



**PENGARUH KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh  
AYU PITA SARI  
NIM. 12 230 0223**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2016**



**PENGARUH KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh  
**AYU PITA SARI**  
**NIM. 12 230 0223**



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2016**



KEMENTERIAN REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Pahlawan 22190 Padangsidimpuan 22735  
Telp. (0224) 22190 Fax. (0224) 24223

**PENGARUH KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**AYU PITA SARI  
NIM. 12 230 0223**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**RUKIAH, SE., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002**

**PEMBIMBING II**

**ALIMAN SYAHURI ZEIN, MEI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2016**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan22733  
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. Ayu Pita Sari  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 01 Juli 2016  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Ayu Pita Sari yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Padangsidimpuan". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

PEMBIMBING I

Rukiah, SE., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

PEMBIMBING II

Aliman Syahuri Zein, MEI

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAGASYAH SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Pita Sari  
NIM : 12 230 0223  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Padangsidempuan.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 01 Juli 2016

Yang Membuat Pernyataan,

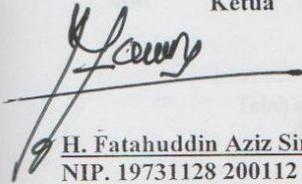


Ayu Pita Sari  
NIM. 12 230 0223

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

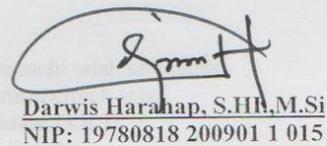
Nama : AYU PITA SARI  
NIM : 12 230 02223  
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN

Ketua



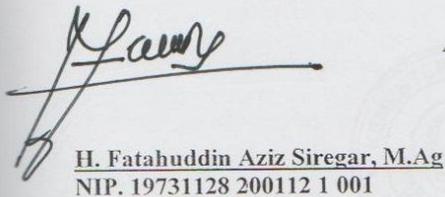
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

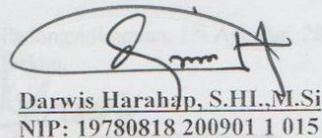


Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP: 19780818 200901 1 015

Anggota



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001



Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP: 19780818 200901 1 015



Rukiah Lubis, S.E., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002



Dr. H. Sumper Mulia Harahap M.Ag  
NIP. 19720313 200312 1 002

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan  
Tanggal : 01 Juli 2016  
Pukul : 09.00 s/d 12.30 WIB  
Hasil/Nilai : 78/B  
IPK : 3,8  
Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan22733  
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

### PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA  
PADANGSIDIMPUAN.**

**NAMA : AYU PITA SARI  
NIM : 12 230 0223**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)**  
dalam Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 18 Agustus 2016  
Dekan,

*H. Fatahuddin Aziz Siregar*  
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

## ABSTRAK

**Nama** : Ayu Pita Sari  
**NIM** : 12 230 0223  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan  
**Kata Kunci** : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia. SDM merupakan faktor penting dan aset perusahaan. Dalam menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja masih ada karyawan yang tidak mengindahkan prosedur tersebut. Hal ini dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu menurunnya kinerja karyawan dan tujuan pencapaian perusahaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan

Pembahasan ini berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) yang berjumlah 50 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear berganda dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,222 > 2,008$ ), kemudian kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,354 > 2,008$ ). Secara simultan (uji-F) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $27,551 > 3,19$ ). Sedangkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,540 atau 54%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel antara keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 54% dan sisanya 64% dipengaruhi faktor lain.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang tiada sekutu bagi-NYA, berkat rahmat, hidayah dan inayahNYA lah, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan”. Untaian shalawat dan salam senantiasa hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW., sebagai bukti tanda cinta dan syukur kita akan diutusnyanya beliau, hingga kita dapat merasakan nikmat Iman dan Islam seperti saat ini.

Penelitian skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak terdapat kendala yang harus dilalui dan dijalani peneliti. Dukungan moril serta bimbingan sangat dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini, berkat bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu.

Untuk itu dengan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam penelitian skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh

Dalimunthe, M.A, sebagai Wakil Rektor I, Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Si, sebagai Wakil Rektor II, Bapak Drs. H. Syamsuddin Pulungan, M.Ag, sebagai Wakil Rektor III.

2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
3. Bapak Darwis Harahap, S.HI. M.Si, sebagai wakil Dekan I, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, sebagai wakil Dekan II, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, sebagai wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
4. Ibu Rukiah, S.E., M.Si, sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan dan sekaligus menjadi pembimbing I dan Bapak Aliman Syahuri Zein, M.E.I sebagai pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan, semangat, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan masukan, arahan dan ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu kelancaran administrasi dan akademik.
7. Teristimewa kepada kedua orangtua, Ibunda Minah Caniago dan Ayahanda Alm. Yusri Koto, juga kepada abang kandung Andri Anto Caniago, Andris Suwandi Caniago, kakak kandung Sari Annum Caniago, Sri Juli Artik

Caniago dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Terkhusus teman-teman terdekat (Anita Refiani, Sofa Marwah, Fitri Ana, Gourani Laina, Indriadi Wahyudi Aritonang, Sangkot Ibrahim, Ilham Syahputra, Zubaidah,) dan teman-teman ES-6 semester I dan II dulu, serta ES-3 Manajemen Bisnis semester VIII, seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012 FEBI yang telah memberikan dukungan serta bantuan dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini. Untuk itu, peneliti menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga Allah SWT., melimpahkan rahmat-NYA, sehingga terasa berkah dan manfaatnya kepada kita semua.

Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, 01 Juli 2016  
Peneliti

**AYU PITA SARI**  
**NIM.12 230 0223**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ’ ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### 3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. *Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. *Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

### 5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﺍﻝ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/

diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan

huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## **9. *Tajwid***

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Definisi Operasional Variabel .....	9
F. Tujuan Penelitian .....	10
G. Kegunaan Penelitian .....	10
H. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Kerangka Teori .....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
a. Pengertian Kinerja .....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
c. Kriteria (Standar) Kerja .....	15
d. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja .....	17
e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	20
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	20
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	27
c. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	33
d. Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	35
e. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	38
f. Landasan Hukum Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	39
g. Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	

Karyawan dengan Kinerja.....	43
B. Penelitian Terdahulu.....	45
C. Kerangka Pikir.....	46
D. Hipotesis.....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
B. Jenis Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel.....	49
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	50
E. Analisa Data.....	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	53
3. Uji Normalitas.....	53
4. Uji Linieritas.....	54
5. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Multikolinearitas.....	54
b. Uji Autokorelasi.....	55
c. Uji Heterokedastisitas.....	55
6. Analisis Regresi Berganda.....	56
7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
8. Uji Hipotesis.....	57
a. Uji Parsial (Uji t).....	57
b. Uji Simultan (Uji F).....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
1. Sejarah Perusahaan.....	58
2. Visi, Misi, Moto dan Nilai-Nilai Perusahaan.....	
a. Visi.....	62
b. Misi.....	62
c. Moto.....	62
d. Nilai-nilai PT. PLN (Persero).....	63
3. Ruang Lingkup Organisasi.....	63
4. Struktur Organisasi.....	63
B. Hasil Analisa Data.....	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reliabilitas.....	67
3. Uji Normalitas.....	67
4. Uji Linieritas.....	69
5. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Multikolinearitas.....	69
b. Uji Heterokedastisitas.....	71

6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
8. Uji Hipotesis.....	73
a. Uji Parsial (Uji t).....	73
b. Uji Simultan (Uji F).....	74
C. Pembahasan Hasil Analisa Data.....	75
D. Keterbatasan Penelitian.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel .....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1	Skala Likert.....	51
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket Keselamatan Kerja.....	51
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Angket Kesehatan Kerja.....	51
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja .....	64
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja .....	65
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	67
Tabel 4.5	Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	68
Tabel 4.6	Uji Linieritas .....	69
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.8	Analisis Regresi Berganda.....	72
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
Tabel 4.10	Uji t.....	73
Tabel 4.11	Uji F.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ketentuan Penerapan Sistem Manajemen K3 .....	42
Gambar 2.2 Kerangka Pikir .....	47
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	68
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi persaingan di bidang industri semakin ketat. Perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan bersaing secara kompetitif. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan serta merupakan modal terpenting dari setiap kegiatan manusia. Dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya yang siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan sumber daya yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar harus dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Pada dasarnya kemajuan suatu bangsa, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia dan proses industrialisasi. Berkembangnya suatu industri sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja yang produktif, sehat dan berkualitas serta adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan masalah Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3). Maka tidak berlebihan jika K3 dikatakan sebagai modal utama kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu dengan penerapan K3 yang baik dan terarah dalam industri tentunya akan memberikan dampak yang baik, salah satunya sumber daya manusia yang berkualitas.

