuit (kms), disusul unit Lampung dengan 49.04 kali gangguan per kms. Banyaknya jumlah gangguan yang terjadi pada suatu area akan menyebabkan terganggunya penyediaan tenaga listrik, yang salah satunya memicu terjadinya pemadaman. Salah satu unit distribusi listrik di DKI Jakarta adalah area Ciputat. Di dalam area ini meliputi tiga sub area, yaitu Ciputat, Pamulang dan Cinere. Pada Gambar 1.2 disajikan jumlah gangguan pada jaringan tegangan rendah tahun 2019 adalah sebagai berikut:



Sumber: PLN, 2020

Gambar 1.2 Grafik Gangguan JTR Area DKI Jakarta Akibat Kelalaian Kinerja Karyawan

Gambar 1.2 menunjukkan jumlah gangguan Jaringan Tegangan Rendah (JTR) di area DKI Jakarta bersifat fluktuatif setiap bulannya, dengan jumlah gangguan tertinggi berada pada bulan Juni tahun 2019 sebesar 5.61 kali gangguan per 100 kms. Jaringan tegangan rendah merupakan salah satu jaringan distribusi listrik pada

pelanggan yang menggunakan listrik dengan tegangan rendah, salah satunya pelanggan rumah tangga. Jumlah gangguan pada suatu jaringan secara fluktuatif akan berpengaruh pada nilai keandalannya. Tingkat keandalan sistem distribusi listrik diukur berdasarkan durasi dan frekuensi gangguan yang terjadi. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu mencapai keandalan melalui penanganan terhadap risiko gangguan dan ketidakpastian yang dihadapi dalam melayani pelanggan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi guna mengetahui keadaan tersebut yang menjadikan jumlah keluhan pelanggan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, berikut penulis sajikan jumlah keluhan pelanggan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Jumlah Keluhan Pelanggan PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi

No	Tahun	Jumlah Keluhan
1	2017	306 Pelanggan
2	2018	412 pelanggan
3	2019	440 pelanggan

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah keluhan pelanggan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, terlihat pada tahun 2017 jumlah keluhan sebanyak 306 keluhan, pada tahun 2018 meningkat menjadi 412 keluhan dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 440 pelanggan.

PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dimana pelayanan merupakan hal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, dalam memberikan pelayanan tentu saja perusahaan tidak bekerja sendiri melainkan bekerja sama dengan seluruh elemen yang ada di dalam perusahaan, Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja yang baik.

Untuk mengetahui penurunan kinerja dari data di atas mengenai jumlah gangguan kelistrikan serta meningkatnya jumlah keluhan pelanggan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian pemeliharaan menurun, untuk mengetahui penurunan tersebut maka dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hak-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial

Perusahaan meyakini bahwa pada saat karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal maka akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian perusahaan yaitu salah satunya seperti permasalahan di dalam perusahaan terkait terjadinya gangguan distribusi kelistrikan akan berkurang, gangguan JTR bisa dihindari yang dapat memberikan pengaruh terhadap menurunnya jumlah keluhan dari pelanggan.

Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan menuju masyarakat adil dan makmur. Dapat dikatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Pada lingkup PT PLN (Persero) istilah K3 biasa disebut dengan K2 (Keselamatan Ketenagalistrikan). Keselamatan ketenagalistrikan adalah segala upaya atau langkah-langkah pengamanan instalasi penyediaan tenaga listrik dan pengamanan pemanfaatan tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi aman bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya bagi manusia dan makhluk hidup lainnya, serta kondisi ramah lingkungan.

Pada pemeliharaan listrik yang dilakukan oleh PLN untuk hajat banyak orang, Departemen Pemeliharaan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga agar distribusi listrik bisa berjalan dengan baik dalam kehidupan masyarakat, akan tetapi untuk mencapai kondisi baik tidak mudah salah satunya adalah K3 dalam perusahaan yang dijalankan oleh seluruh karyawan teknisnya apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak mengingat K3 pada bagian pemeliharaan kelistrikan sangat penting dan perlu dipatuhi setiap standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, apabila terjadi masalah dalam pemeliharaan kelistrikan memungkinkan berdampak besar pada perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Indikator-indikator K3 yang tepat untuk penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2016), bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi, faktor lingkungan kerja, faktor manusia, faktor fisik dan mental dan faktor alat dan mesin kerja yang meliputi, penerangan yang kurang, mesin yang tidak terjaga dan kerusakan teknis dapat mempengaruhi terhadap penerapan K3 di lingkungan perusahaan.

Karyawan lapangan atau bagian pemeliharaan PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi diharuskan menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh PT PLN secara tepat dan lengkap sesuai dengan objek yang akan dikerjakan, Namun pada kenyataannya di lapangan tidak seluruhnya diterapkan, masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan aspek keselamatan kerja

dengan tidak menggunakan perelengkapan sesuai SOP yaitu ketentuan-ketentuan dan prosedur kerja yang harus dilaksanakan secara konsisten yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga terjadi banyak permasalahan seperti adanya kecelakaan kerja yang tentu keadaan tersebut merugikan pihak karyawan dan juga pihak perusahaan karena kecelakaan kerja sangat tidak diinginkan akan tetapi pada saat standar kerja dilanggar maka tentu saja peluang kecelakaan kerja bisa terjadi. Berikut merupakan tabel jumlah kecelakaan kerja karyawan PT PLN UIT UPT JBB Durikosambi penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Kecelakaan Kerja Karyawan Tahun 2017-2019

No	Tahun	Kecelakaan Ringan	Kecelakaan Berat	Meninggal (Orang)	Total Kecelakaan/Tahun
1	2017	8	2	-	10
2	2018	10	3	1	14
3	2019	8	6	2	16

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah kecelakaan kerja karyawan PLN pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, selalu mengalami peningkatan, kecelakaan pada tahun 2017 mencapai 10 kasus kecelakaan, pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 14 kasus kecelakaan dan pada tahun 2019 merupakan angka tertinggi yaitu menjadi 16 kasus dengan jumlah karyawan meninggal akibat kecelakaan sebanyak 2 orang dan sisanya mengalami kecelakaan berat 6 orang samapi dengan cacat dan kecelakaan ringan mencapai 8 kasus. Hal ini perlu menjadi perhatian untuk pihak perusahaan dalam mengingatkan karyawan untuk menggunakan dan mengikuti SOP keselamatan kerja serta kesadaran mengenai keselamatan kerja pun harus dipahami oleh setiap karyawan yang bekerja karena ini mengenai keselamatan dirinya, Kecelakaan tersebut terjadi akibat kelalaian karyawan seperti tidak memakai alat pelindung diri, adanya kebocoran isolasi kabel TR yang menyebabkan karyawan meninggal dunia. Kecelakaan ringan disebabkan oleh karyawan terkena laving kabel telepon dan ada juga karyawan yang meninggal disebabkan terkena serangan petir.

Pelaksanaan K3 pada PLN UIT UPT JBB Durikosambi apabila dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati mengenai faktor manusia bahwa penggunaan perlengkapan keselamatan kerja masih kurang optimal karena masih rendahnya kesadaran karyawan akan keselamatan dirinya di dalam menjalankan pekerjaannya semakin tinggi kesadaran karyawan patuh terhadap keselamatan kerja maka semakin tinggi tingkat keselamatannya di dalam bekerja, Faktanya hal tersebut bertolak belakang dengan teori yang memiliki tujuan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan, mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran dan mencegah dan mengurangi bahaya peledakan atau sengatan petir. Peran perusahaan dalam mengevaluasi kondisi tersebut perlu dilakukan mengingat keselamatan sangat penting di lingkungan kerja yang memiliki resiko kecelakaan tinggi seperti PT PLN UIT UPT JBB Durikosambi.

Berdasarkan uraian di atas salah satu indikasi kurang optimalnya pelaksanaan K3 pada PLN Durikosambi yaitu dengan jumlah kecelakaan karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan hal tersebut tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Pada PT. PLN (Persero) UIT JBB UPT Durikosambi”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kecelakaan kerja secara nasional di Indonesia mengalami penurunan akan tetapi PLN UIT JBB UPT Durikosambi mengalami peningkatan jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun.
2. Kinerja karyawan masih rendah yang ditunjukkan oleh jumlah keluhan pelanggan mengalami peningkatan.
3. Pelaksanaan K3 Keselamatan dan kesehatan kerja pada PLN UIT JBB UPT Durikosambi belum optimal, sehingga mengalami peningkatan jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagian pemeliharaan di PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian pemeliharaan di PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi?
3. Apakah terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan K3 dengan kinerja karyawan bagian pemeliharaan di PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi, selain itu juga untuk mengevaluasi kesenjangan yang terjadi antara hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi sebagai bahan dalam penyusunan proposal penelitian.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagian pemeliharaan di PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian pemeliharaan di PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi.

3. Untuk menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan K3 dengan kinerja karyawan bagian pemeliharaan pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input dan kontribusi ilmu pengetahuan serta hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi mengenai pentingnya Pelaksanaan K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meminimalisir kerugian perusahaan, khususnya dalam segi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Edison (2016), “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Sedarmayati (2017), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan” .

*Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraisng, and compensating, employees, and of attending to their labor relation, health and safety, and fairness concerns.”* Dessler (2017)

Kasmir (2016) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Hasibuan (2018) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan yang dikemukakan oleh para ahli:

Hasibuan (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut meliputi:

1. Perencanaan;  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian;  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan;  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian;  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan;  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan;  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi;  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian;  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan;  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan;  
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian (*separation*);

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Danang (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional:

#### 1. Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup:

##### a. Perencanaan;

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

##### b. Pengorganisasian;

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

##### c. Pengarahan;

Fungsi pengarahan adalah mengasuhkan agar karyawan mampu bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

##### d. Pengendalian;

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksi jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### 2. Fungsi Operasional;

##### a. Pengadaan;

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

##### b. Pengembangan;

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas – tugas manajer.

