

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN VENDOR DI PT PLN ULP KOLAKA**



**EVIYANTI  
1910421176**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN VENDOR DI PT PLN ULP KOLAKA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**EVIYANTI  
1910421176**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

## SKRIPSI

### PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN VENDOR DI PT PLN ULP KOLAKA

Disusun dan diajukan oleh

EVIYANTI  
1910421176

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **30 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 30 September 2023  
Disetujui Oleh,

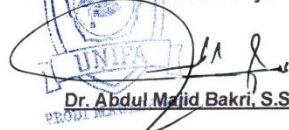
Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.  
DEKAN FAKULTAS  
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

**SKRIPSI**

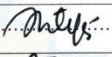
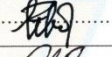
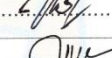

**PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN VENDOR DI PT PLN ULP KOLAKA**

disusun dan diajukan oleh

**EVIYANTI**  
**1910421176**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **30 September 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	4..... 

**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial**  
**Universitas Fajar**

  
  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : EVIYANTI  
NIM : 1910421176  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN VENDOR DI PT PLN ULP KOLAKA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 30 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Eviyanti

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vendor Di Pt PIn Ulp Kolaka”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir Program Studi Sarjana Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua H. Rustang dan Hj. Rosdiana yang senantiasa memberi harapan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. penulis memhami bahwa tanpa ada bantuan dari beberapa pihak penyusunan skripsi ini tidak berhasil. Oleh karena itu melalui kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sangat besar kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial. Universitas Fajar .
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. Selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si. Selaku Dosen pembimbing dan yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini .
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan.

6. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
7. Untuk mama, kakak, dan suamiku yang selalu memberikan dukungan selama proses skripsian ini.
8. Serta semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan satu per satu yang turut membantu selama proses penyusunan skripsi berlangsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan saran dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis sebagai wujud partisipasi dalam mengembangkan dan menyempurnakan penulisan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi bagi pembaca.

Makassar, 30 September 2023

Eviyanti

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN ULP KOLAKA**

**Eviyanti  
Sri Adrianti Muin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kolaka. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan jumlah karyawan 50. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah sebagian karyawan yang terdaftar pada PT PLN ULP Kolaka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan. Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap objek penelitian. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software *Statistical Program for Social Science* SPSS. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa hasil kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kolaka. Maka dapat disimpulkan bahwa Semakin baik tingkat kesehatan dan keselamatan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kolaka.

**Kata kunci : Kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.**



## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN ULP KOLAKA**

**Eviyanti  
Sri Adrianti Muin**

*This research aims to determine the effect of occupational health and safety on employee performance at PT PLN ULP Kolaka. The type of research carried out in this research is quantitative using primary data with a total of 50 employees. The data collection technique was carried out using a questionnaire. The population of this research is some employees registered with PT PLN ULP Kolaka. This research uses field research methods. To collect field data, this research uses a survey method by distributing questionnaires to the research object. The statistical method used to test the hypothesis is to use multiple linear regression with the help of the Statistical Program for Social Science SPSS software. Based on the analysis that has been carried out, work health and safety results have a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN ULP Kolaka. So it can be concluded that the better the level of health and safety, the better the employee performance and the better the work environment, the higher the employee performance at PT PLN ULP Kolaka.*

**Keywords : Occupational health and safety, work environment and employee performance.**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>ix</i>
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep .....	11
2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	11
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	24
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	32
2.2 Tinjauan Empirik .....	34
2.3 Kerangka Pemikiran .....	38
2.4 Definisi Operasional Variabel .....	39
2.5 Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.4 Populasi dan Sampel .....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6 Teknik dan Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Tempat penelitian .....	53
4.2 Hasil Penelitian .....	60
4.3 Pembahasan.....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kecelakaan kerja karyawan kontrak PT. PLN ULP Kolaka.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	40
Tabel 2.3 Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 3.1 Standar Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian kuesioner.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden.....	60
Tabel 4.3 Responden berdasarkan umur/usia.....	61
Tabel 4.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	61
Tabel 4.5 Responden berdasarkan lama bekerja .....	62
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai kesehatan dan keselamatan kerja .....	64
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai lingkungan kerja.....	65
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan .....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.13 Model Persamaan Regresi .....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Biaya Kecelakaan Kerja.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin dan memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya ini diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah program kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Berikut definisi kesehatan dan keselamatan kerja menurut Bahiroh, dkk, (2020) kesehatan dan keselamatan 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.

Menurut Widiyanto dkk, (2019) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik

seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan kesehatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau melukai fisik para pekerja. Secara umum, kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi diluar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan

adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikut definisi kinerja menurut para ahli: Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bernandin dan Russel yang dikutip oleh June (2020) kinerja adalah catatan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang keryawan.

Sedangkan menurut Eloh (2020) kinerja mengacu pada prestasi karyawan yaitu diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran ditempat kerja. Dari penjelasan mengenai program kesehatan dan keselamat kerja (K3) diatas dapat dilihat hubungan antara program K3 dan kinerja karyawan yaitu program K3 sebagai salah satu program yang sangat penting bagi perusahaan karena kesehatan dan keselamatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sehat jasmani dan rohani ialah karyawan yang cenderung memiliki kinerja yang optimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak sehat cenderung lebih malas atau tidak bisa bekerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Hasil kerja ini dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja. Penerapan standar operasional prosedur tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan akan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan tidak kehilangan jam kerjanya dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Perusahaan akan memperoleh zero accident (tidak terjadi kecelakaan kerja) sehingga perusahaan tidak mengeluarkan biaya kecelakaan kerja langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Hasil kerja karyawan yang meningkat dalam bentuk : output atau pelayanan yang memuaskan, bekerja lebih efisien dan efektif, membuat image atau citra perusahaan menjadi meningkat karena output atau pelayanan yang diberikan memuaskan sehingga meningkatkan citra perusahaan.

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ini termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada pada perusahaan, terutama perusahaan yang memiliki potensi lebih besar terhadap terjadinya kecelakaan kerja seperti pada PT. PLN yang mengharuskan karyawan dibidang tertentu untuk bersentuhan langsung dengan aliran energi listrik.

Perusahaan Listrik Negara atau PT.PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha penyediaan dan pendistribusian tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik ke pengguna akhir yaitu kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik dengan harga yang terjangkau. Bekerja diperusahaan ini sangat memerlukan perlindungan yang memadai. Pekerja perlu meningkatkan pemakaian alat pelindung diri agar



lebih terlindungi dari bahaya listrik atau kemungkinan kecelakaan lain. Melihat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik ini, maka PT. PLN sangat mementingkan segi keamanan karyawan dengan melakukan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang optimal untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

Pada PT. PLN ULP Kolaka, karyawan yang cenderung bersentuhan langsung dengan aliran energi listrik merupakan karyawan kontrak yang merupakan staf dari supervisor dimasing-masing bidang. Beberapa karyawan tetap hanya bekerja dikantor seperti karyawan bagian administrasi, dan sebagian karyawan tetap seperti supervisor juga turun kelapangan namun hanya mengawasi stafnya (karyawan kontrak) dan memberikan arahan-arahan dalam bekerja. Untuk itu pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti karyawan kontrak, karena beresiko lebih besar terhadap kecelakaan kerja dan lebih membutuhkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

**Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja Karyawan Kontrak PT. PLN ULP Kolaka**

Tahun	Jumlah Karyawan Kontrak	Klasifikasi			Jumlah
		Ringan	Berat	Meninggal	
2020	77	5	1	-	6
2021	82	5	1	-	6
2022	87	6	2	-	8

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja pada PT. PLN ULP Kolaka masih sering terjadi dengan rata-rata 6 kecelakaan per tahunnya. Standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3 klasifikasi yaitu meninggal, berat dan ringan.

Adapun maksud dari kecelakaan yang beresiko meninggal adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan hilangnya nyawa seseorang. Namun pada PT. PLN ULP Kolaka ini belum terjadi kecelakaan kerja hingga menyebabkan karyawan meninggal dunia. Klasifikasi kecelakaan yang tergolong berat seperti kesetrum energi listrik yang bertegangan tinggi hingga menyebabkan karyawan lumpuh, cacat fisik, luka berat, jatuh dari tangga hingga menyebabkan patah tulang, dan kecelakaan-kecelakaan berat lainnya. Dan klasifikasi kecelakaan ringan seperti terkena palu hingga menyebabkan memar pada jari tangan, terjatuh dari tangga hingga keseleo, kesetrum energi listrik yang bertegangan rendah, dan kecelakaan-kecelakaan ringan lainnya.

Meskipun program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah diterapkan pada PT. PLN ULP Kolaka pada kenyataannya kecelakaan kerja baik ringan maupun berat masih sering terjadi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan yang masih kurang memahami arti penting program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), peralatan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang masih sangat minim, ataupun kurangnya pengawasan dari atasan karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kecelakaan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan yang dicapai karena karyawan yang mengalami cedera tidak dapat bekerja sehingga mengurangi tenaga kerja perusahaan, dan semakin rendah tingkat kecelakaan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Dengan demikian jelas bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu sistem dimana harus terdapat penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan dan karyawan terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan

dan memelihara tingkat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan karyawan disemua lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik berupa : peralatan kerja, penerangan, dan keamanan, sedangkan lingkungan non fisik berupa : komunikasi antara karyawan dan kerjasama antara karyawan. Lingkungan fisik yang aman dan sehat akan membuat karyawan bekerja lebih nyaman sehingga karyawan dapat lebih mudah meningkatkan kinerjanya. Hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan tujuannya akan lebih mudah tercapai karena adanya peningkatan kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan bagi karyawan akan memperoleh reward (penghargaan) dari perusahaan. Lingkungan fisik maupun non fisik diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan fisik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tetapi perusahaan harus menyediakan peralatan yang memadai dan aman untuk digunakan oleh karyawan tersebut. Lingkungan kerja non fisik diperoleh dari hubungan antar karyawan sehingga akan terjalin komunikasi dan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk memperoleh lingkungan kerja non fisik, karyawan tidak boleh bersifat terlalu kaku kepada karyawan sejawat.

Menurut Kahfiardi Fajri, dkk (2017) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya ”, menyatakan terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, Terdapat pengaruh signifikan program

keselamatan kerja terhadap kinerja, erdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja serta terdapat pengaruh signifikan 9kepuasan kerja terhadap kinerja..