Di era pasar bebas tentu daya saing dari suatu proses industrialisasi semakin ketat dan sangat menentukan maju tidaknya pembangunan suatu bangsa. Utamanya dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) ini sangat membutuhkan peningkatan produktivitas kerja untuk dapat bersaing dan mampu menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi. Untuk itu, penerapan peraturan perundang-undangan dan pengawasan serta perlindungan para buruh sangat memerlukan sistem manajemen industri yang baik dengan menerapkan K3 secara optimal.

Hingga kini masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di negara kita. Hal ini menjadi modal utama dalam upaya menjadikan sistem ini sebagai langkah awal. Peranan pemerintah dan beberapa instansi terkait diharapkan bisa menekan tingkat kecelakaan dan memberikan perlindungan maksimal terhadap tenaga kerja. Sebab, proses industrialisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perhatian khusus dari pemerintah dan para pengusaha.<sup>1</sup>

Kebijaksanaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja, sangat ditentukan oleh pimpinan puncak yang harus terus menerus terlibat dalam memantau perkembangan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan memastikan bahwa koreksi kontrol dilakukan bilamana perlu, dan segera diadakan tindak lanjut melalui kebijakan. Manajemen dan para pengawas harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan kesehatan dan

---

<sup>1</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), hlm. 171-173.

keselamatan kerja di tempat kerja, yang merupakan kewenangan para pengawas maupun manajer.

Untuk itu, tenaga kerja harus mendapatkan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan di dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.<sup>2</sup>

Bagi perusahaan yang memiliki tujuan jangka panjang harus memasukkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja pegawai dalam organisasi. Program kesehatan dan keselamatan kerja mencakup prinsip-prinsip dan fenomena yang memperhitungkan kemungkinan penyakit dan kecelakaan kerja, yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain kepemimpinan yang buruk, lingkungan kerja, pengawasan, perhatian yang kurang terhadap rencana sistem kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, sistem pendekatan yang kurang sistematis, analisis pengenalan cara kerja, analisis penghilangan bahaya, dan buruknya fasilitas pendidikan maupun pelatihan kerja yang sudah diprogramkan. Serta bahaya potensial dalam program kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan faktor yang determinan, yaitu adanya pengenalan bahaya potensial kepada para pekerja. Dan seluruh karyawan harus mematuhi ketentuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Serta pengendalian dan evaluasi terus menerus dilakukan

---

<sup>2</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 190.

untuk memantau tentang pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>3</sup>

Seluruh tenaga kerja sesudah maupun sebelum menduduki jabatan perlu mendapat pelatihan yang menyeluruh dalam metode kerja yang aman dan harus mendapat pendidikan dan pelatihan, serta bimbingan yang terus menerus dalam usaha menghilangkan bahaya dalam kesehatan dan keselamatan kerja serta usaha-usaha untuk menghindarkan yang tidak kita inginkan/kecelakaan.

Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak acuh, dapat menurunkan produktivitas kerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.<sup>4</sup>

Kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan. Kerusakan material atau peralatan bisa menurunkan tingkat keuntungan perusahaan dan korban manusia bisa menurunkan tingkat produktivitas ataupun efisiensi perusahaan. Dengan

---

<sup>3</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 153-156

<sup>4</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi aksara, 2004), hlm. 140.

demikian manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan kepentingan dua belah pihak, yakni manajemen dan tenaga kerja.<sup>5</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya. Hal inilah yang mendorong pentingnya K3 ditanamkan pada diri para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat pengaman (seperti masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung) saat bekerja. K3 ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.<sup>6</sup>

PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) monopoli yang bergerak dalam bidang industri listrik sebagai distributor atau penyalur listrik kepada setiap konsumennya baik perusahaan maupun rumah tangga untuk meningkatkan

---

<sup>5</sup> Ronal Nangoi, *Pengembangan Produksi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Garfindo Persada, 2005), hlm. 136.

<sup>6</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 188.

kualitas kehidupan masyarakat. Perusahaan ini terletak di Jl. Sisinga Mangaraja KM 4 No. 11 Batunadua Padangsidempuan Timur, Sumatera Utara.

PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja baik di kantor maupun di luar kantor (lapangan). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memang lebih condong terhadap pekerjaan yang beresiko tinggi dan berpotensi berbahaya seperti melakukan perbaikan instalasi listrik dan penggantian trafo di lapangan. Akan tetapi K3 di kantor juga sangat penting untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh gangguan (*force major*) seperti kebakaran. Kebijakan PT. PLN (Perseo) area Padangsidempuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan suatu landasan untuk bekerja mencapai tujuan akhir yaitu peniadaan atau penihilan kesehatan yang buruk dan cedera akibat hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau istilahnya disebut *zero accident*. Karena itu PT. PLN (Perseo) area Padangsidempuan menganggap pentingnya K3, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat pelindung diri seperti sarung tangan, sepatu, pemakaian helm kerja, tangga, sabuk pengaman, tali penyelamat, pengaturan udara yang cukup serta standar operasional prosedur (SOP) yang baik.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PLN (Perseo) area Padangsidempuan diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan kepada karyawan serta pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan

produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis serta hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan masih ada karyawan yang tidak mengindahkan prosedur program K3 dalam perusahaan dimana kurangnya kesadaran atau tidak memakai perlengkapan keselamatan kerja sesuai dengan prosedur. Hal tersebut akan berdampak kepada perusahaan yaitu kurang atau tidak efisiennya pencapaian tujuan pekerjaan bahkan juga kepada karyawan dimana menurunnya kinerja karyawan akibat kecelakaan kerja serta kondisi kesehatan yang kurang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik mengungkap masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam pengukuran kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan adalah sebagai berikut :

- a Gaya kepemimpinan, dimana pemimpin yang baik sebagai motivator dengan menciptakan budaya kerja untuk memacu peningkatan prestasi kerja karyawan.
- b Lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja seperti kenyamanan bekerja.
- c Pelatihan dan pendidikan, sebagai pendukung dalam rangka pengembangan diri agar menjadi karyawan yang profesional dibidangnya.
- d Keselamatan dan kesehatan kerja, dimana jika perusahaan dan karyawan menerapkan sistem manajemen ini dengan baik maka tujuan pencapaian akan didapatkan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas. Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas yaitu keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **D. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan”.

### E. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Variabel X <sub>1</sub> (Keselamatan Kerja)	Keselamatan kerja adalah proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui penyiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.	a. Komunikasi dan dukungan b. Alat pelindung diri c. Beban kerja d. Hubungan	Ordinal
Variabel X <sub>2</sub> (Kesehatan Kerja)	Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja	a. Lingkungan kerja b. Keadaan dan kondisi karyawan c. Perlindungan karyawan	Ordinal
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas, ketetapan waktu, tanggung jawab, loyalitas dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.	a. Ketepatan waktu b. Kualitas dan kuantitas c. Tanggung jawab d. Loyalitas e. kerjasama	Ordinal

## **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan”.

## **G. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian antara lain :

### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan menjadi salah satu masukan yang positif dan membangun kepada pihak manajemen perusahaan PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan keilmuan dan sekaligus dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan**

Diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, serta membantu mahasiswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

## **H. Sistematika Pembahasan**

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Pustaka terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis

BAB IV berisikan paparan data atau hasil penelitian dan pembahasan yang tersusun atas hasil-hasil penelitian yang merupakan kumpulan data-data yang diperoleh penulis dan pembahasan yang merupakan hasil analisis penulis terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

BAB V merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **a. Kinerja Karyawan**

###### **1) Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Meyer dan zucker menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran.<sup>2</sup> Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

---

<sup>1</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67.

<sup>2</sup> David Rees dan Richard McBain, *People Management : Teori dan Strategi (Tantangan & Peluang)* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>3</sup>

Sedangkan Cormick & Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.<sup>4</sup>

Sementara menurut Pabundu Tika kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>5</sup>

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, tanggungjawab, loyalitas dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 170.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 171.

<sup>5</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 121.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

### a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

### b) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 176.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketaatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketaatan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan Sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.<sup>7</sup>

### 3) Kriteria (Standar) Kerja

Adapun kriteria atau standar kinerja yang dapat ditetapkan adalah sebagai berikut :<sup>8</sup>

a) Sifat

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun, banyak dari

---

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 177-178.

<sup>8</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2008), hlm.

kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subjektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan.