##### c. Kompensasi;

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan

juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

- d. Integrasi;  
Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelarakan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. Pemeliharaan;  
Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan kerja karyawan tersebut.
- f. Pemutus Hubungan Kerja;  
Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja utama adalah pension, pemberhentian, dan pemecatan.

Berdasarkan pengertian mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya**

Menurut Rivai (2015) , tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya :

1. Peningkatan efisien;
2. Peningkatan efektivitas;
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai;
4. Rendahnya tingkat absensi;
5. Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan;
6. Tingginya kualitas pelayanan;
7. Rendahnya komplain dari pegawai;
8. Meningkatnya bisnis perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antar satu organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi”. Tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan;
3. Mengatasi kisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia;
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3**

### **2.2.1 Budaya Perusahaan**

Sutrisno (2019) budaya perusahaan merupakan perangkat *system* nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*). Asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya perusahaan adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Menurut Darajat (2015), “Budaya perusahaan dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (Values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”

Berdasarkan pengertian budaya perusahaan yang sudah dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan merupakan sebuah keyakinan, asumsi, norma-norma yang telah lama berlaku di dalam perusahaan yang diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dalam melakukan penyelesaian-penyelesaian masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

### **2.2.2 Budaya Kerja**

Budaya kerja menurut Nawawi (2015) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelanggaran dalam hal ini tidak diberikan sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2015) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2016) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”

Berdasarkan beberapa pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal perusahaan.

### **2.2.3 Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'mur dalam Widodo (2015), keselamatan kerja adalah keselamatan bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015), keselamatan kerja (*safety*) merupakan upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat, maupun lingkungan alam. Ada dua pendekatan keselamatan kerja, yaitu:

1. Pendekatan Keselamatan Industri (*Industry Safety*)  
Pendekatan ini didasari pada pemikiran bahwa di tempat kerja tenaga kerja akan bertemu dengan sarana produksi, sehingga timbul bahaya kerja dalam bentuk: terjatuh dari ketinggian, terpapar bahan kimia berbahaya, tersengat listrik, terjepit mesin, dan sakit akibat kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dilindungi dengan cara penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), poster keselamatan kerja, peraturan keselamatan kerja, dan lain-lain.
2. Pendekatan Keselamatan Operasi (*Operation Safety*)  
Pendekatan ini didasari pada pemikiran bahwa pada kegiatan produksi/ operasi digunakan bahan-bahan berbahaya yang diproses dengan menggunakan parameter operasi tertentu, misalnya tekanan, temperatur, dan aliran. Kegiatan operasi/produksi ini mengandung risiko bahaya operasi/proses dalam bentuk terjadinya kebakaran, ledakan, kebocoran Bahan-Berbahaya dan Beracun (B3). Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengendalikan risiko operasi ini, pengendalian risiko dengan pendekatan keselamatan operasi ini diintegrasikan dalam pengelolaan

operasi melalui peralatan dan saran serta kemampuan SDM dan pengawasan administratif pelaksanaan operasi (manajemen dan prosedur).

Menurut Widodo (2015), 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.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan atau karyawan tersebut yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan serta upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja.

#### **2.2.4 Kesehatan Kerja**

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun (2015), menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan.

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015), kesehatan kerja (*Occupational Health*) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal).

Menurut Widodo (2015), pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain:

1. Kesehatan fisik, terwujud apabila seseorang tidak merasa mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.
2. Kesehatan mental (jiwa) mencakup komponen, yaitu:
  - a. Pikiran sehat tecermin dari cara berpikir atau jalan pikiran
  - b. Emosional sehat tecermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya.
  - c. Spiritual sehat tecermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang dianutnya.
3. Kesehatan Sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.

4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.

Menurut Mangkunegara (2016), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja, atau kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

### **2.2.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Dapat dikatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya.

Menurut (Depnakes: 2016), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut Bangun Wilson (2012), secara khusus *system* manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja nomor PER. 05/MEN/1996 PASAL 1, *system* manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari *system* manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (2016) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja manusia, yang dapat mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja sehingga dibutuhkan bagi penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

### **2.2.6 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sedarmayanti (2016) ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

Suardi (2015) Kesehatan dan keselamatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh. Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggitingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi para tenaga kerja merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia. Lebih jauh lagi sistem ini memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahayabahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kondarus dalam Dahlawy (2015), memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari input, proses, maupun output. Kegiatan yang dimaksud dapat berupa kegiatan produksi di dalam industri maupun di luar industri.
2. Menerapkan program keselamatan dan kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan.
3. Menghilangkan risiko terjadinya kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat pekerjaan.
4. Menciptakan efisiensi dan menekan biaya.
5. Meningkatkan jumlah konsumen, meningkatkan omset penjualan, dan meningkatkan jaminan perlindungan bagi para pekerja

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai tujuan penerapan K3 dilingkungan perusahaan yaitu untuk menciptakan kondisi keamanan kerja karyawan agar terhindar dari resiko kecelakaan akibat kerja dan terhindar dari penyakit yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja.

### **2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Sedarmayanti (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebersihan;  
Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.
2. Air Minum dan Kesehatan;  
Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena di tempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan di tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung menyegarkan diri dengan air kotor.
3. Urusan Rumah Tangga;  
Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin.
4. Ventilasi, Pemanas dan Pendingin;  
Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak

waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5. Tempat Kerja;  
Ruang Kerja dan Tempat Duduk Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.
6. Pencegahan Kecelakaan;  
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.
7. Pencegahan Kebakaran;  
Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik.
8. Gizi;  
Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.
9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja  
Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah dan dihilangkan karena akan dapat mengakibatkan kerusakan.

### **2.2.8 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Indikator Keselamatan Kerja Menurut Sedarmayanti (2016) meliputi:

1. Faktor Lingkungan Kerja
2. Faktor Manusia

- a. Faktor Fisik dan mental (kurang penglihatan atau pendengaran).
  - b. Pengetahuan dan keterampilan (kurang memperhatikan metode kerja).
  - c. Sikap, kurang minat atau perhatian, kurang teliti, malas dan tidak peduli akan suatu akibat.
3. Faktor Alat dan mesin kerja, meliputi:
    - a. Penerangan yang kurang.
    - b. Mesin yang tidak terjaga
    - c. Kerusakan teknis.

Menurut Dessler (2015), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi;  
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja;  
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan Karyawan  
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Sama'mur (2015), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat perlindungan kerja
2. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Kebersihan dan ketertiban yang ditempat kerja
5. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Swasto dalam Rahayu (2017), berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
  - a. Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, gataran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
  - b. Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
  - c. Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.

2. Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Menurut Sunyoto (2013) menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pembiayaan kesehatan
2. Pelayanan kesehatan.
3. Perlengkapan.
4. Prosedur.
5. Tempat penyimpanan barang.
6. Wewenang pekerjaan.
7. Kelalaian.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi faktor lingkungan kerja, faktor manusia, faktor alat dan faktor mesin kerja, keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja, perlindungan karyawan, alat-alat pelindung kerja, Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, Penggunaan peralatan kerja, kebersihan dan ketertiban yang ada ditempat kerja, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mental psikologis, pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, perlengkapan, prosedur, tempat penyimpanan barang, wewenang pekerjaan dan kelalaian karyawan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2016) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dan hasil kerja yang menunjukkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

*Colquitt (2013) mengungkapkan bahwa “The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively, to organizational goal accomplishment”. Robert dan Leonard (2013) mengungkapkan bahwa “Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done.*

Menurut Darmadi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sasaran kerja, standar kerja, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi dan motivasi.

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi;
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), *personality*, pembelajaran, dan motivasi;
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design*.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan meliputi, faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor sarana, faktor individual dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja seseorang karyawan di dalam bekerja.

### **2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut Marwansyah (2014) adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan;
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik;
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Tujuan penilaian kinerja menurut Badriyah (2015), yaitu untuk pengembangan tujuan organisasi dan untuk mengevaluasi terhadap tujuan organisasi. Untuk pengembangan tujuan organisasi, yaitu:

1. Sebagai motivasi bagi para karyawan;
2. Sebagai media untuk memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan;
3. Sebagai alat untuk mendiagnosis masalah yang dialami oleh individu atau karyawan;

4. Sebagai sarana pengembangan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir; dan
5. Sebagai bahan untuk mengambil keputusan dilakukannya pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.

Sedangkan evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup:

1. Sebagai *feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan;
2. Sebagai sarana untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada karyawan tentang kinerja mereka yang tidak memuaskan; dan
3. Sebagai informasi untuk menentukan pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.

Tujuan penilaian kinerja menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk memperbaiki kulaitas;
2. Keputusan penempatan;
3. Perencanaan dan pengembangan karir;
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
5. Penyesuaian kompensasi;
6. Inventori kompetensi pegawai;
7. Kesempatan kerja adil;
8. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan;
9. Budaya kerja;
10. Menerapkan sanksi.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas, serta dapat membantu manajemen untuk mengambil keputusan dalam mengeluarkan kebijakan kepada karyawan-karyawan yang memiliki penilaian baik ataupun buruk. Tujuan lain yaitu untuk membantu karyawan dalam perencanaan dan pengembangan karir yang dapat.

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2016) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Target;  
Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas;  
Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian;  
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan
4. Taat asas;  
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi harus juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. Kualitas;  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas;  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas;  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab;  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasarkan indikator yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis membuat kesimpulan pada indikator kinerja yaitu meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, waktu, penekanan biaya dan pengawasan. Dan indikator yang sesuai dengan lokasi penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan. Indikator-indikator tersebut digunakan karena sesuai dengan lokasi penelitian dan dapat menggambarkan kondisi kinerja karyawan pada lokasi penelitian.

### **2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Yani (2015) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar;  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau dengan karyawan.
2. Perbaikan kerja;  
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi;  
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah atau kompensasi lainnya.