Menurut Ratih dan Bambang (2017) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)” berdasarkan hasil analisis keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Eggy dan Bambang (2018) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk)” menjelaskan bahwa variabel Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dan menurut Afrizal Firmanzah, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN Area Kediri Distribusi Jawa Timur)” berdasarkan hasil variabel Keselamatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Namun dalam variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dari gejala diatas menunjukkan ada indikasi bahwa pelaksanaan Program K3 masih belum efektif sehingga diduga akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PT. PLN ULP Kolaka dalam mewujudkan tujuan masa depan perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN**

## **KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN VENDOR DI PT PLN ULP KOLAKA”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan vendor pada PT PLN ULP Kolaka ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan vendor pada PT PLN ULP Kolaka ?
3. Apakah ada pengaruh simultan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan vendor pada PT PLN ULP Kolaka ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan vendor pada PT PLN ULP Kolaka
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan vendor pada PT PLN ULP Kolaka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan vendor pada PT PLN ULP Kolaka.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh keselamatan serta kesehatan kerja (K3) berkaitan dengan kinerja karyawan vendor PT PLN ULP Kolaka
- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN ULP Kolaka dalam menerapkan dan melaksanakan keselamatan serta kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

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

###### **1. Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut (Mulyadi 2016) menyatakan bahwa Kesehatan kerja adalah salah satu spesialisasi didalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

###### **2. Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut (Mulyadi 2016) menyatakan bahwa Keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan untuk melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama melakukan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari ditempat kerja demi untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas.

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

Menurut (Sedarmayanti 2018) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut (Mangkunegara 2017) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada

umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

4. Undang-undang tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
  - a. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan kerja. Undang-undang ini menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.
  - b. Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Undang-undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja
5. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis.
  - b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
  - c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
  - d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
  - e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
  - f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
  - g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.



6. Usaha-usaha yang Diperlukan Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - a. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
  - b. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
  - c. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
  - d. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
  - e. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.
7. Penyebab Kecelakaan Kerja
  - a. Perilaku manusia yang tidak aman (*unsafe action*) Penyebab kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku manusia yang tidak aman seperti:
    - 1) Mengoperasikan sesuatu yang bukan tugasnya.
    - 2) Kegagalan untuk memperingatkan atau mengamankan.
    - 3) Mengoperasikan dengan kecepatan yang tidak benar
    - 4) Menyebabkan alat-alat pengaman tidak dapat beroperasi dengan baik
    - 5) Menggunakan alat-alat yang sudah rusak
    - 6) Menggunakan peralatan dengan tidak semestinya
    - 7) Tidak memakai alat pelindung diri
    - 8) Mengangkut atau menempatkan dengan tidak benar

- 9) Kesalahan dalam mengangkat
  - 10) Posisi yang tidak semestinya
  - 11) Memperbaiki alat ketika peralatan sedang dijalankan
  - 12) Bermain atau tidak bekerja dengan serius
  - 13) Minum alkohol atau obat-obatan terlarang
- b. Lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*)

Penyebab kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) seperti :

- 1) Pengaman peralatan yang tidak cukup
- 2) Peralatan dan materi yang rusak
- 3) Tempat kerja yang sangat berdesakan
- 4) Sistem pengaman/peringatan yang tidak memadai
- 5) Bahaya kebakaran dan ledakan
- 6) *Housekeeping* yang dibawah standar
- 7) Kondisi udara yang berbahaya
- 8) Kebisingan yang sangat tinggi
- 9) Paparan radiasi
- 10) Iluminasi atau pencahayaan serta ventilasi yang tidak memadai

## 8. Kecelakaan Kerja

Terdapat beberapa teori tentang kecelakaan kerja sebagai berikut :

### a. Teori Domino

Pencegahan kecelakaan kerja yang tinggi memerlukan upaya peningkatan kesadaran pekerja dan pengetahuan mengenai penyebab kecelakaan. Pencegahan kecelakaan

akan sangat sulit dilakukan tanpa pengetahuan dan pemahaman atas penyebab kecelakaan. Banyak upaya dilakukan untuk mengetahui teori penyebab kecelakaan yang dapat membantu dalam mengidentifikasi, mengisolasi, dan menghilangkan faktor yang berkontribusi terhadap atau penyebab kecelakaan.

Teori Domino dikembangkan oleh H.W. Heinrich (2016) yang menyatakan bahwa, kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku manusia yang tidak aman (*unsafe action*) 88%, kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) 10%, dan *acts of God* 2% atau tidak dapat dihindari. Heinrich mengajukan lima faktor/kartu urutan kecelakaan dimana setiap faktor secara berurutan akan menentukan kejadian tahap berikutnya sehingga disebut sebagai teori domino. Kelima urutan faktor/kartu tersebut ialah:

- 1) Lingkungan sosial
- 2) Kesalahan pekerja
- 3) Perilaku manusia yang tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*)
- 4) Kecelakaan
- 5) Cedera/jejas dan kerusakan.

Dengan perkataan lain, cedera/jejas (dalam industri) disebabkan oleh adanya kecelakaan. Kecelakaan disebabkan langsung oleh:

- 1) Tindakan-tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe action*)

2) Kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe condition*).

Tindakan-tindakan dan kondisi-kondisi yang tidak aman tersebut disebabkan oleh kesalahan manusia dan kesalahan manusia timbul oleh lingkungan yang ada. Apabila ada kesalahan pada lingkungan sosial, itu dapat menimbulkan kesalahan pekerja melalui adanya perilaku tidak aman dan mungkin bersama kondisi tidak aman dapat menimbulkan kecelakaan yang berakibat pada adanya cedera atau kerusakan. Dengan pengertian yang sama, penghilangan salah satu faktor domino dapat mencegah kecelakaan yang mengakibatkan cedera. Penghilangan satu faktor yang menentukan ialah faktor nomor 3 yaitu *unsafe action dan unsafe condition*. Apabila tidak ada *unsafe action* dan *unsafe condition*, tidak akan terjadi kecelakaan.

Teori domino ini kemudian dikembangkan oleh beberapa peneliti kecelakaan kerja, diantaranya:

- 1) *Bird*: menambah teorema kelima, yaitu kesalahan perseorangan disebabkan oleh kesalahan manajerial dengan tidak menentukan kebijakan manajerial yang aman.
- 2) *Adam*: *sequence*/urutan kedua ditambahkan dengan pernyataan bahwa dibelakang tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman ada kesalahan manajerial dan supervise.
- 3) *Weaver*: seperti Adam, mengubah *sequence* kedua dengan mengatakan bahwa *unsafe action* dan *unsafe*

condition hanya merupakan gejala kecelakaan; yang menyebabkannya ialah manajemen yang buruk.

b. *Biased Liability Theory*

Teori ini didasarkan pada kondisi apabila seseorang pekerja terlibat dalam suatu kecelakaan, kemungkinan pekerja yang sama terlibat dalam kecelakaan berikutnya dapat meningkat ataupun menurun dibandingkan dengan pekerja lainnya. Teori ini kecil sekali kontribusinya dalam pencegahan kecelakaan.

c. *Multiple Causation Theory*

Teori ini merupakan pengembangan diri teori domino yang menyatakan bahwa untuk suatu kecelakaan, terdapat kemungkinan berbagai faktor yang berkontribusi, yaitu penyebab dan sub penyebab. Kombinasi faktor-faktor ini dapat mengakibatkan kecelakaan. Faktor yang berkontribusi dikategorikan dalam 2 kelompok, yaitu:

- 1) *Behavioural*: yang termasuk didalamnya ialah faktor yang berhubungan dengan pekerja, seperti perilaku yang tidak sesuai dan kurangnya pengetahuan. Lemahnya keterampilan dan kondisi fisik serta mental yang tidak cukup baik.
- 2) *Environmental*: termasuk unsur pengaman peralatan yang tidak tepat, penurunan kualitas peralatan, termasuk penggunaan dengan prosedur tidak aman.

d. *The Energy Transfer Theory*

Teori ini menyatakan bahwa pekerja yang cedera atau peralatan yang rusak terjadi karena adanya perubahan energi

yang untuk setiap perubahan energi terdapat sumber, jalur, atau media Antara sumber dan penerima serta penerima. Teori ini cukup berguna untuk menentukan penyebab dan mengevaluasi bahaya energi dan metodologi pengendaliannya, yaitu melalui adanya pemahaman faktor energi transfer.

Pengendalian faktor energi transfer pada sumber, yaitu melalui eliminasi sumber, perubahan pada desain atau spesifikasi elemen pada tempat kerja, dan pemeliharaan untuk pencegahan. Pada jalur dari energi transfer dapat dimodifikasi melalui: penutupan/pengaman jarak, pemasangan barrier atau absorber, dan penggunaan isolator. Sementara itu, pada penerima untuk faktor energi transfer, dapat mengadopsi cara-cara seperti penurunan paparan dan pemakaian alat pelindung diri.

e. *Structure of Accidents*

Keyakinan bahwa setiap kecelakaan mempunyai penyebab mendorong kita untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan terjadinya kecelakaan. Dengan mengetahui faktor-faktor ini, akar penyebab diharapkan dapat diisolasi sehingga tahap berikutnya untuk mencegah berulangnya kembali kecelakaan dapat dilaksanakan. Struktur kecelakaan diketahui dengan mencari jawaban atas pertanyaan mengapa untuk setiap urutan kejadian kecelakaan.

9. Kerugian Pada Kecelakaan Kerja

Kecelakaan dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu parah dan tidak parah. Kecelakaan tidak parah menyebabkan

kehilangan hari kerja, contohnya tergores, atau terjadi kegagalan sistem yang menyebabkan konsekuensi minor seperti kerusakan selang bertekanan rendah dan menyembrotkan air dingin. Kecelakaan parah mencakup baik kecelakaan dengan atau hampir terjadi kehilangan hari kerja atau yang dikatakan sebagai near miss. Contoh kecelakaan near miss misalnya seorang pekerja jatuh dari tangga rendah, tetapi tidak cedera (hal ini lain kali dapat dengan mudah menyebabkan kaki patah atau cedera yang lebih parah). Pekerja yang terkena aliran listrik tegangan rendah (apabila terkena tegangan listrik lebih dari 75 volts DC atau 40 volts AC) tergolong kecelakaan serius.

#### 10. Cedera dan Kematian

Jenis-jenis cedera fisik yang dapat menimpa pekerja dalam suatu kecelakaan kerja dapat sangat beragam, mulai dari kecelakaan ringan yang hanya memerlukan tindakan P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan), sampai pada kematian. Klarifikasi cedera fisik dalam kecelakaan kerja sering diklasifikasikan menurut jenis cedera yang ada dalam perusahaan asuransi yang dapat memberikan biaya perawatan dan santunan dalam kecelakaan kerja.