Pada saat yang sama, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan dan jika berhubungan ini terbukti, pemanfaatannya dalam penilaian bisa dianggap tepat. Sifat-sifat seperti adaptabilitas, pertimbangan, penampilan, dan sikap bisa digunakan jika terbukti berhubungan dengan pekerjaan.

b) Perilaku

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas. Perilaku-perilaku yang diinginkan bisa cocok sebagai kriteria evaluasi karena jika perilaku-perilaku tersebut diberi pengakuan dan imbalan, para karyawan cenderung mengulangnya. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam proses evaluasi.

c) Kompetensi

Kompetensi merupakan sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

d) Pencapaian tujuan

Jika organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan.

e) Potensi perbaikan

Ketika organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja para karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam proses tersebut mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Hal tersebut melibatkan penilaian potensi karyawan.<sup>9</sup>

#### 4) Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Untuk menilai kinerja individu dalam organisasi, Ravianto menetapkan beberapa kriteria yaitu : kompetensi individu tentang pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan, produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama,

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 261-262.

kedisiplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat, kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan.<sup>10</sup>

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan adalah:<sup>11</sup>

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

---

<sup>10</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), hlm. 74.

<sup>11</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 10.

## 5) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah :<sup>12</sup>

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
- g) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- h) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 11.

## **b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1) Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja (*safety*) adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>13</sup> Keselamatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko 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. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik yang mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.<sup>14</sup>

Keselamatan kerja adalah proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui penyiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Sebagai sebuah proses, maka keselamatan kerja membutuhkan sebuah sistem manajemen.

Manajemen sebagai salah satu ilmu yang mencakup aspek sosial yang sangat bermanfaat dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari segi perencanaan maupun pengambilan keputusan dalam organisasi. Untuk menghilangkan atau

---

<sup>13</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 356.

<sup>14</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen, Op. Cit.*, hlm. 161.

mengurangi tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, maka pihak manager pabrik harus memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan kedisiplinan kerja kepada penghargaan, pengorganisasian untuk memonitoring program keselamatan kerja, mekanisme koordinasi yang jelas dan terukur dan audit secara periodik ke setiap bagian. Dengan demikian, asas yang digunakan dalam manajemen keselamatan kerja harus mencakup perencanaan maupun keputusan-keputusan manjerial dan organisasi yang terintegrasi di setiap aspek operasional dan strategis perusahaan. Apabila kecelakaan kerja terjadi, maka seluruh pemangku kepentingan di dalam perusahaan harus ikut bertanggung jawab.

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diinginkan dan berpotensi dimana saja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total.

Penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua:

- a) Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan. Contohnya, pakaian kerja,

penggunaan peralatan pelindung diri, falsafah perusahaan, dan lain-lain.

- b) Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman. Contohnya, penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain.<sup>15</sup>
- c) Kecelakaan dapat dipelajari dari berbagai aspek seperti personalianya, pekerjaan yang menimbulkan kecelakaan, alat-alat dan perlengkapan, departemen tempat terjadinya kecelakaan dan akibatnya (karyawan yang terluka). Analisa hendaknya digunakan untuk maksud-maksud perbaikan di masa yang akan datang.<sup>16</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, kesehatan adalah “keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sementara kesehatan kerja dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional.

Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan

---

<sup>15</sup> Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik :Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi Dan Efektifitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 233-236.

<sup>16</sup> Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE, 1983), hlm. 246.

syarat kesehatan kerja. Ketentuan yang sama juga menegaskan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Menurut Rantanen, tujuan pelayanan kesehatan kerja adalah untuk melindungi kesehatan para pekerja, dan untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman dan komunitas kerja yang berfungsi dengan baik. Untuk itu mewujudkan tujuan ini, pelayanan kesehatan kerja menjalankan kegiatan promosi, pencegahan (preventif), dan penyembuhan (kuratif).

Kesehatan karyawan mencakup kesehatan fisik dan mental. Kesehatan pekerja bisa terganggu karena penyakit, stress, maupun karena kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara material, karena mereka akan lebih jarang mangkir dan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman, sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja lebih lama. Dengan kata lain, para pekerja akan dapat bekerja secara produktif.

Program kesehatan kerja dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Dengan lingkungan kerja yang sehat, pekerja akan terhindar dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya.

Faktor-faktor lingkungan memainkan peran pokok dalam munculnya gangguan-gangguan kesehatan dan semata-mata berupa

ketiadaan penyakit telah berubah. Dewasa ini, banyak orang yang memandang bahwa kesehatan optimal dapat diperoleh melalui keamanan lingkungan, perubahan organisasi, dan gaya hidup berbeda.<sup>17</sup>

Kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.<sup>18</sup>

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja semaunya tanpa memerhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan dalam suatu

---

<sup>17</sup> Marwansyah, *Op. Cit.*, hlm. 365-366.

<sup>18</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen, Loc. Cit.*

hubungan kerja menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial.<sup>19</sup>

Kondisi-kondisi kesehatan yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja terlihat dari kondisi penyakit umum dan penyakit akibat kerja. Perlu diketahui pula kekhususan mengenai gangguan kesehatan pada masyarakat tenaga kerja, yaitu biasanya efek penyakit umum dan diperburuk lagi oleh faktor-faktor pekerjaan yang tidak memenuhi syarat-syarat higene dan kesehatan.<sup>20</sup>

Penyakit akibat kerja menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Faktor utama dari teknologi yang menjadi penyebab penyakit kerja adalah bahan kimia, radiasi dan sebagainya. Untuk itu setiap perusahaan sejak dini harus mempunyai kebijaksanaan aktif di bidang pencegahan kecelakaan kerja dan manajemen harus merumuskan dan melaksanakan kebijaksanaan tersebut bersama wakil-wakil pekerja. Tindak lanjut kebijaksanaan tersebut agar berusaha selalu memantau semua alat-alat seperti mesin, pesawat- pesawat, perkakas-perkakas, instalasi listrik dan instalasi vital lainnya harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Demikian pula penggunaan atau

---

<sup>19</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 87.

<sup>20</sup> Suma'mur PK, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja* (Jakarta: PT Gunung Agung, 1980), hlm. 4.

pengolahan bahan-bahan yang dapat membahayakan atau mengganggu kesehatan tenaga kerja harus diusahakan sedemikian rupa, hingga timbulnya malapetaka yang tidak diinginkan dapat dicegah. Selanjutnya lingkungan tempat-tempat kerja harus diusahakan agar memenuhi syarat-syarat kebersihan, kesehatan dan harus diadakan pula usaha pencegahan kebakaran.

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai suatu robot. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu memanusiakan pekerjaan atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Tegasnya, pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan pengaturan oleh

Pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, seperti norma pengamanan kerja, norma memperlancar pekerjaan bongkar muat, dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya.<sup>21</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Pada prinsipnya dasar keselamatan dan kesehatan kerja menekankan beberapa hal, yaitu :

- a) Setiap karyawan berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan.
- b) Setiap karyawan yang berada di tempat kerja harus dijamin keselamatannya.
- c) Tempat pekerjaan dijamin selalu dalam keadaan aman.<sup>22</sup>

## **2) Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Adapun tujuan dari keselamatan dan kesehatan adalah sebagai berikut :<sup>23</sup>

- a) Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, selektif mungkin.

---

<sup>21</sup>Basir Barthos, *Op. Cit.*, hlm. 144-150.

<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 208.

<sup>23</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen, Op. Cit.*, hlm. 162.

- c) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d) Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e) Meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g) Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Cara menanggulangi keselamatan dan kesehatan kerja antara lain dengan cara :

- a) Meniadakan unsur penyebab kecelakaan
- b) Mengadakan pengawasan yang ketat

Sasaran yang hendak dicapai oleh keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a) Tumbuhnya motivasi untuk bekerja secara aman
- b) Terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan
- c) Mengurangi tingkat kecelakaan di lingkungan kantor
- d) Tumbuhnya kesadaran akan pentingnya makna keselamatan kerja di lingkungan kantor

e) Meningkatnya produktivitas kerja

Dan tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :<sup>24</sup>

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

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, dan sumber daya manusia yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan

---

<sup>24</sup> Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 207-209.

pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.<sup>25</sup>

Tujuan inti sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah memberikan perlindungan kepada karyawan. Bagaimanapun, pekerja adalah aset perusahaan yang harus diperlihara dan dijaga keselamatannya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.<sup>26</sup>

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping itu tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Sebagaimana dijelaskan firman Allah SWT dalam QS. *Ar Ra'd* : 11 sebagai berikut :

لَهُرَّ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ  
 اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

<sup>25</sup> Marwansyah, *Op. Cit.*, hlm. 340.

<sup>26</sup> Sedarmayanti, *Op. .Cit.*, hlm. 213.

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ<sup>ج</sup> وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.<sup>27</sup>

Berdasarkan ayat di atas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rezeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, artinya bahwa manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia. Tapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak,

<sup>27</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000), hlm. 199.

hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Jadi, manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya.