4. Keputusan penempatan;  
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan, dan penurunan pangkat didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. Pelatihan dan pengembangan;  
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir;  
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Penyusunan perencanaan dan pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*;  
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan;  
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidaktepatan informasi  
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan;  
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil;  
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal;  
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja;  
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke SDM;  
Kinerja baik atau buruk diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Menurut Umam (2015), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
2. Perbaikan kinerja;
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai;
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut pengertian ke dua ahli di atas mengenai manfaat dalam melakukan penilaian kinerja yaitu untuk penyesuaian, perbaikan kerja, kesempatan yang adil, umpan balik ke SDM yang tentunya memiliki manfaat baik kepada karyawan secara langsung atau memberikan manfaat kepada perusahaan secara langsung atau tidak langsung.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

No	Judul dan Penulis	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Netraliyanti Yeni Dewiratih (2010) Hubungan Antara Persepsi Tentang Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. PLN Persero Surakarta	- Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) - Kinerja Pada Karyawan PT	Metode analisis data menggunakan koefisien korelasi <i>product moment</i>	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan yang diberikan oleh pogram Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan
2	Indri Oktaviani, Hari Muharam, dan Wayan Sudiarsa (2017) Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - Kinerja Karyawan	koefisien korelasi <i>product moment</i> , analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi,	Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan sebesar 7,12 %. Sedangkan sisanya sebesar 92,88 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh thitung > ttabel (3,2422 > 1,6560) artinya $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat

No	Judul dan Penulis	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				hubungan yang lemah antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.
3	Afif Subarkah (2016) Hubungan Antara Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Bandar Nasional Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Dengan</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi,	Berdasarkan hasil penelitian mengemukakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan
4	Anisa Aprianti, Angka Priatna, dan Nancy Yusnita (2017) Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Metode analisis data menggunakan koefisien korelasi <i>product moment</i>	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yang diberikan oleh pogram Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari, maka semakin tinggi tingkat kinerja di perusahaan tersebut.Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,809 dan hasil uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $11,767 > 1,6449$ ) Koefisien determinasi sebesar 65,45% berarti variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peranan sebesar 65,45% terhadap variabel Kinerja Karyawan
5	Muhammad Gala (2009) Analisis hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. XYZ bagian pressing)	keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Kinerja Karyawan	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan positif, sangat nyata dan berkorelasi substansial (agak kuat) dengan kinerja karyawan di bagian pressing pada PT. XYZ. Berdasarkan hasil penelitian disarankan sebagai berikut: 1) Perusahaan perlu mengontrol fasilitas dan sarana kerja yang

No	Judul dan Penulis	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 2) Perusahaan perlu memperhatikan dan mengontrol kembali pelaksanaan program K3 karena perhatian yang besar dari manajemen perusahaan mengenai masalah K3 dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki peredaan dan persamaan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Anisa dkk (2017) memiliki persamaan yaitu variabel penelitian yang digunakan sama yaitu menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan (k3) pada varaibel X dan pada variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y. Metode pengolahan/analisis data memiliki kesamaan yaitu menggunakan koefisien korelasi untuk menghitung tingkat hubungan anatar variabel, Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu lokasi penelitian dengan industri yang berbeda serta indikator yang digunakan pada variabel X dan Y memiliki perbedaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani Dkk (2017), memiliki persamaan pada lokasi peneltian dengan perusahaan sejenis yaitu pada PLN akan tetapi alamatnya berbeda, persamaan selanjutnya terletak pada variabel peneltian yang digunakan, alat analisis yang digunakan sama dengan penelitian menggunakan koefisien korelasi, perbedaanya terletak pada indikator yang digunakan pada setiap variabel.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Supriyan dan Rico (2016), persamaan penelitian terletak pada variabel peneltian khususnya variabel X2 dan Y, untuk perbedaanya terletak pada jumlah variabel yang digunakan pada peneltian sebelumnya dengan penelitian ini mmeiliki perbedaan, lokasi penelitian yang berbeda, indikator yang digunakan pada setiap variabel berbeda dan alat analisis yang digunakan berbeda yaitu menggunakan analisis regresi linier bergada berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan analisis koefisien korelasi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Setiono (2018), persamaannya terletak pada variabel budaya keselamatan dan kesehatan (K3), perbedaanya terletak pada jenis industri yang menjadi lokasi penelitian berbeda, jumlah variabel peneleitian berbeda, indikator yang digunakan berbeda dan juga pengolahan datanya berbeda karena pada peelitian sebelumnya mencari nilai pengaruh bukan mencari nilai hubungan.

Makado (2017) persamaan penelitian terletak pada variabel dan jumlah variabel penelitian sama yaitu terdapat dua variabel yang diteliti, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, indikator yang digunakan serta alat analisis yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.

#### **2.4.2 Kerangka Pemikiran**

Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Dapat dikatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Indikator yang digunakan untuk menggambarkan K3 pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi yaitu faktor lingkungan kerja, faktor manusia, faktor alat dan mesin kerja dan perlindungan karyawan.

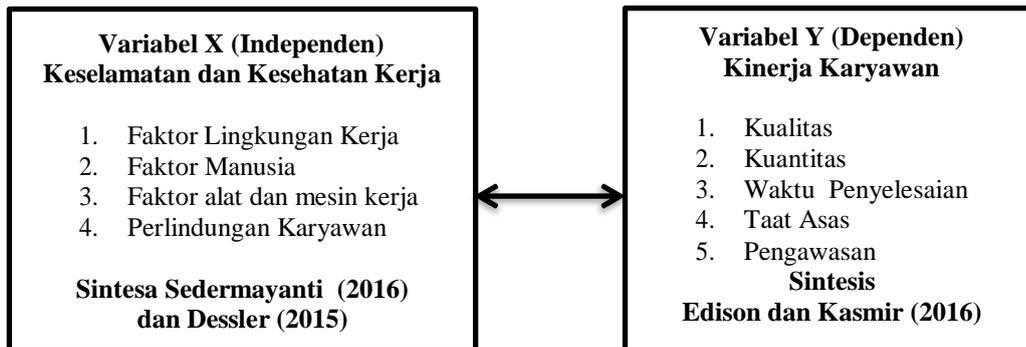
Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pada saat karyawan menjalankan tugas dan tidak mengikuti aturan yang berlaku maka berdampak terhadap hasil akhir tugas-tugas dan tanggung jawab yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan. Kondisi tersebut tentu akan sangat merugikan apabila diabaikan, oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi kondisi tersebut guna mengetahui kendala-kendala yang dihadapi karyawan pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi yaitu kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama dan pengawasan.

PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi perusahaan di bidang distribusi kelistrikan yang mengutamakan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam menjalankan operasionalnya seperti dalam memelihara dan meminimalisir adanya gangguan kelistrikan. Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Ahmad (2015) bahwa salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas lingkungan fisik (kesehatan dan keselamatan kerja). Dan beberapa uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat apabila pemeliharaan lingkungan kerja (keselamatan dan kesehatan kerja) terpelihara. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk mengetahui hubungan antara budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah dijalankan di lingkungan perusahaan PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian pemeliharaan.

Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aprianti dkk (2017) hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Setiono (2018) hasil penelitian menyebutkan bahwa iklim keselamatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, diduga terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada divisi pemeliharaan PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis Verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, metode yang bertujuan untuk mengkaji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitian ini menggunakan statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis ada atau tidaknya hubungan antara keselamatan dan kesehatan (K3) dengan kinerja karyawan divisi pemeliharaan pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi.

#### **3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan (K3) dengan indikator faktor lingkungan, faktor manusia, faktor alat dan mesin kerja dan perlindungan manusia, serta kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, dan pengawasan.

Dalam penyusunan penelitian ini unit analisisnya berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pemimpinan dan setiap karyawan divisi pemeliharaan.

Lokasi penelitian dilakukan pada PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi, yang berlokasi di Jl. Duri Cengkareng Raya No. 1, RT 1 RW 1, Duri Kosambi, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang berupa informasi selain bentuk angka, biasanya kesimpulan dengan kata-kata atau hasil observasi dan wawancara. Dari hasil jawaban responden, data yang berupa uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti, pada penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah data hasil kuesioner yang akan dihitung.

Data Kuantitatif merupakan sumber data berupa angka yang diberikan oleh perusahaan yang akan diolah menggunakan statistik, dalam penelitian ini data yang ditampilkan peneliti adalah data jumlah gangguan distribusi Pada Tahun 2017-2019, Jumlah keluhan pelanggan PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi, dan data mengenai jumlah kecelakaan kerja karyawan divisi pemeliharaan.

Adapun jenis data berdasarkan sumbernya yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer pada penelitian ini berupa

hasil penyebaran kuesioner dan hasil wawancara dengan bagian MSDM PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi.