#### 11. Kehilangan Hari dan Jam Kerja

Suatu kecelakaan kerja dapat mengakibatkan cedera pada pekerja sedemikian rupa sehingga pekerja tersebut tidak dapat bekerja kembali pada hari yang sama. Ini yang dimaksud dengan adanya kehilangan hari kerja akibat kecelakaan. Kerugian bagi perusahaan dengan tidak masuknya kembali pekerja tersebut adalah dari aspek sumber daya pekerja tersebut dan juga

berkonsekuensi pada upah yang tetap diberikan oleh perusahaan. Untuk pekerja dengan keahlian khusus, ketiadaan pekerja tersebut dapat merugikan perusahaan. Semakin lama seorang pekerja tidak dapat bekerja karena cedera, semakin besar hari hilang, kerugian yang diterima perusahaan semakin tinggi.

## 12. Kerugian/Kerusakan Properti atau Peralatan

Ketika terjadi kecelakaan, maka tidak mustahil terjadi adanya kerusakan peralatan seperti bangunan, material, fasilitas, dll. Kerugian karena kerusakan peralatan ini sering sekali tidak dicatat ataupun didata ketika kecelakaan terjadi. Padahal, secara riil, kerugian yang timbul pada bangunan ataupun peralatan harus ditanggung oleh perusahaan. Tidak banyak perusahaan yang mengasuransikan bangunan dan peralatan pada perusahaan asuransi sehingga apabila hal ini terjadi, kerugian yang ditimbulkan akibat kerusakan bangunan dan peralatan merupakan biaya yang mau tidak mau harus dikeluarkan oleh perusahaan. Beberapa perusahaan, khususnya yang mengoperasikan peralatan dan bangunan yang sangat spesifik dan khusus serta mahal, mengasuransikan peralatan pentingnya.

Besar kerugian akibat kerusakan peralatan sangat bergantung pada jenis kegiatan perusahaan. Semakin mahal peralatan yang digunakan, biasanya semakin besar kerugian yang ditimbulkan. Sebagai ilustrasi, pada perusahaan atau kegiatan perminyakan dan gas, banyak digunakan peralatan yang besar dan mahal, sedangkan pada perusahaan seperti garmen atau tekstil, biasanya biaya kerugian kerusakan peralatan kerja lebih kecil.



Adanya potensi kerusakan atau peralatan akibat kecelakaan ini juga dapat menjadi sumber motivasi untuk mencegah kecelakaan. Untuk perusahaan atau kegiatan perminyakan dan gas, karena kerugian yang dapat ditimbulkan besar, pencegahan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian dan peralatan sangat diprioritaskan.

### 13. Biaya Kecelakaan

Setiap kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik berupa cedera bagi pekerja yang mengalami kecelakaan, kehilangan jam dan/atau hari kerja, maupun dapat menimbulkan kerugian karena rusaknya peralatan. Kerugiankerugian ini berasosiasi dengan biaya kecelakaan yang harus dikeluarkan. Secara umum, biaya kecelakaan dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

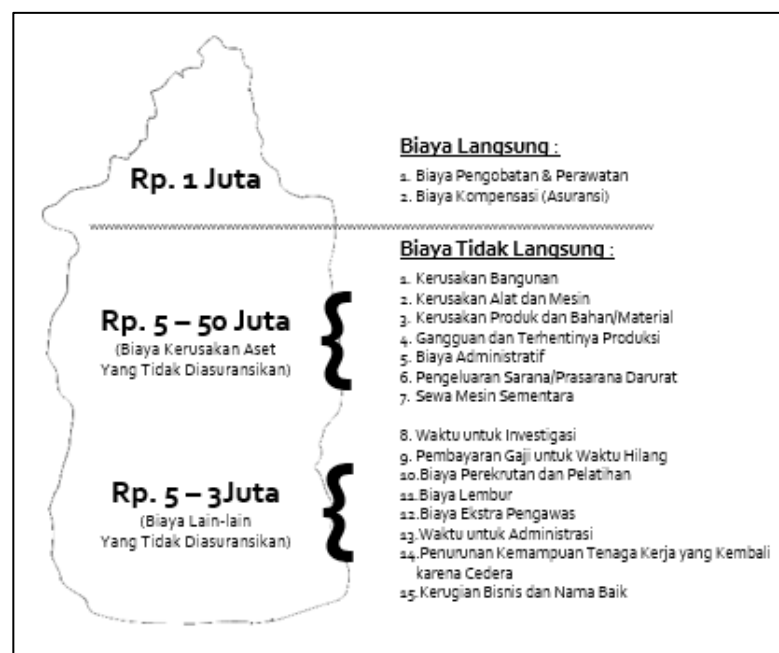
- 1) Biaya langsung adalah biaya yang kelihatan harus dikeluarkan dalam suatu kecelakaan kerja yang mencakup:
  - a) Biaya kompensasi dan santunan;
  - b) Biaya pertolongan pertama;
  - c) Biaya pengobatan/operasi dan perawatan;
- 2) Biaya tidak langsung adalah biaya tersembunyi yang merupakan biaya konsekuensi karena adanya kecelakaan. Yang termasuk kedalam biaya tidak langsung ialah:
  - a) Biaya proses penurunan produksi karena terganggunya proses produksi akibat terjadinya kecelakaan;
  - b) Biaya kehilangan upah (*man-hours*) karena pekerja yang terkena kecelakaan tidak dapat bekerja ataupun akibat

pekerja lain yang tidak bekerja karena menolong saat terjadinya kecelakaan;

- c) Biaya (*man-hours*) untuk melakukan training kepada pekerja pengganti atau kerja lembur; dan
- d) Biaya perbaikan kerusakan material dan peralatan.

Biaya langsung biasanya sudah dimasukkan ke dalam biaya yang ditangani melalui asuransi, sedangkan biaya tidak langsung tidak termasuk dalam cakupan biaya klaim asuransi. Dari pengamatan dan pencatatan, besar biaya tidak langsung ternyata seiring jauh lebih besar daripada biaya langsung. Fenomena ini digambarkan sebagai kondisi fenomena gunung es, yakni bagian es yang tidak kelihatan jauh lebih besar daripada bagian es yang kelihatan di permukaan air. Untuk melihat perbedaan biaya langsung dan biaya tidak langsung ini dapat dilihat gambar dibawah ini :

**Gambar 2.1 Biaya Kecelakaan Kerja**



Sumber : (Johan Setiawan, 2020)

#### 14. Perkiraan biaya kecelakaan

Biaya kecelakaan ini dapat diperkirakan dengan melakukan pencatatan, dokumentasi yang sistematis, dan analisis statistik kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Hal ini sudah dilakukan oleh Robinson (2016) yang melakukan pengolahan data terhadap ribuan data kecelakaan kerja yang terjadi pada industri jasa konstruksi di Amerika Serikat. Hasil pengolahan data biaya kecelakaan oleh Robinson ini dikenal menjadi matriks perkiraan biaya kecelakaan Robinson.

Matriks Robinson ini mempunyai beberapa aspek yang penting seperti:

- 1) Efektif karena biaya kecelakaan harus dimasukkan dalam laporan biaya;
- 2) Memperhitungkan biaya tidak langsung yang tidak diasuransikan;
- 3) Mempunyai kemampuan untuk menerima umpan balik (*feedback*) yang dapat dimasukkan setiap saat.

Selain itu, agar dapat diterima dan diterapkan pada proyek, metode pengolahan data juga bersifat:

- 1) Murah, baik dari segi pengembangan metode, implementasi, maupun operasionalnya;
- 2) Sederhana sehingga mudah untuk dimengerti, diterapkan, dan digunakan;
- 3) Fleksibel karena mudah diadaptasikan terhadap berbagai perubahan kondisi perusahaan;
- 4) Harus menyeluruh yang dapat menyelesaikan berbagai kecelakaan kerja yang terjadi.

Robinson melakukan pendekatan statistik kecelakaan kerja menggunakan biaya kecelakaan langsung dari kecelakaan-kecelakaan yang telah terjadi selama 3 tahun lebih. Data-data kecelakaan ini kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga klasifikasi variabel, yaitu:

- 1) Bagian badan yang terluka (kepala, leher, lengan, dan sebagainya);
- 2) Sifat jejas (patah tulang, amputasi, luka sayat, dan sebagainya);
- 3) Ada tidaknya kehilangan hari kerja.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi.

Menurut (Muhammad Busro 2017) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

## 2. Tempat Kerja Yang Sesuai Dengan Manusia

Lingkungan kerja pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

a. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : kursi, meja, dan peralatan kerja.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah.

b. Lingkungan kerja non fisik seperti : kerjasama antar karyawan, komunikasi , dan hubungan antar karyawan.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya. Kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Khusus untuk merangsang lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, maka perlu dipelajari terlebih dahulu apa yang disebut biomekanik dan antropometri. Biomekanik dan antropometri merupakan dua cabang ilmu yang

mempunyai sasaran penelitian sama yaitu, manusia, hanya masing-masing meninjau dari dua segi yang berbeda. Biomekanik mempelajari manusia dari segi kemampuannya seperti : kekuatan, daya tahan, kecepatan, dan ketelitian. Sedangkan antropometri mempelajari manusia dari segi keadaan dan ciri fisiknya seperti : dimensi linier, volume, dan berat. Suatu lingkungan yang baik merupakan hasil penggabungan dari kedua macam penelitian.

Berikut ini adalah perancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai yaitu :

- a. Perancangan berdasarkan individu ekstrim Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar pegawai yang akan memakainya.
- b. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan 35 Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar fasilitas dapat menampung/dipakai dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya. Contoh : kursi pengemudi mobil yang dapat diatur maju-mundur dan kemiringan sandarannya, tinggi kursi, tinggi permukaan meja yang dapat disesuaikan.
- c. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya Prinsip ini hanya digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan yang bisa disesuaikan. Prinsip berdasarkan harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan bila lebih banyak rugi daripada untungnya. Artinya hanya sebagian kecil dari pegawai yang merasa enak

dan nyaman ketika menggunakan fasilitas tersebut. Sedangkan jika fasilitas tersebut dirancang berdasarkan fasilitas yang dapat disesuaikan, tidak layak karena mahal biayanya.

- d. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kegiatan manusia Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai yaitu :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Kebisingan di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari.
- 2) Cahaya buatan, berupa lampu.

Cahaya buatan terdiri dari 4 macam, yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung.

Untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut "*Foot Candle*". *Foot Candle* adalah banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa di suatu benda yang berjarak satu kaki (30,48 cm) dari sebuah lilin berukuran biasa. Kemampuan mata untuk dapat melihat obyek dengan jelas ditentukan oleh : ukuran obyek, derajat kontras di antara obyek di sekelilingnya, luminensi (*brightness*) dan lamanya melihat. Yang dimaksud dengan derajat kontras adalah perbedaan derajat terang relatif antara obyek dengan



sekelilingnya, sedangkan luminensi berarti arus cahaya yang dipantulkan oleh obyek.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh.

Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Sebaliknya apabila temperatur udara terlampau panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri melalui sistem penguapannya, menyebabkan temperatur tubuh menjadi ikut naik melebihi

tingginya temperatur udara. Temperatur yang terlalu dingin akan menurunkan gairah kerja. Sedangkan temperatur yang terlalu panas akan mengakibatkan cepat kelelahan dan banyak melakukan kesalahan pada saat bekerja.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama

dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bias menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi kebisingan.

Makin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat makin berkurang. Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (DB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas. Frekuensi yang menunjukkan jumlah gelombang suara yang sampai di telinga setiap detik, dinyatakan dalam jumlah getaran atau *Hertz* (Hz).

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2016) menyatakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017) dalam buku yang berjudul Evaluasi Kinerja SDM menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

### 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2013) yang merumuskan bahwa :

#### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

#### 4. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari kuantitatif dan kualitatif yang mempengaruhi kinerja.

##### a. Aspek kuantitatif meliputi :

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- 2) Waktu yang dipergunakan dalam bekerja
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

##### b. Aspek kualitatif meliputi :

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- 3) Kemampuan menganalisis data, informasi, kemampuan menggunakan peralatan kerja
- 4) Kemampuan mengevaluasi.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Penulis mengambil beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang variabelnya berhubungan dengan variabel yang saat ini penulis teliti :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel yang Diminati	Hasil Penelitian
1	Kristin Pangesti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung.
2	Tatit	Pengaruh	Keselamatan	Keselamatan kerja

	Diansari Reskiputri dan Rizki Romadhoni (2019)	Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Kerja dan Kesehatan Kerja, <i>Turnover Intention</i> , Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Fiansi, Sarifuddin T (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli, Serta



				Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Tolitoli
4	Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019)	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Namira Ilham, Ikham Hardi, Muhammad	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan	Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja, Kinerja	Diperoleh bahwa dari 3 variabel diteliti terdapat 1 variabel yang tidak berhubungan yaitu

	Ikhtiar (2022)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Panakkukang Makassar	Karyawan	keselamatan kerja sedangkan variabel lingkungan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.
--	-------------------	---	----------	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

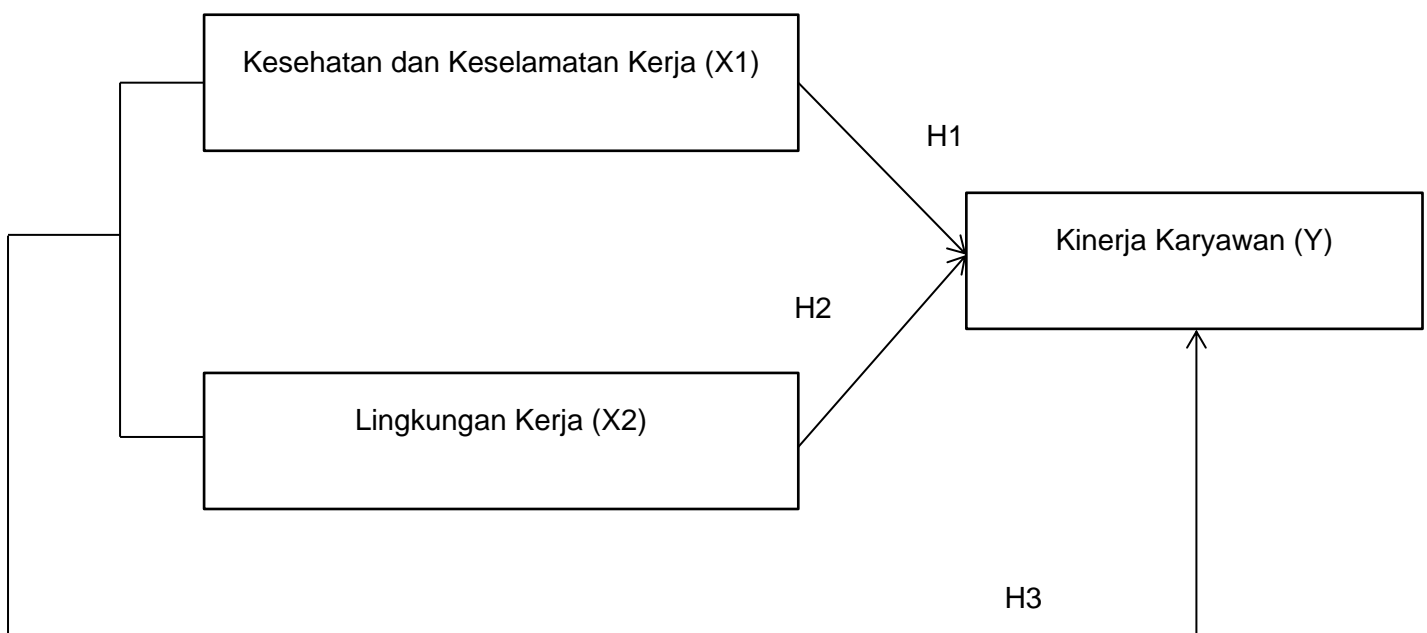
Kerangka konsep merupakan acuan pemikiran peneliti yang mengacu pada *grand theory* yang digunakan untuk melihat Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vendor di PT PLN (PERSERO) ULP Kolaka.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama (Muhammad Busro 2017).

Menurut Sholihah dan Kuncoro (2014) Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Muhammad Busro 2017) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk

meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, kerangka konsep dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut :

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**



#### **2.4 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

## 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Kolaka dan manusia pada umumnya. Adapun beberapa indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

No	Indikator
X1	Kondisi kerja yang tidak aman
X2	Tindakan kerja yang tidak aman
X3	Perlengkapan perlindungan pribadi
X4	Mengurangi peralatan yang tidak layak pakai
X5	Peralatan yang tidak sesuai disekitar lingkungan kerja

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi fisik maupun non fisik karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Kolaka secara langsung. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa indikator terkait lingkungan kerja, antara lain :

**Tabel 2.3 Lingkungan Kerja**

No	Indikator
X1	Kebisingan
X2	Kenyamanan
X3	Komunikasi
X4	Kerjasama

### 3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Kolaka dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu :

**Tabel 2.4 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
X1	Tanggung jawab
X2	Disiplin
X3	Profesionalisme
X4	Kerjasama antar karyawan
X5	Koordinasi dalam tim

### 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang menjadi panduan penelitian, maka perumusan hipotesa sebagai berikut :

1. H1 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh secara smultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM), maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif. Dengan banyaknya fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya tentang sumber daya manusia (SDM), penulis berusaha untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Dan penulis memperkecil masalah tersebut agar penulis lebih fokus dalam meneliti masalah yang akan penulis teliti.

#### **3.2 Tempat dan Waktu**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Kolaka yang beralamat di Jalan Merdeka, Kelurahan Latambaga, Kecamatan. Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

## 2. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan dalam jangka waktu 2 bulan, yaitu bulan September hingga bulan Oktober tahun 2023.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut :

##### a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2017) menyatakan bahwa Data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan studi lapangan.

##### b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2017) menyatakan bahwa data dokumentasi atau data yang diperoleh dari referensi buku-buku dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

#### 2. Sumber Data

Dalam teknik pengumpulan data terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu :

##### a. Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Populasi adalah suatu wilayah yang dikenai generalisasi yang didalamnya terdapat objek ataupun subjek penelitian dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dilakukannya oleh peneliti untuk kemudian ditelaah dan ditarik kesimpulannya. Populasi karyawan vendor Bagian Teknisi PT. PLN (Persero) ULP Kolaka sebanyak 50 orang.

#### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Sampel adalah suatu bagian tertentu yang ditarik dari jumlah yang ada dalam suatu populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel penelitian ini diambil dari populasi seluruhnya yaitu sebanyak 50 orang.



### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

#### b. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau statement tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### c. Observasi

Menurut (Sutrisno Hadi 2016) menyatakan bahwa Observasi adalah suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun sebagai proses biologis maupun psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

#### 2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Berdasarkan teknik pengumpulan data sekunder sesuai dengan pengertian data sekunder menurut (Sugiyono 2017). Penulis memperoleh informasi dari kajian pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku referensi atau hasil penelitian terdahulu.

### 3.6 Teknik dan Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian dilakukan dengan uji realibilitas dan validitas. Menurut (Wiratna Sujarweni 2015) mengatakan bahwa Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner untuk melihat pertanyaan dalam kuisisioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengambil data.

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2016) menyatakan bahwa Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilaksanakan dengan dua cara, yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dan validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Menurut (Sugiyono 2016) dalam bukunya Uji validitas diukur melalui kriteria  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan valid dan apabila nilai  $F^{\text{hitung}} < F^{\text{tabel}}$ , maka dapat dikatakan tidak valid. nilai *item-total correlation* dengan standar 0,30.

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Susan Stainback 2016) menyatakan bahwa Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas

data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Realibilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur koefisien alat ukur yang akan menentukan keseluruhan proses pengumpulan dengan menggunakan rumus koefisien alpha metode *cronbach*. (Sujarweni 2015) dalam bukunya yang berjudul SPSS untuk penelitian *cronbach's alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Jika mengacu pada syarat tersebut, realibilitas keseluruhan butir-butir pertanyaan adalah baik. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach* menggunakan rumus sebagai berikut :

- 1) Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut realibel.
- 2) Apabila koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak realibel.

**Tabel 3.1 Standar Reliabilitas**

Reliabilitas	Kriteria
0.00 – 0,20	Sangat tidak reliabel
0,21 – 0,40	Tidak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat reliabel

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Ghozali, 2009).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh

pada uji parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir (Ghozali, 2009).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu observasi ke observasi lain.

Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot model*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

## 2. Uji Model Statistik

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan. Menurut (Sugiyono 2016) dilakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kolaka. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Menurut Imam Ghazali (2014) menyatakan bahwa Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabelvariabel dependen. Rumus penentu koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

R = Nilai koefisien korelasi

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji Statistik t pada dasarnya merupakan seberapa jauh hubungan satu variable independen secara individual dalam menerapkan variasi dependen hipotetis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis nol ( $H_0$ ) :  $P=0$ , artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) :  $P \neq 0$ , artinya variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, Menurut (Sugiyono 2016) dalam bukunya metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D :

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden.