Allah berfirman dalam QS. *Al-an'am* : 17 yang berbunyi :

وَإِنْ يَمَسُّكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ  
يَمَسُّكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٧﴾

Artinya: Jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu. (QS. *Al-an'am* : 17)<sup>28</sup>

Ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Alquran dan hadis melarang umat untuk membuat kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya. Hubungannya K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat anda bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 103.

maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Karena di situ tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

### **3) Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Program-program keselamatan dan kesehatan karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk yaitu :<sup>29</sup>

- a) Membuat kondisi kerja aman, antara lain dengan membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman, menggunakan peralatan-peralatan yang lebih baik, mengatur layout pabrik dan penerangan sebaik mungkin, lantai-lantai, tangga-tangga dan lerengan-lerengan harus dijaga dari air, minyak dan gemuk, melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik, dan menggunakan petunjuk-petunjuk dan peralatan-peralatan keamanan.
- b) Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan mendidik para karyawan dalam hal keamanan, memberlakukan larangan-larangan secara keras, misal larangan merokok, memasang

---

<sup>29</sup> T.Hani Handoko, *Op.Cit.*, hlm. 191.

poster-poster dan kartun-kartun untuk selalu mengingatkan tentang keamanan, menunjukkan gambar-gambar karyawan yang luka dan data statistik kecelakaan, misal dimuat dalam berita perusahaan untuk menimbulkan dan meningkatkan kebutuhan akan keselamatan, membentuk komite manajemen serikat kerja untuk memecahkan masalah-masalah keselamatan dan sebagainya.

- c) Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan kerja ini mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan sebagainya.
- d) Perusahaan dapat memberikan pelayanan kesehatan seperti penyediaan dokter organisasi dan klinik kesehatan organisasi.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

#### **4) Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :<sup>31</sup>

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan
- b) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya
- c) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan
- d) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit
- e) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja
- f) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja karyawan

Penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan kemungkinannya antara lain :

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja

---

<sup>31</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen, Op. Cit.*, hlm. 162-163.

- (1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
  - (2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - (3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- b) Pengaturan udara
- (1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik
  - (2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- c) Pengaturan penerangan
- (1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - (2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- d) Pemakaian peralatan kerja
- (1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
  - (2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
- e) Kondisi fisik dan mental
- (1) Kerusakan indera, stamina yang tidak stabil
  - (2) Emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat,

dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya<sup>32</sup>

Dalam uraian yang lebih rinci, Amstrong menyebutkan bahwa pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi kegiatan-kegiatan berikut ini :

- a) Merumuskan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Melakukan *risk assessment* untuk mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko yang terkait dengan bahaya tersebut
- c) Melakukan audit dan inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja
- d) Mengimplementasikan program-program kesehatan kerja
- e) Mengelola stress
- f) Mencegah kecelakaan
- g) Mengukur kinerja keselamatan dan kesehatan kerja
- h) Mengkomunikasikan kebutuhan akan praktik-praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang baik
- i) Melatih praktik-praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang baik
- j) Mengorganisasikan keselamatan dan kesehatan kerja<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> Marwansyah, *Op. Cit.*, hlm. 341.

## 5) Alasan Pentingnya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

### a) Moral

Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

### b) Hukum

Dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan.

### c) Ekonomi

Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk member ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Gary Dessler, *Manajemen Personalia : Teknik dan Konsep* (Jakarta: Erlangga, 1986), hlm. 634-635.

## 6) Landasan Hukum Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Upaya-upaya yang telah dilakukan di Indonesia antara lain adalah dengan dikeluarkannya berbagai peraturan perundang-undangan seperti ketentuan pokok tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 tahun 1969 dan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lain yang melengkapinya.

Dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 dicantumkan beberapa hal sebagai berikut :

“Tiap Tenaga Kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan,kesusilaan, pemeliharaan moral manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.<sup>35</sup>

Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

- a) Norma keselamatan kerja
- b) Norma kesehatan kerja dan *higene* perusahaan
- c) Norma kerja
- d) Pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja

Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok dibidang

---

<sup>35</sup> Basir Barthos, *Op. Cit.*, hlm. 137.

keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-Undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

- a) Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku di setiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja dan usaha baik bersifat ekonomi dan sosial).
- b) Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, alat, bahan, pesawat, mesin, lingkungan, proses produksi, sifat pekerjaan, cara kerja
- c) Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknik dan seterusnya
- d) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha.

Upaya perlindungan tenaga kerja maupun pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja mendapat perhatian penting di Indonesia. Dalam GBHN Tahun 1988 pada sektor tenaga kerja point 10.b dinyatakan bahwa :

“Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk kondisi kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kerja”. Penjabaran dari GBHN 1988 tersebut tercakup dalam Repelita V Departemen Tenaga Kerja, khususnya bidang perlindungan tenaga kerja termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 138.

Oleh karena itu upaya-upaya yuridis formil telah dilakukan, namun di dalam menghadapi tantangan masa datang upaya yuridis formil tersebut perlu memperoleh dukungan manajemen dan teknologi untuk melindungi dan mencapai kesejahteraan pekerja. Apabila upaya-upaya tersebut berhasil maka akan menimbulkan dampak yang lebih luas antara lain peningkatan produktivitas, rasa bebas dari rasa takut untuk menghadapi teknologi canggih dan meningkatkan motivasi kerja serta rasa jati diri yang tinggi.<sup>37</sup>

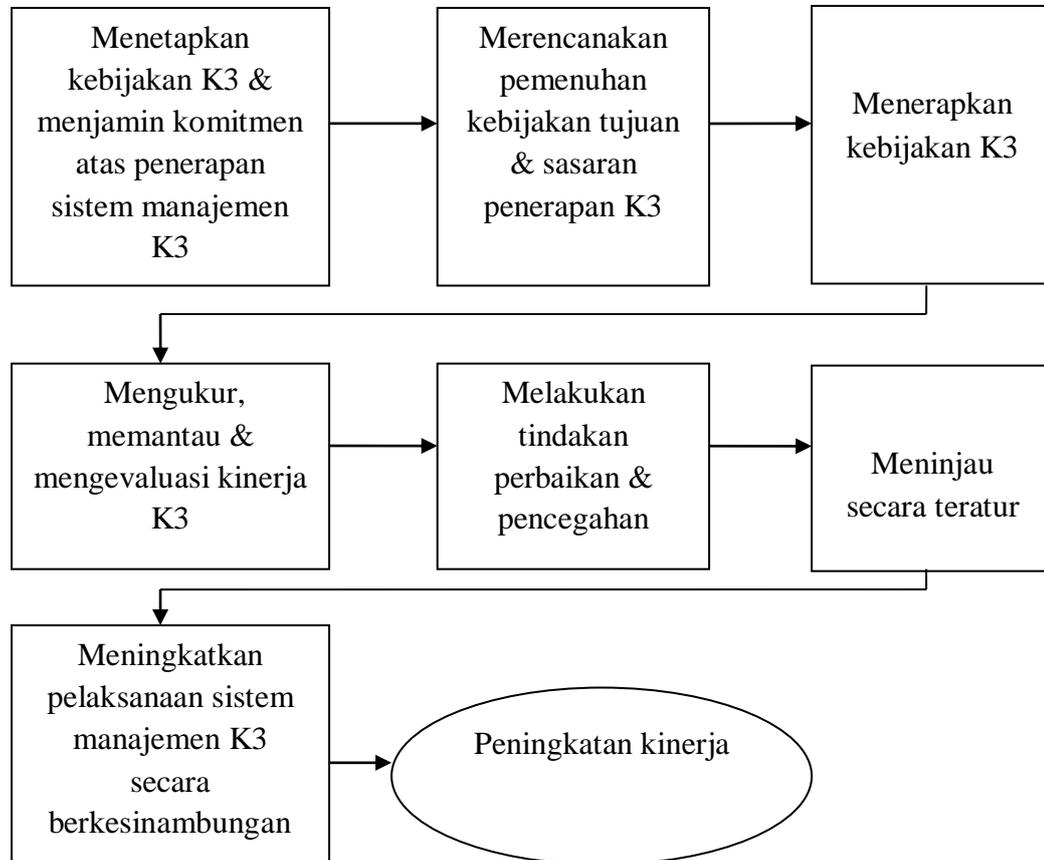
Sementara itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/MEN/1996 menyebutkan bahwa dalam penerapan sistem manajemen K3, perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a) Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3
- b) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja
- c) Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja
- d) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan Pencegahan
- e) Dan meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 139.

**Gambar 2.1**  
**Ketentuan Penerapan Sistem Manajemen K3**



Berdasarkan Undang-Undang pada pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Selanjutnya ketentuan ini juga menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Marwansyah, *Op. Cit.*, hlm. 340-342.