Data sekunder merupakan data peneliti yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal dan penelitian sebelumnya

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas bagian  
Pemeliharaan Pada PT. PLN (Persero) Uit Jbb Upt Durikosambi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan dan Kesehatan (K3) Sedarmayati (2016) Dan Dessler (2015)	Faktor Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kondisi Lingkungan kerja memadai</li> <li>Tingkat perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala</li> <li>Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi</li> </ul>	Ordinal
	Faktor Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja</li> <li>Penglihatan dan pendengaran karyawan dalam keadaan baik</li> <li>Tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ul>	Ordinal
	Faktor Alat dan Mesin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alat-alat yang digunakan dalam kondisi baik</li> <li>Pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan secara berkala</li> <li>Tingkat penerangan sesuai kebutuhan</li> </ul>	Ordinal
	Perlindungan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku</li> <li>Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama)</li> <li>Perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala</li> </ul>	Ordinal
Kineja Karyawan Mangkunegara (2016)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan</li> <li>Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan</li> <li>Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan</li> </ul>	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan</li> <li>Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaan yang berlaku</li> <li>Tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku</li> </ul>	Ordinal
	Waktu Penyelesaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan</li> <li>Adanya upaya untuk mempercepat menyelesaikan tugas</li> <li>Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Taat Asas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan</li> <li>Karyawan selalu mengikuti perintah atasan</li> <li>Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku</li> </ul>	Ordinal
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemimpin memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang bekerja</li> <li>Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu</li> <li>Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

- Menentukan populasi target  
Populasi adalah sekelompok orang yang menjadi sumber pengambilan sampel pada penelitian ini populasi yaitu karyawan divisi pemeliharaan pada PT PLN UIT JBB UPT DURIKOSAMBI jumlah 56 orang.
- Menentukan kerangka sampel  
Merupakan daftar dari semua unsur anggota populasi yang dipilih menjadi sampel berikut merupakan detail anggota populasi pada penelitian ini:

Tabel 3.2 Jumlah Anggota Populasi

Bagian / Departemen	Populasi ( Orang)
Bagian Pemeliharaan	56

Sumber: Data Sekunder, 2020

- Menentukan Jumlah sampel  
Pada penelitian ini seluruh anggota populasi menjadi sampel yang berjumlah 56 orang karyawan pada divisi pemeliharaan PT PLN UIT JBB UPT DURIKOSAMBI.
- Menentukan Teknik penarikan sampel  
Teknik yang digunakan adalah teknik sensus, penarikan sampel sensus atau sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pengambilan data dengan cara :

- Data Primer (*Primary Data*)  
Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

a. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara kepada atasan dan karyawan Divisi Pemeliharaan PT PLN UIT JBB UPT DURIKOSAMBI. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam.

b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan tentang Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Kinerja Karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan di bawah ini :

Tabel 3.3 Skala Likert

Bobot	Jawaban Untuk Variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3)	Jawaban Untuk Variabel Kinerja Karyawan
5	Sangat Setuju (SS)	Selalu ( S)
4	Setuju (S)	Sering (S)
3	Kurang Setuju (KS)	Kadang-Kadang (KK)
2	Tidak Setuju (TS)	Pernah (P)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah ( TP)

Sumber: Sugiyono, 2016

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan dari buku referensi, internet, data-data yang tersedia di PT PLN UIT JBB UPT DURIKOSAMBI.

### 3.7 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item-item pada kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. Untuk menguji tingkat validitas suatu kuesioner peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{(n(\Sigma X)^2 - (\Sigma X)^2)(n(\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable X dan variabel Y

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's*  $\geq 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's*  $\leq 0,6$ . Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_{I^2}} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_{i^2}$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$S_x^2$  = Varians total

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Sumber: Sugiyono, 2016

### 3.8 Metode Pengolahan Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, adapun rumus-rumusnya :

##### a. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f}$$

Keterangan FR = Frekuensi Relatif

$f$  = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$  = Total Frekuensi

##### b. Rata-Rata

$$X = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan X = Rata-rata Hitung

$xi$  = Data ke-i

$n$  = Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2016) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari skor penelitian setiap variabel dibagi skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

#### 2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono, 2016).

Berikut rumus korelasi *Rank Spearman* menurut Sugiyono (2016) :

$$r_s = \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana  $\sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$

Keterangan :

$r_s$  = nilai korelasi *rank spearman*

$n$  = ukuran sampel

$R$  = ranking

$d_i^2$  = selisih peringkat setiap data.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen mengenai variabel K3 terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan mencari nilai persamaan regresi dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2017), dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$Y$  = Nilai yang diprediksikan

$a$  = Konstanta atau bila harga  $X = 0$

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Nilai variabel independen

### 4. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan  $Y$  dan  $X$ . Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$KD$  = Koefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi

## 5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara dengan kinerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji  $t_{hitung}$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

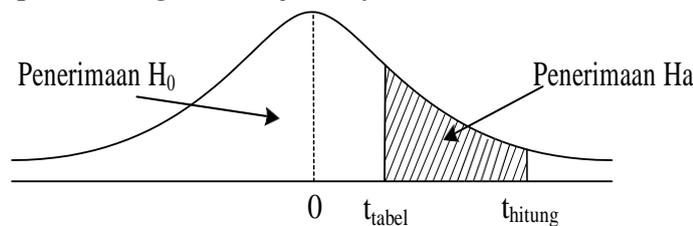
$n$  = Jumlah Sampel

Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan uji  $t_{tabel}$  digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .



Gambar 3.1 Kurva Koefisien Korelasi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Untuk mengetahui kondisi keselamatan dan kesehatan (K3) dan kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI dilakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan dan pemimpin atau atasan pada divisi pemeliharaan. Jumlah karyawan yang menjadi responden dari penelitian ini berjumlah 56 orang, hasil pengolahan data dengan menggunakan bantaun SPSS 23 adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1 Profil Responden

Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, usia responden, masa kerja dan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	Laki – Laki	56	100
2	Wanita	0	0
Total		56	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

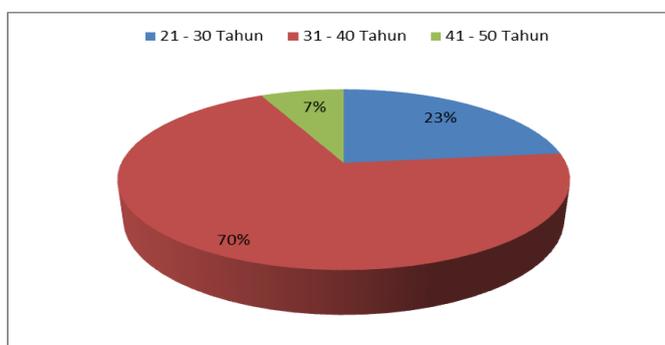
Berdasarkan tabel 4.1, bahwa karyawan yang bekerja di bagian pemeliharaan didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 56 orang atau sekitar 100%.

##### 2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	21 - 30 Tahun	13	23
2	31 - 40 Tahun	39	70
3	41 - 50 Tahun	4	7
Total		56	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.1 Usia Responden

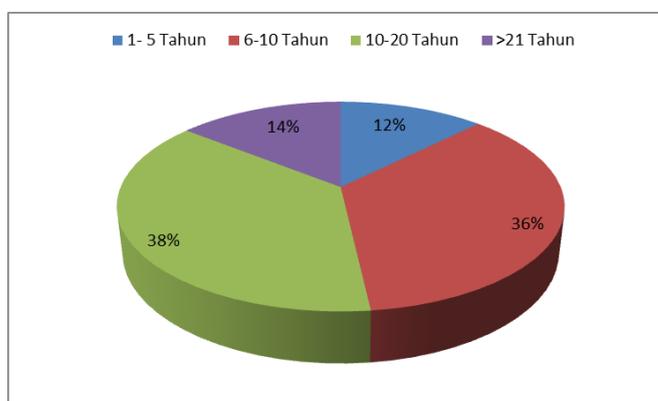
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, menunjukkan bahwa usia responden terbagi ke dalam 3 interval, yaitu responden yang memiliki usia 21-30 berjumlah 13 orang atau sekitar 23%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 39 orang atau sekitar 70% dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 4 orang atau sekitar 7%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun.

### 3. Masa Kerja Responden

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	1- 5 Tahun	7	12
2	6-10 Tahun	20	36
3	10-20 Tahun	21	38
4	>21 Tahun	8	14
Total		56	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.2 Masa Kerja Responden

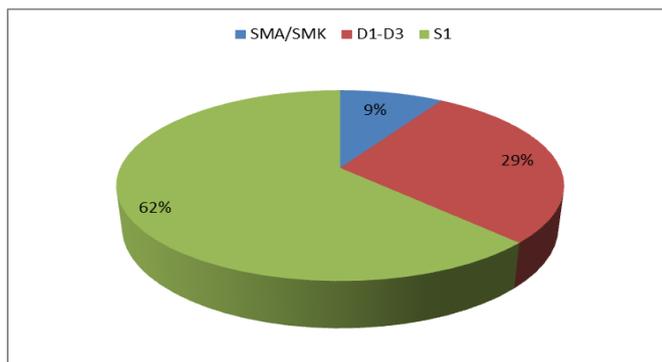
Berdasarkan tabel dan gambar di atas mengenai masa kerja responden, informasi di atas menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang sudah bekerja dengan masa kerja paling lama yaitu > 21 tahun dengan jumlah 8 orang atau sekitar 14%, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 12%, jumlah responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 20 orang atau sekitar 36% dan jumlah responden yang memiliki masa kerja 10-20 tahun berjumlah 21 orang atau sekitar 38%.

### 4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden (orang )	Persentase %
1	SMA/SMK	5	9
2	D1-D3	16	29
3	S1	35	62
Total		56	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan informasi yang tersaji pada tabel dan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yaitu pada tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 35 orang atau sekitar 62%, tingkat pendidikan D1-D3 berjumlah 16 orang atau sekitar 29% dan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang atau sekitar 9%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) df (n-2) dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361, hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel K3 dan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b>					
1	Kondisi Lingkungan kerja memadai	0,533	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Tingkat perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala	0,444	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi	0,615	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja	0,789	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Penglihatan dan pendengaran karyawan dalam keadaan baik	0,727	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	0,810	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Alat-alat yang digunakan saat bekerja dalam kondisi baik	0,825	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan secara berkala	0,827	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Tingkat penerangan sesuai kebutuhan	0,483	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku	0,378	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama)	0,518	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
12	Perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala	0,833	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>					
1	Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan	0,766	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan	0,728	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan	0,754	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan	0,783	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaanyang berlaku	0,796	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku	0,721	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan	0,582	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Adanya upaya untuk mempercepat menyelesaikan tugas	0,732	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	0,644	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan	0,550	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan selalu mengikuti perintah atasan	0,746	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku	0,679	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pemimpin memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang bekerja	0,662	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu	0,720	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya	0,579	0,221	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 12 pernyataan pada variabel K3 semua item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yaitu nilai  $R_{hitung} > 0,221$ . Begitupula untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan yaitu 15 dan semua  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar 0,221 lebih besar dari  $R_{tabel}$ , maka semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	12

Sumber: Data Primer, diolah 2022 (Lampiran 3)

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886 berada pada interval (0,800 – 1.000) yang artinya adalah pernyataan pada variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki reliabel yang tinggi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	15

Sumber: Data Primer, diolah 2022 (Lampiran 3)

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904 berada pada interval (0,800 – 1.000) yang artinya adalah pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki reliabel yang tinggi.