$H_a P < 0$  (ada hubungan negatif antara x dan y )

$H_a P \neq 0$  (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ) kriterianya adalah berikut :

- a) Bila nilai t hitung > nilai t tabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b) Bila nilai t hitung < nilai t tabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat, menurut (Sugiyono 2012) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian menyatakan bahwa rumus Uji F sebagai berikut :

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

Artinya, variabel-variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$$2) H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Artinya, variabel-variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2016) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R)^2/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah Umum PT PLN Persero**

Sejak awal berdirinya PT. PLN (Persero) telah mengalami banyak perkembangan yang dibagi dalam beberapa periode:

###### **a. Periode 1894-1942**

Listrik mulai dirintis di Indonesia sekitar abad XIX yaitu pada masa penjajahan Belanda. Pada saat itu bidang kelistrikan diselenggarakan oleh pemerintah daerah setempat. Beberapa perusahaan Belanda yang didirikan juga mempunyai pembangkit tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sendiri. Salah satu contohnya adalah NG NIGM, perusahaan swasta Belanda yang terletak di Jakarta ini semula bergerak di bidang gas untuk umum, kemudian berkembang dan menangani bidang listrik untuk umum di Jakarta. Pada tahun 1931, Pemerintah Belanda mengambil keputusan untuk menyerahkan pengolahan kelistrikan di wilayah Indonesia kepada sebuah perusahaan asing Belanda, yaitu NV ANIEM.

###### **b. Periode 1942-1945**

Pada tahun 1942, Jepang berhasil mengalahkan Belanda dan mengambil alih kekuasaan Pemerintah Belanda atas Indonesia. Semua perusahaan milik Belanda yang berada di Indonesia diambil alih oleh Jepang, termasuk perusahaan listrik swasta. Kemudian Pemerintah Jepang mengubah namanya menjadi Jawa Denki Jigyosha Djakarta Shisha. Perusahaan ini hanya beroperasi sampai tahun 1945 karena sekutu berhasil mengalahkan Jepang dalam perang Asia Timur Raya.

c. Periode 1950-1966

Pada tahun 1952, Perusahaan Negara untuk Perusahaan Tenaga Listrik (PENUPETEL) dan Perusahaan Negara untuk Distribusi Tenaga Listrik (PENUKITEL) berada dibawah jawatan tenaga. Pada tanggal 13 Oktober 1953 dikeluarkan Kepres RI No. 163 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik Belanda, jika dikasasi perusahaannya telah berakhir. Berdasarkan Kepres tersebut maka perusahaan-perusahaan listrik swasta Belanda diambil alih dan digabungkan ke jawatan tenaga. Pada tahun 1958 pemerintah mengeluarkan UU No. 86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi yang menetapkan bahwa semua perusahaan Belanda dibawah penguasaan Pemerintah Republik Indonesia. Sebagai pelaksanaannya dikeluarkan PP No. 18 tahun 1959, tentang penentuan Perusahaan Listrik dan Gas milik Pemerintah Belanda yang dinasionalisasikan. Berdasarkan peraturan tersebut NV ANIEM dan NG NIGN dinasionalisasikan dan digabung. Kemudian dibentuk Pengusaha-pengusaha Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG).

d. Periode 1967-1985

Pada tahun 1972 pemerintah mengeluarkan PP No. 10 Tahun 1972 yang menetapkan PLN sebagai Perusahaan Unun yang berada di lingkungan Departemen Pertambangan dan Energi dengan tugas mengatur, membina, mengawasi dan melaksanakan pelaksanaan umum di bidang kelistrikan nasional disamping tugas-tugasnya sebagai suatu perusahaan.

e. Periode 1985-1990

Untuk menyediakan tenaga listrik yang cukup bagi masyarakat, diperlukan upaya yang optimal untuk memanfaatkan sumber energi

guna membangkitkan tenaga listrik. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan undang-undang No. 15 Tahun 1985, tentang peningkatan pembangunan di bidang kelistrikan.

Sebagai pelaksanaannya pemerintah menetapkan PP No. 10 Tahun 1989, tentang penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik. Berdasarkan UU dan PP tersebut ditetapkan bahwa PLN merupakan pemegang kekuasaan atas tenaga listrik.

f. Periode 1990-Sekarang

Mengingat tenaga listrik mempunyai fungsi yang sangat penting bagi negara dan kehidupan masyarakat sehari-hari, maka berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk perum menjadi persero, Perum Listrik Negara dialih bentuknya menjadi PT. PLN (Persero). Dengan dialihkan bentuknya diharap PLN dapat melakukan kegiatan usahanya secara optimal.

## **2. Sejarah Singkat PT. PLN ULP Kolaka**

Pada tahun 1980 didirikan kantor di Balandete, Kolaka, Kolaka Regency, South East Sulawesi 93518, Indonesia yang bertugas melayani gangguan-gangguan listrik hanya di wilayah Banyumanik.

Seiring dengan perkembangan PLN, kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang memuaskan semakin meningkat. Kemudian pada tahun 1986 kantor PLN di kolaka didirikan menggantikan kantor jaga. Tugasnya pun bertambah, bukan hanya melayani gangguan-gangguan listrik saja, tetapi juga melayani pembayaran rekening listrik pelanggan.

## **3. Visi dan Misi PT PLN ULP Kolaka**

a. Visi

- 1) Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan Bertumpu pada Potensi Insani.

- 2) Untuk melaksanakan penugasan Pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga listrik dan mengacu kepada visi tersebut.

b. Misi

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

#### 4. logo PT PLN ULP Kolaka

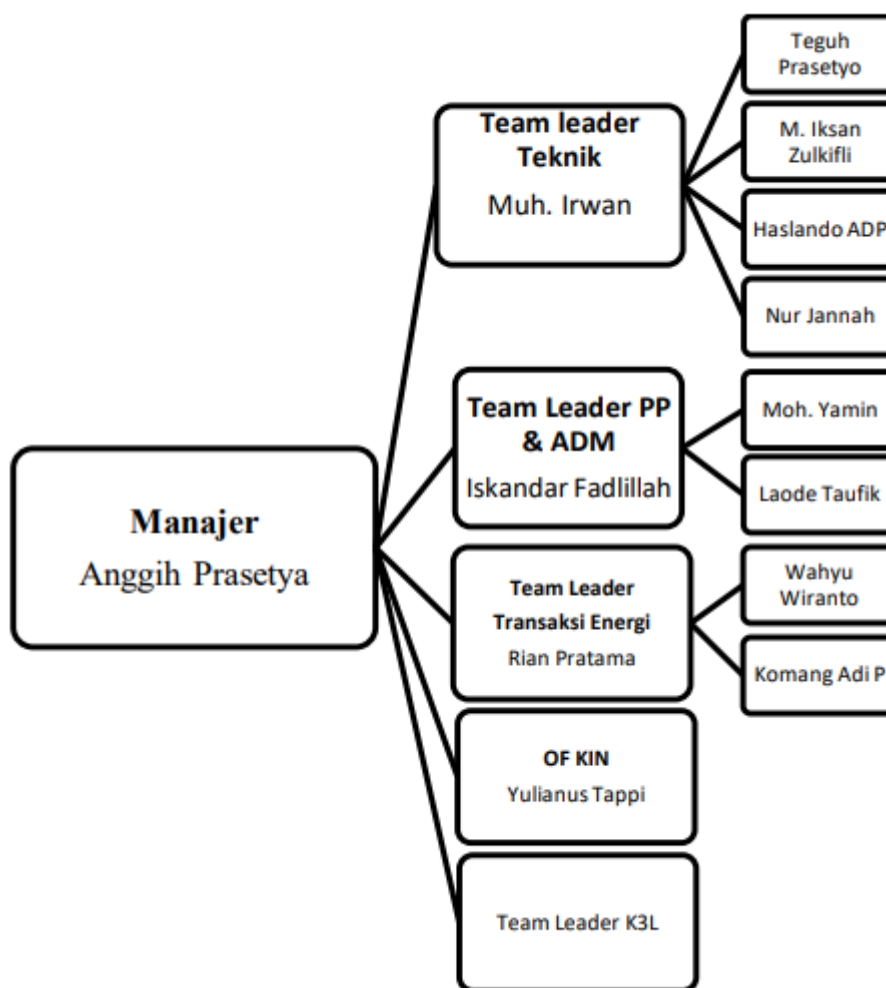


Bidang Persegi sebagai dasar, berwarna kuning, dan tanpa garis pinggir. Bidang Persegi melambangkan bahwa PLN merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat.

Pada Anggaran Dasar PLN tahun 2008 Pasal 3 disebutkan bahwa tujuan dan lapangan usaha PLN adalah menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai

serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

### 5. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Berikut adalah uraian tugas pokok yang ada di PT. PLN Rayon Semarang Selatan :

a. Teknik Distribusi

Bagian teknik distribusi bertugas untuk menjaga keandalan sistem jaringan listrik agar tetap aman, melakukan pemeliharaan jaringan distribusi, mengatur pengoperasian jaringan distribusi, membuat

perencanaan distribusi, serta melayani gangguan tegangan menengah dan tegangan rendah yang terjadi di jaringan.

b. Pelayanan Pelanggan dan Administrasi

Bagian Pelayanan Pelanggan mempunyai tugas melayani permohonan dan keluhan pelanggan, memberi informasi kepada pelanggan, melakukan permohonan penyambungan baru, perubahan daya, dan penerangan sementara, serta memproses permohonan pelanggan hingga peremajaan. Bagian Administrasi bertugas mengelola uang petty cash, Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD), dan absensi pegawai.

c. Transaksi Energi

Transaksi Energi merupakan bagian yang berkoordinasi dengan vendor SP APP untuk penyambungan baru, perubahan daya, dan penerangan sementara, Transaksi energi juga melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan kWh meter pelanggan, berkoordinasi dengan vendor dalam pembacaan meter, Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL), menghitung dan membuat tagihan listrik pelanggan.

d. K3L

Bagian K3L mempunyai tugas untuk menjaga keamanan lingkungan kerja ULP Kolaka, mengawasi pekerjaan yang dilakukan bagian teknik distribusi, dan memastikan keamanan dan kesehatan semua pegawai di ULP Kolaka.