## **7) Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Dengan Kinerja**

Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan serta pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, jika tidak akan berakibat menurunnya produktivitas atau kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya seperti pendidikan dan pelatihan, keahlian, kepemimpinan, lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan harus memperhatikan dan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Jika tidak diterapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja maka masalah dibidang ini menimbulkan pada kerugian yang diakibatkan kecelakaan kerja dan lingkungan kerja yang kurang sehat dan aman. Dalam lingkungan seperti ini para karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan menurun. Ini juga

berarti bahwa perusahaan akan sulit melakukan pengembangan perusahaan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan.<sup>39</sup>

Misalnya, penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.<sup>40</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Di samping itu keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak asasi setiap tenaga kerja serta merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja setinggi-tingginya. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan

---

<sup>39</sup> Ronald Nangoi, *Op. Cit.*, hlm. 136-137.

<sup>40</sup> Basir Barthos, *Op. Cit.*, hlm. 150.

mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan.

## B. Penelitian Terdahulu

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

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul/ Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Ishardian	Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang. (Skripsi : FE Universitas Negeri Semarang 2010).	Kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 9,063 + 0,409$
Iswatun Hasanah	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Manunggal Jaya Di Boyolali. (Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2014).	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,725 dengan t hitung 4,923 serta nilai signifikansi 0,001.
Sulistyarini	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Sahabat di Klaten. (Skripsi : FE STAIN 2006).	Variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil F hitung 7,485 yaitu lebih besar dari nilai F tabel 4,17

Persamaan penelitian Ishardian dengan penelitian ini menggunakan regresi linear berganda melalui pengujian hipotesis uji t dan uji F.

Sementara perbedaannya adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Persamaan penelitian Iswatun Hasanah adalah mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Persamaan penelitian Sulistyarini adalah untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara perbedaannya adalah bahwa penelitian ini dilakukan di tahun ini yakni tahun 2016, dan variabel Y sebagai kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini terletak di PT. PLN area Padangsidimpuan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

### **C. Kerangka Pikir**

Perkembangan suatu industri sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja yang produktif, sehat dan berkualitas perlu adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Menurut Sedarmayanti keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.<sup>41</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan

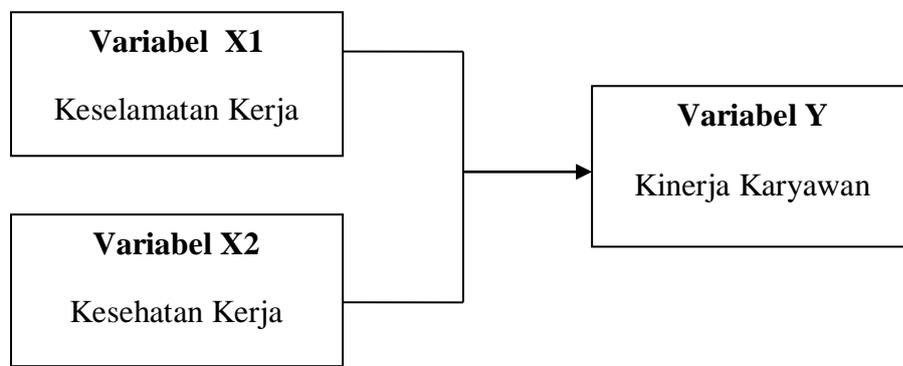
---

<sup>41</sup> Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 208.

kinerja, meningkatkan efisiensi pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan kinerja yang baik.

Adapun kerangka pikir dari penelitian tersebut yaitu :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pikir**



Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dijelaskan bahwa faktor keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan kinerja. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab akibat dapat diminimalisir. Hal ini sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja yang produktif dan efisien. Dan kesehatan kerja menyangkut fisik dan mental. Kesehatan kerja yang baik dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat seperti menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran dan kelelahan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan

tugasnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian. Sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat keterkaitan secara konsisten.<sup>42</sup>

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

“Ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan.”

---

<sup>42</sup> Maman Abdurrahman dkk, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 65.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Perusahaan PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan yang beralamat di Jl. SM. Raja KM 4 No. 11 Batunadua Padangsidempuan. Penelitian ini akan direncanakan mulai Januari sampai Juni 2016.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan pengukuran dengan angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik.<sup>1</sup>

#### **C. Populasi Dan Sampel**

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan karyawan kontrak yang ada di PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan yang berjumlah 50 orang.

---

<sup>1</sup> STAIN Padangsidempuan, *Panduan Penulisan Skripsi* (Padangsidempuan: STAIN Padangsidempuan, 2012), hlm.32.

## 2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi.<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto mengatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga teknik sampel penelitiannya merupakan penelitian teknik sampel populasi.<sup>3</sup> Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang.

### D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>4</sup> Adapun data yang digunakan dalam teknik pengumpulan data penelitian adalah data primer berupa angket dan observasi.

#### 1. Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>5</sup>

Pengukuran kuisisioner dengan menggunakan skala likert, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

---

<sup>2</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 103.

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 146.

<sup>5</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta:Rineka Cipta, 2011), hlm. 111.

Instrumen pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili oleh setiap nilai skor. Adapun rumusan skala likert sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dalam menyusun angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diteliti. Maka peneliti menyusun kisi-kisi dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Angket tentang keselamatan kerja**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
1	Keselamatan Kerja	a. Komunikasi dan dukungan b. Alat pelindung diri c. Beban kerja d. Hubungan	4,5 1,2,3 6,7 8,9,10
Jumlah			10

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Angket tentang kesehatan kerja**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
1	Kesehatan Kerja	a. Lingkungan kerja b. Keadaan dan kondisi karyawan c. Perlindungan karyawan	1,2,3,4 5,6 7,8,9,10
Jumlah			10

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Angket tentang kinerja karyawan**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Kinerja Karyawan	a. Ketepatan Waktu	3,4,5
		b. Kualitas dan kuantitas	1,2
		c. Tanggungjawab	6,7,8
		d. Loyalitas	9
		e. Kerjasama	10
Jumlah			10

## 2. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca inderamata serta dibantu dengan panca indera lainnya.

## E. Analisa Data

### 1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 172.

Hasil perhitungan  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *Product Moment* dengan taraf signifikansi 5 %  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item yang diuji valid.<sup>7</sup> Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.<sup>8</sup> Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .<sup>9</sup>

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21 dengan menggunakan :

1) *Kolmogorov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Sig  $> 0,05$  maka distribusi data bersifat normal

Sig  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Sugiyono & Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung:Alfabeta, 2015), hlm. 383.

<sup>8</sup> Jonathan Sarwono, *Rumus- Rumus Populer dalam SPSS 22 untuk Riset Skripsi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015), hlm. 248.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 249.

<sup>10</sup> Sugiyono & Agus Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 323.

## 2) Metode Grafik.

P-P Plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat dikatakan garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.<sup>11</sup>

## 4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan, uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dan variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi kurang dari 0,05.<sup>12</sup>

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelasan (bebas) dari model regresi berganda.<sup>13</sup> Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “ Jika nilai *Variance Inflation Factor*  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ .”<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 124.

<sup>12</sup> Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 36.

<sup>13</sup> Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV Andi, 2010), hlm. 82

<sup>14</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22, Op. Cit.*, hlm. 105.

### **b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu.<sup>15</sup> Pengujian ini tidak dilakukan karena penelitian tidak menggunakan data *time series* (runtut waktu).

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat pola grafik regresi, dan Uji koefisien korelasi Spearman. Dan penelitian ini melakukan metode dengan melihat pola grafik regresi.<sup>16</sup>

Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

---

<sup>15</sup> Sugiyono & Agus Susanto, *Op.Cit*, hlm. 333.

<sup>16</sup> Duwi Priyatno, *Mandiri, Op. Cit.*, hlm. 41-42.

Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>17</sup>

## 6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent*. Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* dua atau lebih.<sup>18</sup>

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Kk = \alpha + \beta_1.ksl + \beta_2.ksh + e$$

Keterangan :

Kk	= Kinerja Karyawan
Ksl	= Keselamatan Kerja
Ksh	= Kesehatan Kerja
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien Regresi Keselamatan Kerja
$\beta_2$	= Koefisien Regresi Kesehatan Kerja
e	= Standar Error

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 277.

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum, koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi tinggi.<sup>19</sup>

## 8. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan:

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. maka digunakan tingkat sigifikasi 0,05. Setelah  $t_{hitung}$  diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.<sup>20</sup>

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ( $\alpha = 0,05$ ).

Jika  $F_{hitung} <$   $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ( $\alpha = 0,05$ ).<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Mudrajad Kuncoro, *Op.Cit.*, Hlm. 240-241.

<sup>20</sup> Syafrizal Helmi Situmorang, dkk, *Op.Cit*, hlm.115

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 114.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Sejarah keberadaan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara berawal dari dimulainya usaha kelistrikan di Sumatera Utara pada tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta Belanda bernama NV NIGEM / OGEM membangun sentral listrik di tanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN Cabang Medan di Jl. Listrik No. 12 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan pada tahun 1924, di Tebing Tinggi tahun 1927, di Sibolga (oleh NV ANIWM) Berastagi dan Tarutung tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.<sup>1</sup>

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, bergeraklah aksi karyawan perusahaan listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan listrik yang diambil alih itu kemudian diserahkan kepada Pemerintah RI yakni kepada Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu maka

---

<sup>1</sup> Buku Pedoman PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan. hlm. 1.

dengan Penetapan Pemerintah No.1 SD/45 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik.