#### 4.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi

Untuk mengetahui bagaimana kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi dilakukan pengolahan data dari kuesioner yang telah disebarakan kepada para karyawan bagian pemeliharaan dan berikut adalah hasil pengolahan data disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

##### 1. Faktor Lingkungan

Tabel 4.8 Kondisi Lingkungan kerja memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	14,3	24
Setuju	4	23	41,1	92
Sangat Setuju	5	25	44,6	125
Jumlah		56	100	241

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 14,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 41,3% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 44,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (241) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 86,07%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memberikan respon sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja yang memadai.

Tabel 4.9 Tingkat perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	6	10,7	18
Setuju	4	28	50,0	112
Sangat Setuju	5	22	39,3	110
Jumlah		56	100	240

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 10,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 50%, responden yang menjawab setuju sebesar % dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 50%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (240) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 85,71%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju pada perusahaan, PT PLN UIT JBB UPT Durikosambi memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala.

Tabel 4.10 Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	14,3	24
Setuju	4	26	46,4	104
Sangat Setuju	5	22	39,3	110
Jumlah		56	100	238

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 14,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 46,4% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (238) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 85%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan meilain sangat setuju pada keamanan lingkungan kerja sangat tinggi.

## 2. Faktor Manusia

Tabel 4.11 Fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	7,1	12
Setuju	4	24	42,9	96
Sangat Setuju	5	28	50,0	140
Jumlah		56	100	248

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 7,1%, responden yang menjawab setuju sebesar 42,9% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 50%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (248) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 88,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju pada pernyataan fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja.

Tabel 4.12 Penglihatan dan pendengaran karyawan dalam keadaan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	7	12,5	21
Setuju	4	21	37,5	84
Sangat Setuju	5	28	50,0	140
Jumlah		56	100	245

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 12,5%, responden yang menjawab setuju sebesar 37,5% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 50%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (245) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 87,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju pada pernyataan, pada saat bekerja penglihatan dan pendengaran karyawan harus dalam keadaan baik.

Tabel 4.13 Tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	3,6	4
Kurang Setuju	3	8	14,3	24
Setuju	4	22	39,3	88
Sangat Setuju	5	24	42,9	120
Jumlah		56	100	236

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 14,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 39,3% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42,9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (236) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 84,28%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

### 3. Faktor Alat Dan Mesin Kerja

Tabel 4.14 Alat-alat yang digunakan saat bekerja dalam kondisi baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	7,1	12
Setuju	4	28	50,0	112
Sangat Setuju	5	24	42,9	120
Jumlah		56	100	244

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 7,1%, responden yang menjawab setuju sebesar 50% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42,9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (244) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 87,14%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memberikan respon yang sangat setuju pada pernyataan alat-alat yang digunakan saat bekerja dalam kondisi baik.

Tabel 4.15 Pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan secara berkala

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	3,6	4
Kurang Setuju	3	9	16,1	27
Setuju	4	20	35,7	80
Sangat Setuju	5	25	44,6	125
Jumlah		56	100	236

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 16,1%, responden yang menjawab setuju sebesar 35,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 44,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (236) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 84,28%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa alat dan mesin yang digunakan oleh karyawan dimaintenance secara berkala.

Tabel 4.16 Tingkat penerangan sesuai kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	3,6	4
Kurang Setuju	3	11	19,6	33
Setuju	4	25	44,6	100
Sangat Setuju	5	18	32,1	90
Jumlah		56	100	227

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 19,6%,

responden yang menjawab setuju sebesar 44,6% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (227) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 81,07%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju pada pernyataan tingkat penerangan saat bekerja sesuai kebutuhan.

#### 4. Perlindungan Tenaga Kerja

Tabel 4.17 Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	3,6	4
Kurang Setuju	3	7	12,5	21
Setuju	4	24	42,9	96
Sangat Setuju	5	23	41,1	115
Jumlah		56	100	236

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 12,5%, responden yang menjawab setuju sebesar 42,9% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 41,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (236) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 84,28%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku.

Tabel 4.18 Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	50	89,3	150
Setuju	4	2	3,6	8
Sangat Setuju	5	4	7,1	20
Jumlah		56	100	178

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 89,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 3,6% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 7,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (178) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 63,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama).

Tabel 4.19 Perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	3,6	4
Kurang Setuju	3	9	16,1	27
Setuju	4	23	41,1	92
Sangat Setuju	5	22	39,3	110
Jumlah		56	100	233

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 3,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 16,1%, responden yang menjawab setuju sebesar 41,1% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (233) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 83,21%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memberikan tanggapan sangat setuju mengenai perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Tabel 4.20 Hasil Rata-Rata Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden %	Rata-Rata Perindikator %
<b>Faktor Lingkungan</b>			
1	Kondisi Lingkungan kerja memadai	86,07	85,59
2	Tingkat perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala	85,71	
3	Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi	85	
<b>Faktor Manusia</b>			
4	Fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja	88,57	86,78
5	Penglihatan dan pendengaran karyawan dalam keadaan baik	87,5	
6	Tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	84,28	
<b>Faktor Alat dan Mesin</b>			
7	Alat-alat yang digunakan saat bekerja dalam kondisi baik	87,14	84,16
8	Pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan secara berkala	84,28	
9	Tingkat penerangan sesuai kebutuhan	81,07	
<b>Perlindungan Tenaga Kerja</b>			
10	Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku	84,28	73,93
11	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama)	63,57	
12	Perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala	83,21	
	Rata-Rata	83,39	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu sebesar 83,39%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi sangat baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator faktor manusia dengan persentase yaitu 86,78%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator perlindungan tenaga kerja dengan persentase 73,93%.

#### 4.2.3 Kinerja Karyawan Divisi Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi, maka dilakukan penilaian oleh atasan atau pemimpin di divisi pemeliharaan dengan mengisi kuesioner untuk menilai kinerja karyawan, dan hasil penilaian kinerja karyawan disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

##### 1. Kualitas

Tabel 4.21 Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	1,8	3
Sering	4	25	44,6	100
Selalu	5	30	53,6	150
Jumlah		56	100	253

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban jarang berjumlah 1 orang, jawaban sering berjumlah 25 orang dan jawaban selalu berjumlah 30 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (253) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 90,35%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan penilaian sangat baik pada karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan.

Tabel 4.21 Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	1,8	3
Sering	4	33	58,9	132
Selalu	5	22	39,3	110
Jumlah		56	100	245

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, jawaban jarang berjumlah 1 orang, jawaban sering berjumlah 33 orang dan jawaban selalu berjumlah 22 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (245) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 87,50%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan penilaian yang baik pada pernyataan mengenai karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan.

Tabel 4.23 Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	1,8	3
Sering	4	33	58,9	132
Selalu	5	22	39,3	110
Jumlah		56	100	245

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban jarang berjumlah 1 orang, jawaban sering berjumlah 33 orang dan jawaban selalu berjumlah 22 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (245) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 87,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan penilaian yang baik pada pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.24 Volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	1,8	3
Sering	4	30	53,6	120
Selalu	5	25	44,6	125
Jumlah		56	100	248

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban jarang berjumlah 1 orang, jawaban sering berjumlah 30 orang dan jawaban selalu berjumlah 25 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (248) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 88,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan penilaian baik pada pernyataan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.26 Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaanyang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	1	1,8	1
Pernah	2	3	5,4	6
Jarang	3	30	53,6	90
Sering	4	22	39,3	88
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		56	100	185

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban tidak pernah berjumlah 1 orang, jawaban pernah berjumlah 3 orang, jawaban jarang berjumlah 30 orang dan jawaban sering berjumlah 22 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (185) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 66,07%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian atasan cukup baik pada pernyataan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaan yang berlaku.

Tabel 4.26 Tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	1	1,8	1
Pernah	2	1	1,8	2
Jarang	3	28	50,0	84
Sering	4	26	46,4	104
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		56	100	191

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban tidak pernah berjumlah 1 orang, jawaban pernah berjumlah 1 orang, jawaban jarang berjumlah 28 orang dan jawaban sering berjumlah 26 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (191) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 68,21%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan penilaian yang cukup baik pada tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku.

### 3. Waktu

Tabel 4.27 Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	9	16,1	18
Jarang	3	31	55,4	93
Sering	4	16	28,6	64
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		56	100	175

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban pernah berjumlah 9 orang, jumlah jawaban jarang berjumlah 31 orang, jumlah jawaban sering berjumlah 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (175) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 62,50%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan penilaian cukup baik pada pernyataan waktu kerja yang digunakan karyawan sesuai dengan yang direncanakan.

Tabel 4.28 Adanya upaya untuk mempercepat menyelesaikan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	1,8	3
Sering	4	30	53,6	120
Selalu	5	25	44,6	125
Jumlah		56	100	248

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban jarang berjumlah 1 orang, jumlah jawaban sering berjumlah 30 orang dan jawaban selalu berjumlah 25 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (248) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 88,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

Tabel 4.29 Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	4	7,1	8
Jarang	3	40	71,4	120
Sering	4	12	21,4	28
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		56	100	156

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban pernah berjumlah 4 orang, jawaban jarang berjumlah 40 orang dan jumlah jawaban sering berjumlah 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (156) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 55,71%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian atasan pada karyawan cukup baik pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya.