## **6. Spesifikasi PT. PLN**

Sesuai Undang-undang RI no. 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan dan berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, rangkaian kegiatan perusahaan adalah :

- a. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang mencakup:
  - 1) Pembangkitan tenaga listrik
  - 2) Penyaluran tenaga listrik
  - 3) Distribusi tenaga listrik
  - 4) Perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik
  - 5) Pengembangan penyediaan tenaga listrik
  - 6) Penjualan tenaga listrik.
- b. Menjalankan usaha penunjang listrik yang mencakup :
  - 1) Konsultasi ketenagalistrikan
  - 2) Pembangunan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan
  - 3) Pemeriksaan dan pengujian peralatan ketenagalistrikan
  - 4) Pengoperasian dan pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan
  - 5) Laboratorium pengujian peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik
  - 6) Sertifikasi peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik
  - 7) Sertifikasi kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan.
- c. Kegiatan-kegiatan lainnya mencakup :
  - 1) Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk tenaga listrik
  - 2) Jasa operasi dan pengaturan (dispatcher) pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan retail tenaga listrik
  - 3) Industri perangkat keras, lunak dan lainnya di bidang ketenagalistrikan
  - 4) Kerja sama dengan pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi terkait dengan ketenagalistrikan
  - 5) Usaha jasa ketenagalistrikan

## 4.2 Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada kantor PT PLN (Persero) ULP Kolaka.

**Tabel 4.1 Distribusi dan Pengambilan Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	50
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	50
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	37	74%
2	Perempuan	13	26%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 50 karyawan yang berkerja di PT PLN (Persero) ULP Kolaka terdiri dari 37 karyawan berjenis kelamin laki laki atau 74% dari jumlah responden, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 karyawan atau sekitar 26% dari jumlah responden.



## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3 responden berdasarkan umur/usia**

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	18-27 Tahun	22	44%
2	28-37 Tahun	14	28%
3	38-47 Tahun	9	18%
4	48-56 Tahun	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Bersadarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50 karyawan yang berkerja di PT PLN (Persero) ULP Kolaka yang memiliki rentan usia 18-27 tahun berjumlah 22 karyawan atau sekitar 44% dari jumlah responden. karyawan yang memiliki rentan usia 28-37 tahun berjumlah 14 karyawan atau sekitar 28% dari jumlah responden. karyawan yang memiliki rentan usia 38-47 tahun berjumlah 9 karyawan atau sekitar 18% dari jumlah responden. Sedangkan karyawan yang memiliki rentan usia 48-56 Tahun berjumlah 5 karyawan atau sekitar 10% dari jumlah responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
1	SMA	5	10%
2	D3	11	22%
3	S1	27	54%
4	S2	7	14%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Bersadarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50 karyawan yang berkerja di PT PLN (Persero) ULP Kolaka yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 karyawan atau sekitar 10% dari jumlah responden. karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 11 orang atau sekitar 22% dari jumlah responden, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 27 karyawan atau sekitar 54% dari jumlah

responden dan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang karyawan atau 14% dari jumlah responden.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.5 Responden berdasarkan lama bekerja**

No.	Lama bekerja (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase
1	< 1 Tahun	7	14%
2	1-5 Tahun	32	64%
3	> 5 Tahun	11	22%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan karakteristik responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang atau 14%, kemudian yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 32 karyawan atau 64% dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 11 orang atau 22%.

## 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

**Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	50	3.40	5.00	4.3200	.40808
Lingkungan Kerja	50	3.50	5.00	4.5000	.42458
Kinerja Karyawan	50	3.50	5.00	4.4767	.43515
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 3,40 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,3200 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40808 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 2) Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan table diatas X2 memiliki nilai minimum 3,50 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,5000 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,42458 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas Y memiliki nilai minimum 3,50 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4767 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,43515 dari nilai rata-rata jawaban responden.

### **b. Hasil Uji Statistik Frekuensi**

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara

lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)

Kesehatan dan keselamatan 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. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesehatan dan keselamatan kerja terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kesehatan dan keselamatan kerja dilihat pada tabel.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai kesehatan dan keselamatan kerja**

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	3	26	21	50	218	4.3600
	%	0	0	6,0	52,0	42,0			
2	F	0	0	2	29	19	50	217	4.3400
	%	0	0	4,0	58,0	38,0			
3	F	0	0	4	32	14	50	210	4.2000
	%	0	0	8,0	64,0	28,0			
4	F	0	0	3	28	19	50	216	4.3200
	%	0	0	6,0	56,0	38,0			
5	F	0	0	2	27	21	50	219	4.3800
	%	0	0	4,0	54,0	42,0			
<b>Mean variabel kesehatan dan keselamatan kerja</b>									4.3200

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,3200 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

## 2) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial. Instrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja terdiri dari 6 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden lingkungan kerja dilihat pada tabel.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai lingkungan kerja**

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	2	19	29	50	227	4.5400
	%	0	0	4,0	38,0	58,0			
2	F	0	1	2	22	25	50	221	4.4200
	%	0	2,0	4,0	44,0	50,0			
3	F	0	0	2	18	30	50	228	4.5600
	%	0	0	4,0	36,0	60,0			
4	F	0	0	2	20	28	50	226	4.5200
	%	0	0	4,0	40,0	56,0			
5	F	0	0	2	19	29	50	227	4.5400
	%	0	0	4,0	38,0	58,0			
6	F	0	0	2	25	23	50	221	4.4200
	%	0	0	4,0	50,0	46,0			
<b>Mean variabel lingkungan kerja</b>									4.5000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 6 pernyataan yaitu sebesar 4,5000 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

## 3) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja terdiri dari 6 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan

jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kinerja karyawan dilihat pada tabel.

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan**

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	2	22	26	50	224	4.8000
	%	0	0	4,0	44,0	52,0			
2	F	0	0	2	26	22	50	220	4.4000
	%	0	0	4,0	52,0	44,0			
3	F	0	0	4	26	20	50	216	4.3200
	%	0	0	8,0	52,0	40,0			
4	F	0	0	1	20	29	50	228	4.5600
	%	0	0	2,0	40,0	58,0			
5	F	0	0	0	21	29	50	229	4.5800
	%	0	0	0	42,0	58,0			
6	F	0	0	7	10	33	50	226	4.5200
	%	0	0	14,0	20,0	66,0			
<b>Mean variabel kinerja karyawan</b>									4.4767

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 6 pernyataan yaitu sebesar 4,4767 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

### c. Hasil Uji Instrument Penelitian

#### 1) Hasil Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilaksanakan dengan dua cara, yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*). Uji validitas diukur melalui kriteria  $F^{hitung} > F^{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan valid dan apabila nilai  $F^{hitung} < F^{tabel}$ , maka dapat dikatakan tidak valid. nilai *item-total correlation* dengan standar 0,30.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas**

Butir Pertanyaan		r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	KK1	0,689**	0,300	VALID
	KK2	0,840**	0,300	VALID
	KK3	0,560**	0,300	VALID
	KK4	0,757**	0,300	VALID
	KK5	0,698**	0,300	VALID
X2	LK1	0,637**	0,300	VALID
	LK2	0,691**	0,300	VALID
	LK3	0,847**	0,300	VALID
	LK4	0,856**	0,300	VALID
	LK5	0,803**	0,300	VALID
	LK6	0,460**	0,300	VALID
Y	KY1	0,719**	0,300	VALID
	KY2	0,832**	0,300	VALID
	KY3	0,645**	0,300	VALID
	KY4	0,780**	0,300	VALID
	KY5	0,722**	0,300	VALID
	KY6	0,730**	0,300	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

## 2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015).

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	0,751	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,808	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,825	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

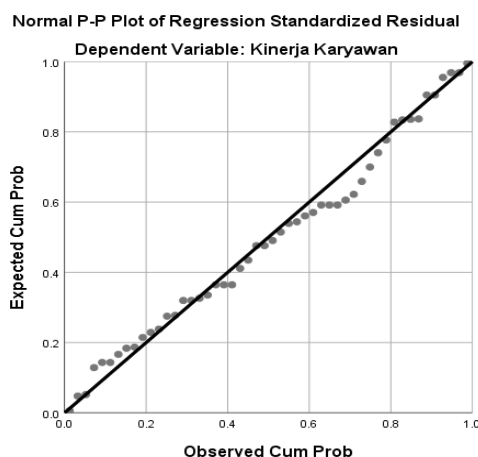
Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### **d. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### 1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi normal yang ada pada model regresi dan variabel. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.





**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal *P-P Plot* pada variabel nilai religiositas yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

## 2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.924	1.082
	Lingkungan Kerja	.924	1.082

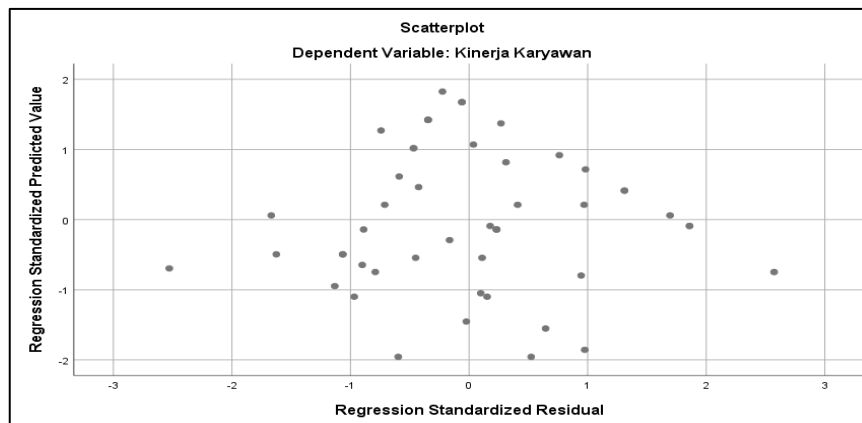
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun dasar analisisnya yaitu (Ghozali, 2016):



**Gambar 4.3**  
**Hasil Heterokedastisitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

#### **e. Hasil Uji Hipotesis**

##### **1) Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4.13 Model Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.039	3.391		.601	.551
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.783	.130	.612	6.025	.000
	Lingkungan Kerja	.293	.104	.286	2.817	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 2,039 + 0,783 X_1 + 0,293 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 2,039 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 2,039 satuan.
- b) Koefisien regresi kesehatan dan keselamatan kerja ( $b_1$ ) adalah 0,783 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja karyawan (variabel Y) akan mengalami kenaikan jika kesehatan dan keselamatan kerja (variabel  $X_1$ ) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka akan semakin meningkat.

c) Koefisien regresi Lingkungan kerja ( $b_2$ ) adalah 0,293 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,293 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka akan semakin meningkat.

## 2) Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

**Tabel 4.14 Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.533	1.78402
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas terdapat angka R sebesar 0,743 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada didefenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai Adjusted R square sebesar 0,533 atau 53,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### 3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.039	3.391		.601	.551
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.783	.130	.612	6.025	.000
	Lingkungan Kerja	.293	.104	.286	2.817	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

#### a) Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +6,025 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti  $H_2$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t$  yang bernilai +2,817 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.432	2	92.216	28.974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.588	47	3.183		
	Total	334.020	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000.