Dalam suasana hubungan antara Indonesia dan Belanda yang makin memburuk, maka pada tanggal 3 Oktober 1953 terbitlah Surat Keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945. Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (yang meliputi daerah Sumatera Timur dan Tapanuli) yang berpusat di Medan.

Pada bulan Maret 1958 dibentuk Penguasa Perusahaan-Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG) yang merupakan gabungan antara perusahaan listrik dan perusahaan gas. Dalam perjalanannya, pada tahun 1959 P3LG berubah menjadi Direktorat Jenderal PLN (DDPLN). Pada tanggal 1 Januari 1961 dibentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU –PLN) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan pun berubah. Perusahaan listrik di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau diubah namanya menjadi PLN Eksploitasi. Pada tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan melalui Peraturan Menteri PUT No. 9 /PRT/64 dan kemudian dibentuklah 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga

listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Kemudian dengan terbitnya Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkanlah pembagian daerah kerja PLN secara nasional menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi, dimana PLN Sumatera Utara ditetapkan menjadi PLN Eksploitasi I.<sup>2</sup>

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan Surat Keputusan Direksi PLN No. KPTS 009/DIRPLN/1966 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Binjai, Sibolga, dan Pematang Siantar (yang berkedudukan di Tebing Tinggi). Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972 mengubah bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang isinya mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam Surat Keputusan Menteri PUTL No. 01/PRT/73 menetapkan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara. Menyusul kemudian terbit Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/75 yang mengubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah, dimana PLN Eksploitasi II berubah namanya menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 3.

Dengan berlakunya Undang-Undang No. 15 tahun 1985 tentang Ketenagalistrikan, Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara ditetapkan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK). Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka pada tanggal 16 Juni 1994 terbitlah Peraturan Pemerintah No.23/1994 yang isinya menetapkan status PLN yang berubah dari Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO).

Sejak status perusahaan berubah, perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat. Hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996, dibentuklah organisasi baru bidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara.

Dengan pembentukan Organisasi baru PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara yang terpisah dari PT PLN (Persero) Wilayah II, maka fungsi – fungsi pembangkitan dan penyaluran yang sebelumnya dikelola oleh PT PLN (Persero)

Wilayah II berpisah tanggung jawab pengelolaannya ke PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumbagut. Sementara itu, PT PLN (Persero) Wilayah II berkonsentrasi pada bidang distribusi dan penjualan tenaga listrik. Pada Tahun 2003 PT PLN (Persero) Wilayah II berubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Wilayah Kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara meliputi keseluruhan wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan luas 71.680,68 km<sup>2</sup> yang terdiri atas 25 Kabupaten dan 8 Kota dengan 417 kecamatan dan 5.856 desa/kelurahan dimana sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias.<sup>3</sup>

## 2. Visi, Misi, Moto Dan Nilai-nilai Perusahaan

### a. Visi

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

### b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait.
- 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.

### c. Moto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*)

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

**d. Nilai – Nilai PT. PLN (Persero)**

Nilai – nilai perusahaan PT. PLN (Persero) yang dapat digunakan sebagai prinsip dalam menjalankan roda organisasi antara lain :

- 1) Jujur
- 2) Integrasi
- 3) Peduli
- 4) Pembelajaran
- 5) Teladan

**3. Ruang Lingkup Organisasi**

Ruang lingkup bidang usaha yang ada pada PT. PLN (Persero) ada dua, pertama sebagai pembangkit listrik dan yang kedua sebagai penyalur listrik kepada konsumen yang membutuhkan listrik. Akan tetapi PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan yang berlokasi di Batunadua hanya sebagai distributor atau sebagai penyaluran listrik saja kepada setiap konsumennya.

**4. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan melakukan restruksi. Tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien.

Adapun struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan sebagai berikut :

## B. Hasil Analisa Data

### 1. Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Keselamatan Kerja

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item1	0,648	Instrument valid, jika r hitung > r tabel n=50.  Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel= 0,297.	Valid
Item2	0,653		Valid
Item3	0,575		Valid
Item4	0,552		Valid
Item5	0,609		Valid
Item6	0,559		Valid
Item7	0,573		Valid
Item8	0,681		Valid
Item9	0,583		Valid
Item10	0,462		Valid

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan adalah valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel dan untuk  $n = 50$  adalah 0,297 sedangkan  $r$  hitung dapat dilihat dari tabel di atas. Untuk  $r$  hitung yang lebih tinggi terdapat pada item pertanyaan ke 8 yaitu 0,681, sedangkan  $r$  hitung yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke 10 yaitu 0,462.

### b. Uji Validitas Kesehatan Kerja

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja**

Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item1	0,331	Instrument valid, jika r hitung > r tabel n=50.  Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel= 0,297.	Valid
Item2	0,640		Valid
Item3	0,758		Valid
Item4	0,747		Valid
Item5	0,479		Valid
Item6	0,443		Valid
Item7	0,591		Valid
Item8	0,508		Valid
Item9	0,312		Valid
Item10	0,540		Valid

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan adalah valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel dan untuk  $n = 50$  adalah 0,297 sedangkan  $r$  hitung dapat dilihat dari tabel di atas. Untuk  $r$  hitung yang lebih tinggi terdapat pada item pertanyaan ke 3 yaitu 0,758, sedangkan  $r$  hitung yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke 9 yaitu 0,312.

### c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item1	0,784	Instrument valid, jika r hitung > r tabel n=50.  Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel= 0,297.	Valid
Item2	0,659		Valid
Item3	0,517		Valid
Item4	0,774		Valid
Item5	0,629		Valid
Item6	0,577		Valid
Item7	0,697		Valid
Item8	0,743		Valid
Item9	0,657		Valid
Item10	0,390		Valid

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan adalah valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel dan untuk  $n = 50$  adalah 0,297 sedangkan  $r$  hitung dapat dilihat dari tabel di atas. Untuk  $r$  hitung yang lebih tinggi terdapat pada item pertanyaan ke 1 yaitu 0,784, sedangkan  $r$  hitung yang paling rendah terdapat pada item pertanyaan ke 10 yaitu 0,390.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas. Adapun hasil uji reliabilitas diperoleh seperti tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
Keselamatan Kerja( $X_1$ )	0,870	0,60	Reliabel
Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel keselamatan kerja adalah  $0,870 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) adalah reliabel. Dan untuk variabel kesehatan kerja adalah  $0,820 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) adalah reliabel. Sementara untuk variabel kinerja karyawan adalah  $0,895 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak. Adapun hasil uji normalitas diperoleh seperti tabel berikut ini :

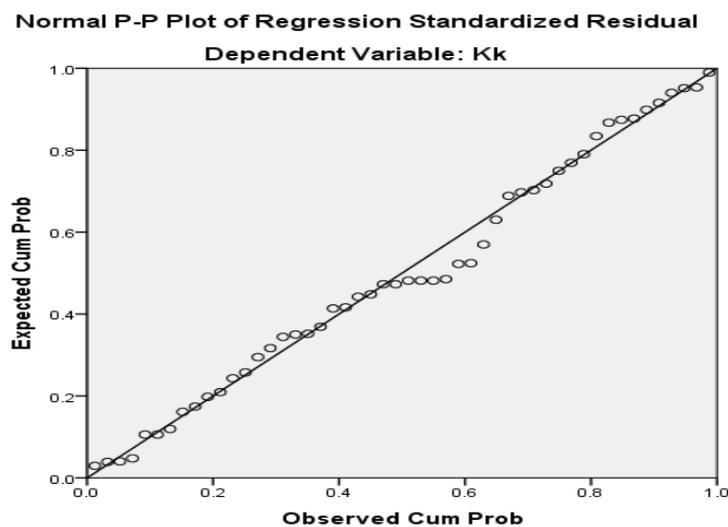
**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas *Kolmogorov - Smirnov***

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35801301
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.753

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *Asymp.Sig* adalah 0,753 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ( $0,753 > 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Selain itu data yang baik juga dapat dilihat melalui grafik. Data yang memiliki kurva dengan pola titik mengikuti garis diagonal dapat dikatakan normal. Seperti yang terlihat pada grafik berikut ini :

**Gambar 4.1**  
**Metode Grafik Uji Normalitas**



Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka data tersebut dapat dikatakan normal.