#### 4. Taat Asas

Tabel 4.30 Karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	1	1,8	1
Pernah	2	15	26,8	30
Jarang	3	33	58,9	99
Sering	4	7	12,5	28
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		56	100	158

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban tidak pernah berjumlah 1 orang, jawaban pernah berjumlah 15 orang, jumlah jawaban jarang berjumlah 33 orang dan jumlah jawaban sering berjumlah 7 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (158) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 56,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian atasan pada karyawan cukup baik pada karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.31 Karyawan selalu mengikuti perintah atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	14	25,0	28
Jarang	3	32	57,1	96
Sering	4	10	17,9	40
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		56	100	164

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban pernah berjumlah 14 orang, jumlah jawaban jarang berjumlah 32 orang dan jumlah jawaban sering berjumlah 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (164) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$

(Jumlah responden) = 58,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penialain atasan pada karyawan mengenai pernyataan karyawan selalu mengikuti perintah atasa yaitu cukup baik.

Tabel 4.32 Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	8	14,3	24
Sering	4	38	67,9	152
Selalu	5	10	17,9	50
Jumlah		56	100	226

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban jarang berjumlah 8 orang, jawaban sering berjumlah 38 orang dan jawaban selalu berjumlah 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (226) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 80,71 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian dari atasan sangat baik pada pernyataan semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku.

## 5. Pengawasan

Tabel 4.33 Pemimpin memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	0	0	0
Sering	4	34	60,7	136
Selalu	5	22	39,3	110
Jumlah		56	100	246

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada pernyataan di atas yaitu, jumlah jawaban sering sebanyak 34 orang dan jumlah jawaban selalu berjumlah 22 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (246) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 87,85%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan pengawasan pada kepada setiap karyawan yang bekerja.

Tabel 4.34 Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	1,8	2
Jarang	3	16	28,6	32
Sering	4	33	58,9	132
Selalu	5	6	10,7	30
Jumlah		56	100	196

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban pernah berjumlah 1 orang, jawaban jarang berjumlah 16 orang, jawaban sering berjumlah 33 orang dan jawaban selalu berjumlah 6 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (196) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 70%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu.

Tabel 4.35 Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	36	64,3	108
Sering	4	17	30,4	68
Selalu	5	3	5,4	15
Jumlah		56	100	191

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian atasan kepada karyawan di bagian pemeliharaan, penilaian atasan pada karyawan dengan jawaban pernah berjumlah orang, jawaban jarang berjumlah orang, jawaban sering berjumlah orang dan jawaban selalu berjumlah orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (191) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu  $5 \times 56$  (Jumlah responden) = 68,21%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan intensitas waktu yang jarang.

Tabel 4.36 Hasil Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden %	Rata-Rata Perindikator %
<b>Kualitas</b>			
1	Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan	90,35	88,45
2	Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan	87,5	
3	Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan	87,5	
<b>Kuantitas</b>			
4	Volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan	88,57	74,28
5	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaanyang berlaku	66,07	
6	Tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku	68,21	
<b>Waktu</b>			
7	Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan	62,5	68,92
8	Adanya upaya untuk mempercepat menyelesaikan tugas	88,57	
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	55,71	
<b>Taat Asas</b>			
10	Karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan	56,42	65,23
11	Karyawan selalu mengikuti perintah atasan	58,57	
12	Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku	80,71	
<b>Pengawasan</b>			
13	Pemimpin memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang bekerja	87,85	75,35
14	Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu	70	
15	Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya	68,21	
<b>Rata-Rata</b>		<b>74,44</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 74,44%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan berdasarkan penilaian atasan pada divisi pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi mengenai kinerja karyawan adalah baik. Tanggapan atasan paling besar nilainya adalah indikator kualitas dengan persentase yaitu 88.45%. Sedangkan tanggapan atasan paling rendah pada indikator taat asas dengan nilai persentase sebesar 65,23%.

#### 4.2.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi maka dilakukan perhitungan dengan metode analisis di bawah ini:

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel keselamatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan, perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*  
Correlations

			K3	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	K3	Correlation Coefficient	1,000	,397
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	56	56
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,397	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	56	56

Sumber: Data Primer, diolah 2022 (Lampiran 5)

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
<b>0,20 – 0,399 (0,397)</b>	<b>Rendah</b>
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono, 2016

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,397, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan berada pada kategori rendah.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah perhitungan untuk mencari nilai koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,397 \times 100\%$$

$$KD = 15,76\%$$

Berdasarkan nilai di atas, diperoleh nilai KD= 15,76%, yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 15,76% dan sisanya 84,23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi. penganalisisan dengan bantuan program SPSS versi 23, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,272	5,994		6,051	,000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,053	,139	,048	,384	,702

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 36,272 + 0,053X + e$$

- Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta sebesar 36,272. menyatakan bahwa jika nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 36,272.
- Nilai koefisien kinerja karyawan adalah sebesar 0,053X bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan meningkatkan skor pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,053.

#### 4. Uji Hipotesis Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan langkah-langkah berikut ini:

##### a. Mencari nilai $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $56-2=54$ . Hasil yang diperoleh adalah 2,005 (lampiran 7).

##### b. Mencari nilai $t_{hitung}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,397 \sqrt{\frac{56-2}{1-0,397^2}}$$

$$t = 0,397 \sqrt{\frac{54}{0,842391}}$$

$$t = 0.397\sqrt{64,10324897}$$

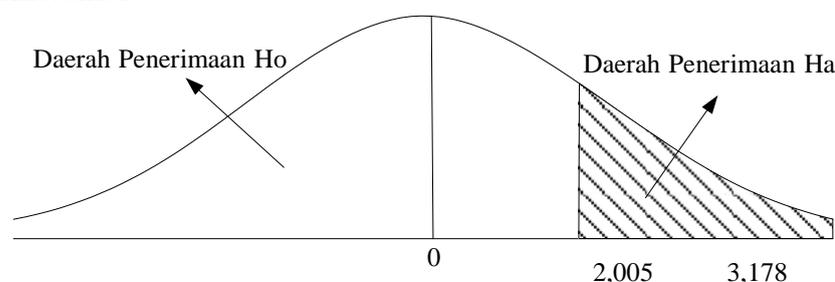
$$t = 0,397 \times 8,00645046$$

$$t = 3,178$$

Menentukan hipotesis statistik

- 1) Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan.
- 2) Terima  $H_a$  dan Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya, ada hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan

Berdasarkan analisis di atas diperoleh, nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,178 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,005, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,178 > 2,005$ ) artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.



Gambar 4.4

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma perilaku dan persepsi dari para pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan.

Tujuan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada divisi pemeliharaan di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi ini adalah untuk menghindari kecelakaan dalam proses pemeliharaan kelistrikan yang menjadi hajat orang banyak, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan karyawan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan pada divisi pemeliharaan di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah dengan hasil penilaian yang sangat baik. Namun masih terdapat

hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dan perusahaan selaku pihak yang memberikan pengawasan pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, agar kelalaian karyawan dalam menjalankan K3 dapat diminimalisir, Pada penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi sangat membutuhkan dukungan perusahaan dalam menyediakan berbagai APD yang diperlukan oleh karyawan divisi pemeliharaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja di lapangan.

#### **4.3.2 Kinerja Karyawan Divisi Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI**

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan divisi pemeliharaan kepada karyawan di PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi, menunjukkan hasil kinerja karyawan sudah baik. Aspek-aspek yang dinilai pada penilaian kinerja pada divisi pemeliharaan meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, taat asas, dan aspek pengawasan.

Hasil penilaian dari aspek-aspek tersebut diperoleh nilai terendah pada aspek taat asas dengan hasil penilaian pada sub indikator tersebut meliputi Karyawan patuh daan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan dengan persentase sebesar 56,42%, karyawan selalu mengikuti perintah atasan dengan persentase nilai sebesar 58,57%, dan butir pernyataan mengenai semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku dengan nilai persentase sebesar 80,71%. Dari ketiga butir pernyataan yang mewakili indikator taat asas, butir pernyataan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan merupakan yang paling rendah dari butir pernyataan yang lainnya, hal tersebut terjadi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan, karena masih ada sebagian karyawan yang tidak taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, oleh karena itu kelemahan pada indikator ini akan menjadi saran untuk perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja karaywan di dalam bekerja.

#### **4.3.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan perhitungan *rank spearman* yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui nilai kontribusi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta uji hipotesis yang dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak.

Berdasarkan analisis-analisis di atas, diperoleh hasil analisis koefisien *korelasi rank spearman*, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,397$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 36,272 + 0,053X + e$ . Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 15,76% dan sisanya 84,23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,178 > 2,005$ ) artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM bagian pemeliharaan pada PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi, diperoleh informasi bahwa dalam rangka meningkatkan kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi memberikan dukungan berupa kelengkapan fasilitas APD untuk karyawan yang bekerja, APD yang berlaku untuk bagian pemeliharaan meliputi, seragam yang memiliki standar khusus, helm keselamatan kerja, sepatu dan alat-alat kerja yang akan digunakan oleh para karyawan yang bekerja. Selain itu aturan sudah dibuat oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar dan tidak patuh terhadap aturan yang berlaku. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam membangun kesadaran karyawan dalam menggunakan APD saat bekerja mengalami berbagai kendala, seperti masih terdapat karyawan yang lalai oleh karena itu sanksi tegas akan diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang lali tersebut.

Dukungan lain yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu dengan memberikan *training* atau pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada karyawan bagian pemeliharaan, *training* tersebut dilakukan setiap tahun sekali, dukungan lain yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja yang dapat diklaim oleh setiap karyawan pada saat yang dibutuhkan.