### 4.3 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dan hasil uji t untuk pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut di buktikan dengan menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja di PT PLN (Persero) ULP Kolaka memiliki makna bagi peningkatan kinerja, Sehingga apabila keselamatan kerja dan kesehatan tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut (Sedarmayanti 2018) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut (Mangkunegara 2017) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Kesehatan kerja harus selalu diperhatikan dengan kondisi kerja yang ada. Jangan sampai lingkungan kerja akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Disamping itu perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai untuk karyawannya. Dengan kondisi kesehatan yang prima karyawan akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal, kemudian



untuk Keselamatan kerja perlu dibudayakan agar mampu meminimalkan angka kecelakaan kerja. Karyawan perlu diberikan sosialisasi terlebih dahulu tentang keselamatan kerja sebelum karyawan bekerja. Hal ini penting agar karyawan dapat memahami , mematuhi, dan miekasanakan keselamatan kerja sebaik -baiknya. Dengan keselamatan kerja yang terjamin karyawan akan selalu merasa nyaman dan merasa aman setiap kali bekerja sehingga karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik seperti yang diharapkan perusahaan.

Walaupun setiap karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam memenuhi kebutuhan, yaitu manusia membutuhkan pemenuhan kebutuhan hidupnya, lingkungan yang harmonis dan keselamatan dan kesehatan ditempat kerja. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan perusahaan mampu menjamin keselamatan dan kesehatan mereka dalam bekerja. Dimana bahwa keselamatan dan kesehatan ditempat kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin terjaga keselamatan dan kesehatan mereka pada saat bekerja akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja tanpa harus takut pada kecelakaan kerja yang mereka alami tanpa diduga-duga. Karena sistem keselamatan dan kesehatan kerja telah ditanggung sebaik mungkin pada perusahaan tersebut. Dengan hasil yang sesuai dengan pekerjaan mereka maka perusahaan dapat meningkatkan hasil kinerja pada karyawannya.

Indikator dominan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah dengan pernyataan Menurut saya, peralatan perlindungan diri seperti: sepatu pengaman, sarung tangan, helm fungsinya sudah sesuai dengan tujuannya. Pada kantor PT PLN (Persero) ULP Kolaka persediaan alat operasi ketika akan melakukan pekerjaan sudah dapat terpenuhi dan digunakan

sesuai dengan tujuannya sehingga dapat memudahkan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan aman dengan adanya alat safety yang terdapat pada kantor sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktarina Zuleha, 2021) yang menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada Pt. Surya Nusa Silampari Palembang, kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Brilian Swastika, 2021), yang menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis dan hasil uji t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna semakin baik lingkungan kerja yang terdapat pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penyemangat kerja pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Untuk faktor kinerja memerlukan perhatian yang sungguh-sungguh terutama kinerja pegawainya karena hal ini sangat mendukung dan berpengaruh bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu cara yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam setiap organisasi, khususnya pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya sehingga dengan perhatian tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan merasa aman dan nyaman.

Indikator dominan pada variabel lingkungan kerja ini adalah dengan pernyataan yang menyatakan bahwa Menurut saya, penyediaan air bersih mencukupi. Pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka karyawan merasa puas terhadap penyediaan air pada kantor karena dengan tersedianya air tersebut dapat membuat karyawan tidak merasa khawatir terhadap kekurangan air ketika akan melakukan buang air pada saat proses kerja berlangsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maria Ramadhani, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pekanbaru, kemudian di dukung penelitian yang

dilakukan oleh (Agung Gumelar, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

### **3. Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama)**

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Hal ini semakin baik tingkat kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja maka karyawan PT PLN (Persero) ULP Kolaka termotivasi dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat.

Apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya dan Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal. Kemudian dengan kerja lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lilik Indri Rosiyati, 2021) yang menyampaikan bahwa adanya Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Devi Nurmelita Sari, 2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan secara simultan atau bersama-sama Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka adapun kesimpulan yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik lingkungan kerja yang terdapat pada PT PLN (Persero) ULP Kolaka maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pihak PT PLN (Persero) ULP Kolaka untuk lebih meningkatkan keselamatan dan kesehatan para karyawan dengan memperhatikan karyawan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
2. Pihak PT PLN (Persero) ULP Kolaka untuk dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja yang baik pada kantor agar

karyawan senantiasa nyaman dalam bekerja sehingga memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya seperti usia, lama bekerja, dan pendidikan. Sehingga dapat menyempurnakan penelitian yang ada

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert
- Eggy Aupal Marom, Bambang Swasto Sunuharyo, 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 60, No.1
- Fiansi, Sarifuddin T, 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli*. Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 6, No. 2
- Johan Setiawan, 2020. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Cikokol*. Skripsi. Universitas Buddhi Dharma Tangerang
- Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 46, No. 1
- Kristin Pangesti, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung*. Simki-Economic, Vol. 1, No. 9
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert, Jackson John, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat



- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M, 2005. *Human Resources Management*. Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall
- Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA
- Namira Ilham, Ikhrum Hardi S, Muhammad Ikhtiar, 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Panakkukang Makassar*. *Window of Public Health Journal*, Vol. 3, No. 2
- Ratih Dwi Kartikasari, Bambang Swasto, 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang*. Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44, No. 1
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri, 2019. *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1
- Tatit Diansari Reskiputri dan Rizki Romadhoni, 2019. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 5, No. 1
- Tatit Diansari Reskiputri dan Rizki Romadhoni, 2019. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 5, No. 1

- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tomâ€™ s Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23-37.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47-60.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420.

# L A M P I R A N

**LAMPIRAN**  
**BIODATA PENELITI**

**1. Identitas Diri**

Nama : Eviyanti  
Tempat, Tanggal Lahir : Bende  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jln ketilang raya  
Nomor HP (WA) : 082281592704  
Email : Evi29992@gmail.com



**2. Riwayat Pendidikan**

- SD Negeri 1 wesalo
- SMP Negri 2 wundulako
- SMA Negeri 1 kolaka

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, 30 septemberr 2023

Eviyanti

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan PT PLN (PERSERO) ULP KOLAKA

Di Kabupaten Kolaka

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi kami yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) ULP KOLAKA” maka kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner berikut ini bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/persepsi Bapak/Ibu/Sdr yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT PLN (PERSERO) ULP KOLAKA. Informasi yang akan kami peroleh mengenai persepsi karyawan terhadap kinerja ini untuk keperluan akademis dalam rangka penyusunan skripsi.

Oleh karena itu kami sangat mengharap Bapak/Ibu/Sdr untuk memberikn penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pertanyaan dari kuesioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr kami mengucapkan banyak terima kasih.

1. Divisi :

2. Lama Kerja :

- < 1 th
- 1 – 5 th
- > 5 th

3. Tingkat Pendidikan Akhir :

- SMA/SMK
- D3
- S1

- S2
4. Jenis Kelamin :
- L
  - P
5. Umur :
- 18-27
  - 28-37
  - 38-47
  - 48-56

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda cek (√) pada kolom STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja					
2	Menurut saya, peralatan perlindungan diri seperti: sepatu pengaman, sarung tangan, helm fungsinya sudah sesuai dengan tujuannya.					
3	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawannya					
4	Menurut saya, tunjangan perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja					
5	Menurut saya, suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan					

2. Variabel Lingkungan Kerja

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat					
2	Menurut saya, suhu, udara, dan ventilasi di tempat					

	kerja memenuhi standart kesehatan					
3	Menurut saya, penyediaan air bersih mencukupi					
4	Menurut saya, sarana olah raga dan sarana rekreasi memadai dan terlaksana					
5	Menurut saya, penyediaan makanan bergizi sangat penting untuk kesehatan kerja karyawan					
6	Menurut saya, perusahaan memberikan pelayanan kesehatan tenaga kerja					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis					
3	Saya mengerjakan tugas dengan teliti					
4	Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan atasan					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya berusaha tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

**LAMPIRAN**  
**DATA PENELITIAN**

**1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)**

No Resp.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)					TX1	RATA-RATA
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5		
1	5	5	5	5	4	24	4.8
2	5	5	4	4	5	23	4.6
3	4	4	5	5	4	22	4.4
4	5	4	4	4	4	21	4.2
5	5	5	5	5	5	25	5
6	4	4	4	4	4	20	4
7	5	5	4	5	5	24	4.8
8	4	5	4	5	5	23	4.6
9	5	4	5	4	4	22	4.4
10	4	5	4	5	5	23	4.6
11	3	4	5	4	4	20	4
12	4	4	4	5	5	22	4.4
13	5	4	4	4	4	21	4.2
14	4	3	4	4	4	19	3.8
15	3	3	4	3	4	17	3.4
16	4	5	4	4	5	22	4.4
17	4	4	4	3	4	19	3.8
18	4	5	5	4	5	23	4.6
19	5	5	5	5	5	25	5
20	5	5	5	5	5	25	5
21	5	4	4	4	4	21	4.2
22	3	4	4	4	3	18	3.6
23	4	4	4	5	4	21	4.2
24	5	5	5	5	5	25	5
25	4	4	4	3	4	19	3.8
26	4	4	4	4	4	20	4
27	4	5	5	4	5	23	4.6
28	4	4	4	4	4	20	4
29	5	4	4	5	3	21	4.2
30	4	4	4	4	4	20	4
31	5	4	3	5	4	21	4.2
32	4	5	4	4	4	21	4.2
33	5	5	5	5	5	25	5
34	4	4	5	4	4	21	4.2
35	4	4	3	4	4	19	3.8





24	5	5	5	5	5	4	29	4.83333333
25	4	4	4	5	5	5	27	4.5
26	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667
27	5	5	4	4	4	4	26	4.33333333
28	4	4	3	4	3	3	21	3.5
29	5	5	5	5	5	5	30	5
30	4	4	5	4	4	5	26	4.33333333
31	5	5	5	5	5	4	29	4.83333333
32	5	5	5	5	4	5	29	4.83333333
33	4	4	4	4	4	4	24	4
34	5	5	5	5	5	5	30	5
35	4	4	3	3	4	3	21	3.5
36	5	5	5	5	5	5	30	5
37	5	4	5	5	5	4	28	4.66666667
38	5	4	5	4	4	4	26	4.33333333
39	3	4	4	4	5	4	24	4
40	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667
41	5	5	5	4	4	5	28	4.66666667
42	5	5	5	5	5	5	30	5
43	4	4	5	5	5	4	27	4.5
44	5	5	5	5	5	4	29	4.83333333
45	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667
46	5	5	5	5	5	4	29	4.83333333
47	5	5	5	5	5	5	30	5
48	4	3	4	4	4	5	24	4
49	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667
50	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No Resp.	Kinerja Karyawan (Y)						TY	RATA-RATA
	KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6		
1	5	5	5	5	4	5	29	4.83333333
2	5	5	4	4	5	5	28	4.66666667
3	4	4	5	5	4	5	27	4.5
4	5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	4	29	4.83333333
6	4	4	4	4	4	3	23	3.83333333
7	5	5	4	5	5	5	29	4.83333333
8	5	5	5	5	5	5	30	5
9	5	4	5	4	4	4	26	4.33333333
10	4	5	4	5	5	5	28	4.66666667
11	3	4	5	4	4	4	24	4