#### 4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Adapun hasil uji linieritas diperoleh hasil seperti berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Uji Linieritas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kk * Ksl	(Combined)	658.287	16	41.143	2.505	.013
	Between Groups					
	Linearity	515.561	1	515.561	31.388	.000
	Deviation from Linearity	142.725	15	9.515	.579	.870
	Within Groups	542.033	33	16.425		
Total	1200.320	49				

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier.

#### 5. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel

penjelasan (bebas) dari model regresi berganda. Peneliti akan mengujinya melalui SPSS 21.

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “ Jika nilai *Variance Inflation Factor* VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.”

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	.525	5.565			
1 Ksl	.350	.158	.315	.487	2.052
Ksh	.596	.178	.475	.487	2.052

a. Dependent Variable: Kk

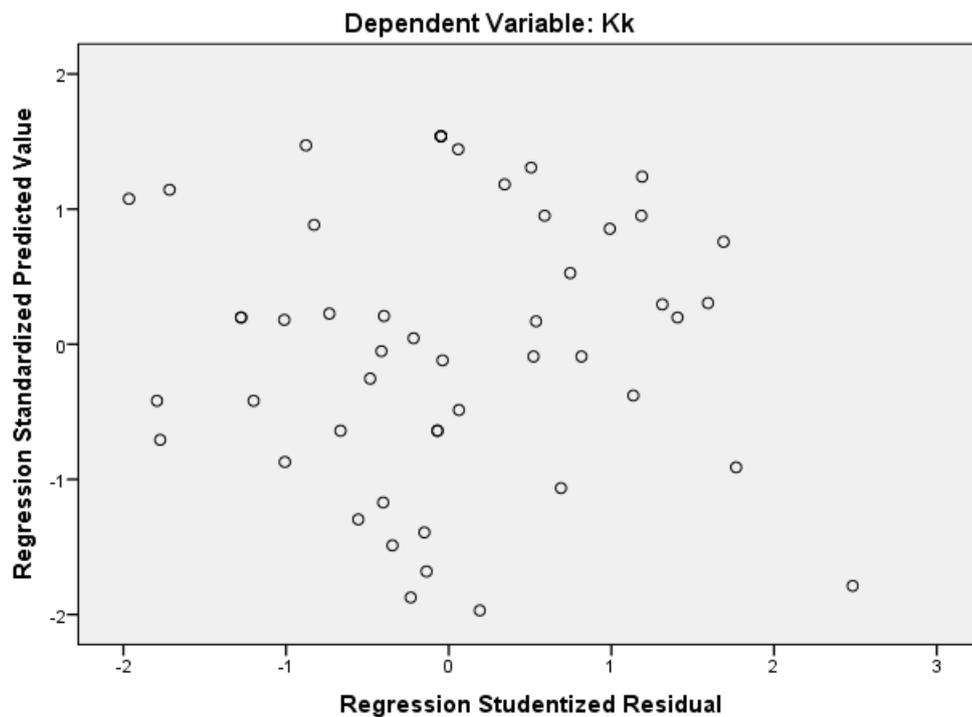
Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF dari variabel keselamatan adalah 2,052 dan variabel kesehatan adalah 2,052. Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas < 10.

Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel keselamatan adalah 0,487 dan untuk variabel kesehatan adalah 0,487. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel di atas > 0,1. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

## b. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**  
**Scatterplot**



Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, apabila bermaksud bagaimana keadaan variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda diperoleh tabel seperti berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.525	5.565		.094	.925
1 Ksl	.350	.158	.315	2.222	.031
Ksh	.596	.178	.475	3.354	.002

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Kk = \alpha + \beta_1.ksl + \beta_2.ksh$$

$$Kk = 0,525 + 0,350 ksl + 0,596 ksh$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a Konstansta sebesar 0,525 artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,525
- b Koefisien regresi variabel keselamatan adalah sebesar 0,350 artinya apabila variabel keselamatan ditambah 1% maka kinerja karyawan adalah sebesar 35%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dengan kinerja karyawan.
- c Koefisien regresi variabel kesehatan adalah sebesar 0,596 artinya apabila variabel kesehatan ditambah 1% maka kinerja karyawan adalah sebesar 59,6%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesehatan dengan kinerja karyawan.

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.520	3.429

a. Predictors: (Constant), Ksh, Ksl

b. Dependent Variable: Kk

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan *output* di atas diperoleh  $R^2$  sebesar 0,540 atau 54%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi faktor lain.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial ( Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun hasil analisis regresi *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.525	5.565		.094	.925
1 Ksl	.350	.158	.315	2.222	.031
Ksh	.596	.178	.475	3.354	.002

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan hasil *output* di atas dapat di lihat bahwa t hitung untuk variabel keselamatan adalah  $2,222 > 2,008$  maka  $H_a$

diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan t hitung untuk variabel kesehatan  $3,354 > 2,008$  maka  $H_a$  diterima.

#### b. Uji Koefisien Regresi Simultan ( Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.11**  
**Uji Hipotesis (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	647.784	2	323.892	27.551	.000 <sup>b</sup>
Residual	552.536	47	11.756		
Total	1200.320	49			

a. Dependent Variable: Kk

b. Predictors: (Constant), Ksh, Ksl

Sumber : Hasil penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan hasil *output* di atas nilai F hitung adalah 27,551 sedangkan F tabel untuk signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,19 dengan regression df 1 adalah 2 dan regression df 2 adalah 47 (berasal dari 49-2). Karena F hitung  $>$  F tabel ( $27,551 > 3,19$ ) maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel keselamatan dan kesehatan secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### C. Pembahasan Hasil Analisa Data

Penelitian ini berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) area Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,222 > 2,008$ ). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa keselamatan kerja dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja. Artinya terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya keselamatan kerja maka karyawan akan merasa aman dan terlindungi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswatun Hasanah, yang penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,354 > 2,008$ ). Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan oleh Marwansyah bahwa kesehatan kerja dapat mewujudkan produktivitas atau kinerja yang optimal. Artinya terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesehatan kerja maka karyawan merasa terjaga dan dilindungi dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang

disebabkan oleh lingkungan kerja sehingga akan meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyarini, yang penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Keselamatan dan kesehatan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi keselamatan dan kesehatan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54% sedangkan sisanya 46% dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan.

Analisis Regresi Berganda memperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Kk = \alpha + \beta_1.ksl + \beta_2.ksh$$

$$Kk = 0,525 + 0,350 ksl + 0,596 ksh$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 0,525 artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,525. Koefisien regresi variabel keselamatan adalah sebesar 0,350 artinya apabila variabel keselamatan ditambah 1% maka kinerja karyawan adalah sebesar 35%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kesehatan adalah sebesar 0,596 artinya apabila variabel kesehatan

ditambah 1% maka kinerja karyawan adalah sebesar 59,6%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesehatan dengan kinerja karyawan.

Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji asumsi klasik. Nilai VIF yang diketahui antar variabel *independent* tidak terdapat multikolinearitas. Untuk uji Heteroskedastisitas, grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibatas dan di bawah sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan dari grafik *normal plot* distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik ini, model regresi ini cukup baik.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukup untuk penelitian lebih lanjut.

3. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan :

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,540 atau 54%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel antara keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 54% dan sisanya 64% dipengaruhi faktor lain.
2. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada keselamatan kerja dengan taraf signifikansi 5 % diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,222 > t_{tabel}$  2,008. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan.
3. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada kesehatan kerja dengan taraf signifikansi 5 % diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,354 > t_{tabel}$  2,008. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidimpuan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan.
2. Perusahaan tetap meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan yang telah diterapkan selama ini agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dan perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

\_\_\_\_\_, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta:Rineka Cipta, 2011.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT Refika Aditama, 2012.

\_\_\_\_\_,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, 2011.

Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta : Bumi aksara, 2004.

Buku Pedoman PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : CV Penerbit Diponegoro, 2000.

David Rees dan Richard McBain, *People Management : Teori Dan Strategi (Tantangan & Peluang)*, Jakarta :Kencana, 2007.

Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.

\_\_\_\_\_, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2011.

Gary Dessler, *Manajemen Personalia : Teknik Dan Konsep*, Jakarta : Erlangga, 1986.

- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011.
- Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE, 1983.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV Andi Offset, 2008.
- Jonathan Sarwono, *Rumus- Rumus Populer dalam SPSS 22 untuk Tesis dan Skripsi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
- Maman Abdurrahman dkk, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2011.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta, 2014.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2010.
- Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 2003.
- Ronal Nangoi, *Pengembangan Produksi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Raja Garfindo Persada, 2005.
- Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik :Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi Dan Efektifitas*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga, 2008.
- Suma'mur PK, *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta : PT Gunung Agung, 1980.

Syarizal Helmi Situmorang, dkk, *Analisis Data Penelitian*, Medan: USU Pers, 2008.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT Refika Aditama, 2013.

STAIN Padangsidimpuan, *Panduan Penulisan Skripsi*, Padangsidimpuan : STAIN Padangsidimpuan, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2012.