Hasil penelitian di atas, diperkuat dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aprianti dkk (2017) hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Setiono (2018) hasil penelitian menyebutkan bahwa iklim keselamatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh informasi bahwa pelaksanaan K3 di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi telah sesuai dengan aturan yang dianjurkan, setiap karyawan yang bekerja di bagian pemeliharaan wajib menggunakan APD yang berlaku. Hasil analisis pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu sebesar 83,39%. disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi sangat baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator faktor manusia dengan persentase yaitu 86,78%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator perlindungan tenaga kerja dengan persentase 73,93%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,44%. sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan berdasarkan penilaian atasan pada divisi pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi adalah baik. Tanggapan atasan paling besar nilainya adalah indikator kualitas dengan persentase yaitu 88.45%. Sedangkan tanggapan atasan paling rendah pada indikator taat asas dengan nilai persentase sebesar 65,23%.
3. Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,397$ , menunjukkan bahwa tingkat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 36,272 + 0,053X + e$ . Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 15,76% dan sisanya 84,23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,178 > 2,005$ ) artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian di atas, berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Berdasarkan analisis pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdapat kelemahan pada indikator perlindungan tenaga kerja dengan sub indikator dengan nilai terendah yaitu mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum sesuai dengan aturan yang ada di dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama), saran yang diberikan adalah perusahaan harus memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan aturan mengenai perlindungan kerja karyawan sesuai dengan aturan yang dibuat di dalam PKB dan perusahaan memberikan kemudahan terhadap proses klaim asuransi kecelakaan ataupun kesehatan pada saat dibutuhkan oleh karyawan.
2. Berdasarkan analisis pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator taat asas, dimana masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, saran yang diberikan adalah hendaknya perusahaan memberikan sanksi tegas kepada karyawan-karyawan tersebut dengan mengeluarkan SP1, SP2 atau SP3 sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
3. Saran selanjutnya adalah, penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengkaji 84,23% di luar variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (PERSERO) UIT JBB UPT Durikosambi, seperti mengangkat variabel disiplin kerja atau motivasi kerja. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan, periode dan waktu penelitian yang terbatas, jumlah unit analisis yang terbatas. Disarankan untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang dapat mengurangi keterbatasan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprianti dkk. (2017). Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Jurnal. Bogor: Universitas Pakuan.
- Bangun.Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt et al.(2013). *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance*.
- Darmadi. (2018). *Optimalisasi Strategi Pembelajaran*. Bogor: Guepedia.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Dewi Ratih. Y. (2010). Hubungan Antara Persepsi Tentang Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Pada Karyawan Pt. Pln Persero Surakarta. Jurnal. [Online]. <http://eprints.ums.ac.id/10197/1/F100050057.pdf> [diakses pada 09 Desember 2021]
- Edison, Emro Dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gala, Muhammad. (2009). Analisis hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. XYZ bagian pressing). Jurnal. [online]. Tersedia di <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/14050> Diakses [ 09 Desember 2021].
- Gunawan dan Waluyo. (2015). *Risk Based Behavioral safety Membangun. Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Khaerul Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cetakan 1. CV Pustaka Setia.
- Makado. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara.Prabu.A.A.( 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi Kedua, Alfabet.
- Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktaviani. Dkk. (2017). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. *Jurnal. Universitas Pakuan*. Tersedia di <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/623/574#>. Diakses pada [ 24 November 2021].
- Ricko dan Supriyan. (2016). Pengaruh Manajemen K3 Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). *Jurnal. Online. Tersedia di* <https://media.neliti.com/media/publications/162267-ID-pengaruh-manajemen-k3-dan-budaya-k3-terh.pdf> Diakses pada [ 24November 2021].
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiono. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur (Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT. Pelindo III (Persero) East Java Province). *Jurnal Universitas Hang Tuah Surabaya*.
- Stephen. Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suardi, M. (2015). *Belajar dan pembelajaran (Edisi 1)*. Yogyakarta.
- Subarkah. Afif. (2016). Hubungan Antara Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Bandar Nasional Surabaya. *Jurnal [online] tersedia di* <http://repository.narotama.ac.id/364/>. [Diakses Pada 09 Desember 2021]
- Suma'mur. (2015). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku.
- Sunyoto. D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno. E.(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Group, Jakarta.

Tubagus A. Darajat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya. Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo. E (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Widodo. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta.

Yani, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama = Mochammad Haikal Aisy  
Tempat Tanggal Lahir = Bogor, 31 Mei 1998  
Alamat = Perum Bumi Waringin Blok C No.6 RT/RW  
04/02 Kabupaten Bogor Kecamatan Bojong Gede  
Agama = Islam  
Usia = 23 Tahun  
Riwayat Pendidikan  
SD = SDIT Daarul Fatta  
SMP = MTS Negeri Cibinong  
SMA = SMK Bogor Center School 1

Bogor, 23 Januari 2022  
Mochammad Haikal Aisy

NPM  
02111 6195



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :  
**HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMELIHARAAN  
PADA**

**PT. PLN (PERSERO) UIT JBB UPT DURIKOSAMBI**

Oleh: Mohammad Haikal Aisy

NPM : 02111 6195

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan  
Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan  
untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

**Petunjuk Pengisian**

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

**Bagian 1. Profil Responden**

Nomor Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A.SMP	B.SMA	C.D3	
Masa Kerja Responden	A. < 1 Tahun	B. 2-5 Tahun	C. 6-10 Tahun	D. > 11 Tahun

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

Bobot	Jawaban Untuk Variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3)	Jawaban Untuk Variabel Kinerja Karyawan
5	Sangat Setuju (SS)	Selalu ( S)
4	Setuju (S)	Sering (S)
3	Kurang Setuju (KS)	Jarang (J)
2	Tidak Setuju (TS)	Pernah (P)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah ( TP)

## Lampiran 1 Kuesioner

### X Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Faktor Lingkungan</b>						
1	Kondisi Lingkungan kerja memadai					
2	Tingkat perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan secara berkala					
3	Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi					
<b>Faktor Manusia</b>						
4	Fisik karyawan dalam keadaan sehat pada saat bekerja					
5	Penglihatan dan pendengaran karyawan dalam keadaan baik					
6	Tingkat pemahaman karyawan dalam menjaga sikap saat bekerja dan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja					
<b>Faktor Alat Dan Mesin Kerja</b>						
7	Alat-alat yang digunakan saat bekerja dalam kondisi baik					
8	Pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan secara berkala					
9	Tingkat penerangan sesuai kebutuhan					
<b>Perlindungan Tenaga Kerja</b>						
10	Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standar yang berlaku					
11	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sesuai dengan PKB (Pekerjaan Kerja Bersama)					
12	Perusahaan memberikan fasilitas berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala					

### Y Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SL	SR	J	P	TP
<b>Kualitas</b>						
1	Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan					
2	Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan					
3	Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang dilakukan dan di kerjakan sesuai dengan ketentuan					
<b>Kuantitas</b>						
4	Volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai standar pekerjaanyang berlaku					
6	Tingkat pencapaian volume kerja setiap karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku					
<b>Waktu</b>						
7	Waktu kerja yang digunakan sesuai dengan yang direncanakan					
8	Adanya upaya untuk mempercepat menyelesaikan tugas					
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya					
<b>Taat Asas</b>						
10	Karyawan patuh dan taat terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan					
11	Karyawan selalu mengikuti perintah atasan					
12	Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku					
<b>Pengawasan</b>						
13	Pemimpin memberikan pengawasan kepada setiap karyawan yang bekerja					
14	Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada waktu-waktu tertentu					
15	Pemimpin melihat langsung apa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya					

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X dan Hasil Uji Validitas

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	43
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	55
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	53
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	49
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	51
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	54
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	54
5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	53
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	55
5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	50
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	54
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	54
3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	40
3	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	48
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	56
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	53
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	43
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
5	5	3	3	3	2	3	2	2	5	3	2	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Budaya K3
X1	Pearson Correlation	1	,305	,255	,193	,264	,254	,347	,379*	-,098	,555**	,328	,331	,533**
	Sig. (2-tailed)		,101	,173	,306	,159	,175	,060	,039	,608	,001	,077	,074	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,305	1	,419	,563**	,541**	,070	,428	,228	-,006	-,038	,051	,096	,444
	Sig. (2-tailed)	,101		,021	,001	,002	,713	,018	,225	,974	,843	,787	,616	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,255	,419	1	,629**	,507**	,455	,615**	,473**	,080	,037	-,055	,474**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,173	,021		,000	,004	,012	,000	,008	,674	,844	,773	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,193	,563**	,629**	1	,788**	,508**	,764**	,577**	,363	,052	,297	,548**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,306	,001	,000		,000	,004	,000	,001	,048	,785	,111	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,264	,541**	,507**	,788**	1	,473**	,649**	,535**	,271	,012	,298	,443	,727**
	Sig. (2-tailed)	,159	,002	,004	,000		,008	,000	,002	,148	,949	,109	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,254	,070	,455	,508**	,473**	1	,573**	,819**	,478**	,235	,350	,973**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,175	,713	,012	,004	,008		,001	,000	,007	,212	,058	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,347	,428	,615**	,764**	,649**	,573**	1	,635**	,351	,211	,320	,608**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,060	,018	,000	,000	,000	,001		,000	,057	,262	,084	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,379*	,228	,473**	,577**	,535**	,819**	,635**	1	,395**	,261	,252	,794**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,039	,225	,008	,001	,002	,000	,000		,031	,164	,178	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	-,098	-,006	,080	,363*	,271	,478**	,351	,395**	1	-,090	,413*	,491**	,483**
	Sig. (2-tailed)	,608	,974	,674	,048	,148	,007	,057	,031		,638	,023	,006	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,555**	-,038	,037	,052	,012	,235	,211	,261	-,090	1	,374*	,251	,378
	Sig. (2-tailed)	,001	,843	,844	,785	,949	,212	,262	,164	,638		,042	,180	,039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,328	,051	-,055	,297	,298	,350	,320	,252	,413*	,374*	1	,374*	,518**
	Sig. (2-tailed)	,077	,787	,773	,111	,109	,058	,084	,178	,023	,042		,042	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,331	,096	,474**	,548**	,443	,973**	,608**	,794**	,491**	,251	,374*	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,074	,616	,008	,002	,014	,000	,000	,000	,006	,180	,042		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Budaya K3	Pearson Correlation	,533**	,444*	,615**	,789**	,727**	,810**	,825**	,827**	,483**	,378*	,518**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,039	,003	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	12