12	4	4	4	5	5	5	27	4.5
13	5	4	4	4	4	5	26	4.33333333
14	4	3	4	4	4	3	22	3.66666667
15	4	4	4	5	4	4	25	4.16666667
16	4	5	4	4	5	3	25	4.16666667
17	5	5	5	5	5	5	30	5
18	5	5	5	5	5	5	30	5
19	5	5	5	5	5	5	30	5
20	5	5	5	5	5	5	30	5
21	5	5	5	5	5	5	30	5
22	3	4	4	4	4	5	24	4
23	4	3	4	3	4	3	21	3.5
24	5	5	5	5	5	5	30	5
25	4	4	4	5	4	4	25	4.16666667
26	4	4	4	4	4	3	23	3.83333333
27	5	5	5	5	5	5	30	5
28	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667
29	5	4	5	5	5	5	29	4.83333333
30	4	4	4	5	5	5	27	4.5
31	5	4	3	5	4	3	24	4
32	5	5	5	5	5	5	30	5
33	5	5	5	5	5	5	30	5
34	4	4	5	5	5	5	28	4.66666667
35	4	4	3	4	5	4	24	4
36	5	5	4	5	5	5	29	4.83333333
37	4	4	4	5	5	5	27	4.5
38	5	5	4	5	5	5	29	4.83333333
39	4	4	4	4	4	5	25	4.16666667
40	5	4	4	4	4	5	26	4.33333333
41	4	4	4	4	4	4	24	4
42	5	5	5	5	5	5	30	5
43	4	4	4	4	4	4	24	4
44	4	4	3	4	4	5	24	4
45	5	4	4	4	5	5	27	4.5
46	5	5	5	5	4	4	28	4.66666667
47	4	5	3	5	5	5	27	4.5
48	4	4	4	4	4	3	23	3.83333333
49	4	4	4	4	5	4	25	4.16666667
50	5	4	4	4	5	5	27	4.5

## LAMPIRAN

### HASIL UJI

#### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	50	3.40	5.00	4.3200	.40808
Lingkungan Kerja	50	3.50	5.00	4.5000	.42458
Kinerja Karyawan	50	3.50	5.00	4.4767	.43515
Valid N (listwise)	50				

#### 2. Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

##### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TX1
KK1	Pearson Correlation	1	.421**	.203	.479**	.310*	.689**
	Sig. (2-tailed)		.002	.157	.000	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	.421**	1	.359*	.596**	.616**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.002		.010	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	.203	.359*	1	.231	.201	.560**
	Sig. (2-tailed)	.157	.010		.106	.161	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	.479**	.596**	.231	1	.363**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.106		.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	.310*	.616**	.201	.363**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.161	.010		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TX1	Pearson Correlation	.689**	.840**	.560**	.757**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.751	5	

### 4. Hasil Uji Frekuensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

#### Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.3600	4.3400	4.2000	4.3200	4.3800
Sum		218.00	217.00	210.00	216.00	219.00

#### KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	26	52.0	52.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	29	58.0	58.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**KK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	32	64.0	64.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**KK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	28	56.0	56.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**KK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	27	54.0	54.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)****Correlations**

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TX2
LK1	Pearson Correlation	1	.454**	.481**	.423**	.330*	.040	.637**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.019	.780	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
LK2	Pearson Correlation	.454**	1	.433**	.475**	.401**	.115	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.000	.004	.426	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
LK3	Pearson Correlation	.481**	.433**	1	.698**	.665**	.384**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

LK4	Pearson Correlation	.423**	.475**	.698**	1	.849**	.250	.856**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.080	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
LK5	Pearson Correlation	.330*	.401**	.665**	.849**	1	.225	.803**
	Sig. (2-tailed)	.019	.004	.000	.000		.117	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
LK6	Pearson Correlation	.040	.115	.384**	.250	.225	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.780	.426	.006	.080	.117		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
TX2	Pearson Correlation	.637**	.691**	.847**	.856**	.803**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## 6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

## 7. Hasil Uji Frekuensi Lingkungan Kerja (X2)

		Statistics					
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5400	4.4200	4.5600	4.5200	4.5400	4.4200
Sum		227.00	221.00	228.00	226.00	227.00	221.00

		LK1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	19	38.0	38.0	42.0
	5.00	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		LK2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.0	4.0	6.0
	4.00	22	44.0	44.0	50.0
	5.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		LK3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	18	36.0	36.0	40.0
	5.00	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



**LK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	20	40.0	40.0	44.0
	5.00	28	56.0	56.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**LK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	19	38.0	38.0	42.0
	5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**LK6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	25	50.0	50.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**8. Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)****Correlations**

		KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	TY
KY1	Pearson Correlation	1	.579**	.415**	.427**	.429**	.360*	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.002	.002	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KY2	Pearson Correlation	.579**	1	.437**	.647**	.602**	.466**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KY3	Pearson Correlation	.415**	.437**	1	.428**	.245	.299*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.002	.086	.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

KY4	Pearson	.427**	.647**	.428**	1	.512**	.485**	.780**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KY5	Pearson	.429**	.602**	.245	.512**	1	.497**	.722**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.086	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KY6	Pearson	.360*	.466**	.299*	.485**	.497**	1	.730**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.035	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TY	Pearson	.719**	.832**	.645**	.780**	.722**	.730**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## 9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.825	6

## 10. Hasil Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

		Statistics					
		KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4800	4.4000	4.3200	4.5600	4.5800	4.5200
Sum		224.00	220.00	216.00	228.00	229.00	226.00

		KY1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	22	44.0	44.0	48.0
	5.00	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		KY2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	26	52.0	52.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		KY3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	26	52.0	52.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**KY4**

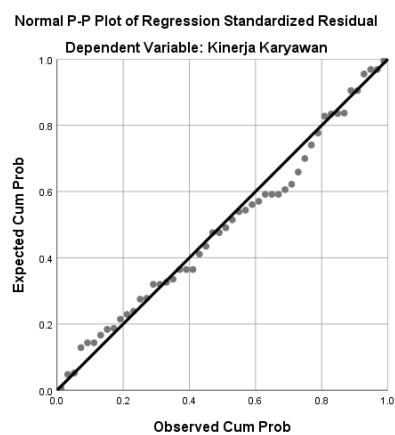
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	20	40.0	40.0	42.0
	5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**KY5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	42.0	42.0	42.0
	5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**KY6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	10	20.0	20.0	34.0
	5.00	33	66.0	66.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**11. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas**

## b. Uji Multikolinearitas

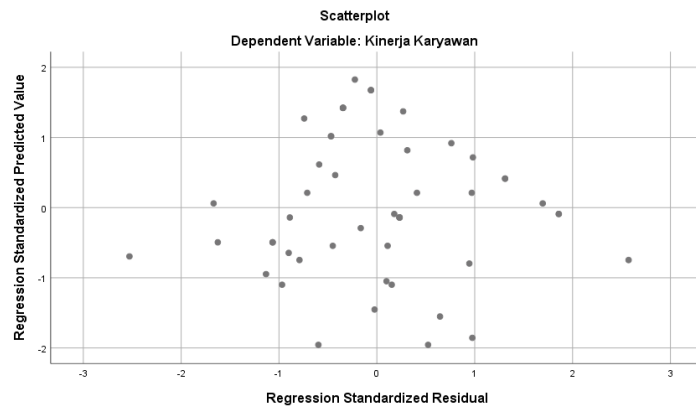
**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity  
Statistics

Model		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.039		
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.783	.924	1.082
	Lingkungan Kerja	.293	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## c. Hasil Uji Heteroskedastisitas



## 12. Analisis Regresi Linear Berganda

### a. Hasil Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.533	1.78402

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**b. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.039	3.391		.601	.551
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.783	.130	.612	6.025	.000
	Lingkungan Kerja	.293	.104	.286	2.817	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**c. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.432	2	92.216	28.974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.588	47	3.183		
	Total	334.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja



UID SULSELBAR  
UP3 KENDARI

Nomor : 1603/STH.01.04/F16030000/2023 19 September 2023  
Lampiran : 1 Set  
Sifat : Segera  
Hal : Konfirmasi Izin Penelitian a.n Eviyanti Kepada

Yth. Dekan  
Fakultas Ekonomi & Ilmu-ilmu  
Sosial  
Universitas Fajar

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar nomor. 01105/B/DFEIS-UNIFA/VIII/2023 tanggal 31 Agustus 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Eviyanti  
Stambuk : 1910421176  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kolaka  
Lokasi Penelitian : PT PLN (Persero) ULP Kolaka

Pada prinsipnya mahasiswa tersebut dapat melakukan kegiatan penelitian di kantor PT PLN (Persero) ULP Kolaka, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Mahasiswa mengisi surat pernyataan (terlampir);
2. Selama melaksanakan kegiatan penelitian, mahasiswa harus mematuhi tata tertib yang berlaku di lingkungan tempat praktek (tata tertib terlampir), berpakaian rapi (seragam) lengkap dengan kartu tanda pengenal;
3. Memperhatikan SOP yang berlaku dan menggunakan APD sesuai dengan jenis kegiatannya;
4. Telah melaksanakan vaksinasi covid-19;
5. Mematuhi protokol kesehatan covid-19;
6. Melapor 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan penelitian di tempat yang telah ditentukan;
7. Apabila melakukan kegiatan di lapangan agar senantiasa berkoordinasi dengan pihak PT PLN (Persero) UP3 Kendari;
8. Semua data yang diperoleh dari PT PLN (Persero) UP3 Kendari hanya dipergunakan untuk keperluan akademis;
9. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasil penelitian kepada PT PLN (Persero) UP3 Kendari c.q. Assistant Manager Keuangan & Umum.

1 dari 2



UID SULSELBAR  
UP3 KENDARI

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA  
PELAYANAN PELANGGAN KENDARI,



Tembusan:

1. PJ LAKSK3L DAN KAM UP3 KENDARI PLN
2. MANAGER ULP KOLAKA PLN



## LAMPIRAN DOKUMENTASI