**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	.651**	.707**	.626**	.605**	.549**	.398*	.761**	.353	.150	.632**	.484**	.401*	.418*	.391*	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.029	.000	.056	.429	.000	.007	.028	.022	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.651**	1	.875**	.400*	.596**	.484**	.188	.684**	.441*	.280	.618**	.639**	.261	.450*	.237	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.029	.001	.007	.320	.000	.015	.135	.000	.000	.164	.012	.207	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.707**	.875**	1	.483*	.666**	.560**	.281	.783**	.449*	.141	.559**	.538**	.324	.422*	.322	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.000	.001	.132	.000	.013	.457	.001	.002	.081	.020	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.626**	.400*	.483*	1	.700**	.697**	.492**	.555**	.494**	.349	.450*	.437*	.537**	.417*	.511**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.007		.000	.000	.006	.001	.006	.058	.013	.016	.002	.022	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.605**	.596**	.666**	.700**	1	.767**	.328	.591**	.384*	.406*	.532**	.368	.481**	.365*	.596**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.077	.001	.036	.026	.002	.052	.007	.047	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.549**	.484**	.560**	.697**	.767**	1	.322	.375*	.374*	.326	.482*	.333	.401*	.280	.603**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.001	.000	.000		.083	.041	.042	.079	.007	.072	.028	.134	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.398*	.188	.281	.492**	.328	.322*	1	.262	.379*	.442*	.315	.193	.484**	.617**	.091	.582**
	Sig. (2-tailed)	.029	.320	.132	.006	.077	.083		.163	.039	.014	.090	.308	.007	.000	.634	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.761**	.684**	.783**	.555**	.591**	.375*	.262	1	.424**	.162	.437*	.522**	.455**	.442*	.414*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.041	.163		.019	.391	.016	.003	.011	.015	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.353	.441*	.449*	.494**	.384*	.374*	.379*	.424**	1	.285	.558**	.717**	.182	.467**	.303	.644**
	Sig. (2-tailed)	.056	.015	.013	.006	.036	.042	.039	.019		.126	.001	.000	.336	.009	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.150	.280	.141	.349	.406*	.326	.442*	.162	.285	1	.316	.231	.586**	.480**	.280	.550**
	Sig. (2-tailed)	.429	.135	.457	.058	.026	.079	.014	.391	.126		.089	.218	.001	.007	.135	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.632**	.618**	.559**	.450*	.532**	.482**	.315	.437*	.558**	.316	1	.766**	.272*	.472**	.412*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.013	.002	.007	.090	.016	.001	.089		.000	.147	.009	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.484**	.639**	.538**	.437*	.358	.333	.193	.522**	.717**	.231	.766**	1	.257*	.524**	.234	.679**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.002	.016	.052	.072	.308	.003	.000	.218	.000		.170	.003	.213	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.401*	.261	.324	.537**	.481**	.401*	.494**	.455**	.182	.586**	.272*	.257*	1	.700**	.373*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.028	.164	.081	.002	.007	.028	.007	.011	.336	.001	.147	.170		.000	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.418*	.450*	.422*	.417*	.365*	.380	.617**	.442*	.467**	.480*	.472**	.524**	.700**	1	.334	.720**
	Sig. (2-tailed)	.022	.012	.020	.022	.047	.134	.000	.015	.009	.007	.009	.003	.000		.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.391*	.237	.322	.511**	.586**	.603**	.091	.414*	.303	.280	.412*	.234	.373*	.334	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.033	.207	.082	.004	.001	.000	.634	.023	.104	.135	.024	.213	.043	.071		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.766**	.728**	.754**	.783**	.796**	.721**	.582**	.732**	.644**	.550**	.746**	.679**	.662**	.720**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	15

Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X dan Y

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	43
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	55
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	53
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	49
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	51
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	54
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	54
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	55
5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	50
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	54
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	54
3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	40
3	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	48
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	56
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	53
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	43
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
5	5	3	3	3	2	3	2	2	5	3	2	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	43
4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	50
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	51
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	56
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	55
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	54
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	48
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	51
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	56
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	55
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	54
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	48
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	51
3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	42
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	57
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	54
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	44
4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	42
4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	33
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	43
5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	51
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	53
4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	3	3	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	57
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	45
5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	45

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Ytotal
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	50
4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	49
4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	52
4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	47
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	40
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	43
4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	40
4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	52
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	52
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	41
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	42
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	49
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	54
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	48
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	31
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	52
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	53
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	50
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	45
4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	49
4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	43
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	50

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Ytotal
2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	55
4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	43
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	42
3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	45
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	42

## Frekuensi Jawaban Respoden

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	14,3	14,3	14,3
	SETUJU	23	41,1	41,1	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	10,7	10,7	10,7
	SETUJU	28	50,0	50,0	60,7
	SANGAT SETUJU	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	14,3	14,3	14,3
	SETUJU	26	46,4	46,4	60,7
	SANGAT SETUJU	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	7,1	7,1	7,1
	SETUJU	24	42,9	42,9	50,0
	SANGAT SETUJU	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	12,5	12,5	12,5
	SETUJU	21	37,5	37,5	50,0
	SANGAT SETUJU	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3,6	3,6	3,6
	KURANG SETUJU	8	14,3	14,3	17,9
	SETUJU	22	39,3	39,3	57,1
	SANGAT SETUJU	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	7,1	7,1	7,1
	SETUJU	28	50,0	50,0	57,1
	SANGAT SETUJU	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3,6	3,6	3,6
	KURANG SETUJU	9	16,1	16,1	19,6
	SETUJU	20	35,7	35,7	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3,6	3,6	3,6
	KURANG SETUJU	11	19,6	19,6	23,2
	SETUJU	25	44,6	44,6	67,9
	SANGAT SETUJU	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3,6	3,6	3,6
	KURANG SETUJU	7	12,5	12,5	16,1
	SETUJU	24	42,9	42,9	58,9
	SANGAT SETUJU	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	50	89,3	89,3	89,3
	SETUJU	2	3,6	3,6	92,9
	SANGAT SETUJU	4	7,1	7,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3,6	3,6	3,6
	KURANG SETUJU	9	16,1	16,1	19,6
	SETUJU	23	41,1	41,1	60,7
	SANGAT SETUJU	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Budaya K3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	1,8	1,8	1,8
	38	1	1,8	1,8	3,6
	40	1	1,8	1,8	5,4
	41	1	1,8	1,8	7,1
	42	2	3,6	3,6	10,7
	43	4	7,1	7,1	17,9
	44	2	3,6	3,6	21,4
	45	2	3,6	3,6	25,0
	46	2	3,6	3,6	28,6
	48	5	8,9	8,9	37,5

49	3	5,4	5,4	42,9
50	4	7,1	7,1	50,0
51	4	7,1	7,1	57,1
53	4	7,1	7,1	64,3
54	7	12,5	12,5	76,8
55	3	5,4	5,4	82,1
56	3	5,4	5,4	87,5
57	4	7,1	7,1	94,6
58	1	1,8	1,8	96,4
59	1	1,8	1,8	98,2
60	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
KURANG SETUJU	25	44,6	44,6	46,4
SETUJU	30	53,6	53,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
KURANG SETUJU	33	58,9	58,9	60,7
SETUJU	22	39,3	39,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
KURANG SETUJU	30	53,6	53,6	55,4
SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	3	5,4	5,4	7,1
KURANG SETUJU	30	53,6	53,6	60,7
SETUJU	22	39,3	39,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	3,6
KURANG SETUJU	28	50,0	50,0	53,6
SETUJU	26	46,4	46,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	5,4	5,4	5,4
	KURANG SETUJU	29	51,8	51,8	57,1
	SETUJU	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	9	16,1	16,1	16,1
	KURANG SETUJU	31	55,4	55,4	71,4
	SETUJU	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
	KURANG SETUJU	30	53,6	53,6	55,4
	SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	7,1	7,1	7,1
	KURANG SETUJU	40	71,4	71,4	78,6
	SETUJU	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
	TIDAK SETUJU	15	26,8	26,8	28,6
	KURANG SETUJU	33	58,9	58,9	87,5
	SETUJU	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	14	25,0	25,0	25,0
	KURANG SETUJU	32	57,1	57,1	82,1
	SETUJU	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	14,3	14,3	14,3
	KURANG SETUJU	38	67,9	67,9	82,1
	SETUJU	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	16	28,6	28,6	28,6
	KURANG SETUJU	34	60,7	60,7	89,3
	SETUJU	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,8	1,8	1,8
	TIDAK SETUJU	16	28,6	28,6	30,4
	KURANG SETUJU	33	58,9	58,9	89,3
	SETUJU	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**Y15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	5,4	5,4	5,4
	KURANG SETUJU	36	64,3	64,3	69,6
	SETUJU	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

**KINERJA KARYAWAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1,8	1,8	1,8
	40	2	3,6	3,6	5,4
	41	2	3,6	3,6	8,9
	42	6	10,7	10,7	19,6
	43	5	8,9	8,9	28,6
	44	2	3,6	3,6	32,1
	45	7	12,5	12,5	44,6
	46	1	1,8	1,8	46,4
	47	1	1,8	1,8	48,2
	48	2	3,6	3,6	51,8
	49	5	8,9	8,9	60,7
	50	4	7,1	7,1	67,9
	51	2	3,6	3,6	71,4
	52	6	10,7	10,7	82,1
	53	3	5,4	5,4	87,5
	54	1	1,8	1,8	89,3
	55	1	1,8	1,8	91,1
	56	1	1,8	1,8	92,9
	59	1	1,8	1,8	94,6
	60	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Lampiran 5 Korelasi Rank Spearman dan Regresi Sederhana

**Correlations**

			Budaya K3	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	Budaya K3	Correlation Coefficient	1,000	,397
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	56	56
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,397	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	56	56

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,272	5,994		6,051	,000
	<i>Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)</i>	,053	,139	,048	,384	,702

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
----	--------	--------	--------	--------	--------

Lampiran 7 Ttabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804