Sugiyono & Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2002.

Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* , Yogyakarta: CV Andi, 2010.

T.Hani Handoko, T.Hani *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFEE, 2001.

Torang, Syamsir, *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*, Bandung : CV Alfabeta, 2014.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri:

- a. Nama : Ayu Pita Sari
- b. Tempat/tanggal Lahir : Padangsidempuan, 11 Nopember 1993
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Jl. Prof. M. Yamin, Padangsidempuan
- e. Anak ke : 5 dari 5 bersaudara
- f. Nama Ibu : Minah
- g. Nama Ayah : Alm. Yusri Koto

### Jenjang Pendidikan:

- a. TK Aisyiyah Bustanul Athfal, Padangsidempuan tahun 1999 s/d 2000
- b. SD Negeri No. 200106 Jl. Prof. M. Yamin, tahun 2000 s/d 2006
- c. SMP Negeri 1 Padangsidempuan tahun 2006 s/d 2009
- d. SMA Negeri 6 Padangsidempuan tahun 2009 s/d 2012
- e. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan tahun 2012 s/d 2016



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telephone (0634)22080, Faximile (0634)24022

Padangsidempuan, Januari 2016

Nomor : In. 19/G4.a/PP/009/89/2016  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing

Kepada Yth :  
1. Rukiah Lubis, SE., M.Si  
2. Aliman Syahuri Zein., MEI  
Di  
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

NAMA : AYU PITA SARI  
NIM : 12 230 0223  
FAKULTAS/JURUSAN : FEBI/EKONOMI SYARIAH-3  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN

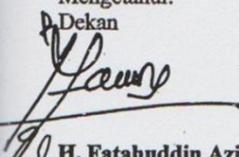
Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan Pembimbing II dalam penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa tersebut serta melakukan penyempurnaan judul bilamana diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan serta kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

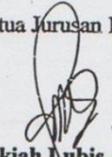
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui:

Dekan

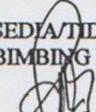
  
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP.19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

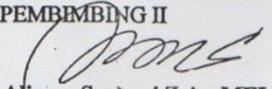
  
Rukiah Lubis, SE., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
PEMBIMBING I

  
Rukiah Lubis, SE., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
PEMBIMBING II

  
Aliman Syahuri Zein., MEI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-649/In.14/G/TL.00/03/2016  
Lamp. : -  
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidimpuan, 28 Maret 2016

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. PLN (PERSERO)  
Area Padangsidimpuan  
di-  
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Ayu Pita Sari  
NIM : 12 230 0223  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP.19731128 200112 1 001



PT PLN (Persero)  
WILAYAH SUMATERA UTARA  
AREA PADANGSIDIMPUAN

Jalan Sisingamangaraja No. 11 KM. 4 Batu Nadua

Telepon : (0634) 23104-23105-23106      Facsimile : (0634) 23099      Website :  
(0634) 23032-23107-22599  
Kotak Pos :      E-Mail :

Nomor : 020 / SDM.04.03 / PSP / 2016  
Sifat : -  
Lampiran : 1(satu) berkas  
Perihal : **Izin Riset.**

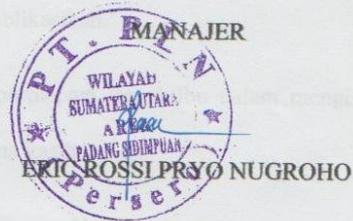
29 MARET 2016

Kepada :  
Institut Agama Islam Negeri P.Sidimpuan  
Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam  
Jl. T.Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang  
Di -  
Padangsidempuan

Sesuai dengan Surat Saudara No. B-649/In.14/G/TL.00/03/2016 tanggal 28 Maret 2016 Perihal Mohon Izin Riset, maka dengan ini kami menyetujui Mahasiswi Saudara untuk melaksanakan Riset tersebut di PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan sesuai dengan Judul Skripsi yang bersangkutan.

Dan kami harapkan kepada Mahasiswi Saudara, tidak membocorkan data yang bersifat rahasia di PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



## **KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu  
Pegawai PT. PLN (Persero)  
Area Padangsimpuan  
Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa jurusan Manajemen Bisnis Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan sedang menyusun tugas Skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO Area Padangsidimpuan”**.

Berkenaan dengan hal itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kusioner yang saya ajukan. Dalam pengisian kusioner ini tidak ada penilaian benar atau salah. Bapak/Ibu dipersilahkan bebas menjawab sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu ketahui. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada resiko apapun terhadap posisi Bapak/Ibu. Jawaban dari responden hanya untuk penelitian penulis dan tidak untuk dipublikasikan.

Dalam hal ini, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner, terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya**

**Ayu Pita Sari**  
**Nim. 12 230 0223**

## A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria      b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD                      d. Diploma
  - b. SMP                    e. Sarjana
  - c. SMA                    f. Pascasarjana
4. Alamat Rumah : a. Di dalam kota Padangsidempuan  
b. Di luar kota Padangsidempuan

## B. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan yang ada, **mohon dibaca dan dipahami Bapak/Ibu dengan sebaik baiknya, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terisi atau terlewati.**
2. Berilah tanda ceklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih dilembar jawaban yang telah disediakan. **Pilihlah jawaban yang sesuai dengan Perasaan, Pendapat, dan Keadaan yang sebenarnya.** Dengan keterangan di bawah ini :

SS      Sangat Setuju  
S        Setuju  
N        Netral  
TS      Tidak Setuju  
STS     Sangat Tidak Setuju

### C. Angket Keselamatan Kerja

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menggunakan pelindung kerja dengan lengkap setiap kali bekerja.					
2.	Semua peralatan keselamatan dipelihara tetap dalam kondisi layak untuk dipakai.					
3.	Peralatan yang digunakan oleh karyawan telah memenuhi standar keselamatan kerja.					
4.	Ada komunikasi yang transparan antara karyawan dan pihak perusahaan ketika ada perubahan rencana kerja.					
5.	Perusahaan melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya.					
6.	Perusahaan selalu berusaha menyeimbangkan jumlah karyawan terhadap beban kerja karyawan.					
7.	Saya harus mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8.	Sesama karyawan harus memiliki rasa saling percaya.					
9.	Perusahaan memberikan petunjuk kerja bagi karyawan.					
10.	Perusahaan membekali karyawan dengan diklat.					

#### D. Angket Kesehatan Kerja

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak mengalami banyak hambatan dari lingkungan kerja.					
2.	Perusahaan selalu berusaha memelihara lingkungan kerja yang aman.					
3.	Perusahaan selalu memelihara lingkungan kerja yang sehat.					
4.	Perusahaan selalu memelihara lingkungan kerja yang bersih.					
5.	Saya selalu berusaha menjaga kebugaran tubuh.					
6.	Saya selalu berusaha menjaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan terhadap karyawan.					
8.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					
9.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.					
10.	Perusahaan sering mensosialisasikan pentingnya kesadaran kesehatan.					

### E. Angket Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kualitas kerja yang semakin meningkat.					
2.	Saya memiliki kuantitas kerja yang semakin bertambah.					
3.	Saya mampu bekerja semaksimal mungkin dengan tepat waktu.					
4.	Saya masuk kerja tepat waktu.					
5.	Saya pulang kerja tepat waktu setelah jam kerja selesai.					
6.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ada.					
7.	Saya mampu mematuhi peraturan yang berlaku.					
8.	Saya menjadi lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
9.	Saya memiliki loyalitas yang semakin tinggi.					
10.	Saya mampu bekerjasama dengan baik.					

Variabel X1 (Keselamatan Kerja)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
7	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
16	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4
17	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
22	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5
25	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
28	3	3	5	5	3	4	3	4	3	5
29	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5
30	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3
31	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3
32	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
36	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
37	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
38	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
39	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
41	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
42	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4



50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
16	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
17	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	5	3	2	2	5	4	4	5
20	4	4	5	3	2	2	5	4	4	5
21	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
22	3	4	4	3	3	2	3	3	4	5
23	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
28	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
30	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
31	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5
32	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
37	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
38	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
39	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
41	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
42	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4

<b>48</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>50</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

## Hasil Analisa Data

### 1. Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Keselamatan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	38.84	15.729	.648	.853
Item2	38.80	15.633	.653	.852
Item3	38.70	16.418	.575	.859
Item4	38.92	17.096	.552	.861
Item5	38.86	15.960	.609	.856
Item6	38.88	15.944	.559	.861
Item7	38.78	16.338	.573	.859
Item8	38.76	16.186	.681	.851
Item9	38.86	16.613	.583	.858
Item10	38.68	16.957	.462	.867

#### b. Uji Validitas Kesehatan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	40.02	12.265	.331	.841
item2	39.12	12.679	.640	.791
item3	39.00	12.367	.758	.780
item4	39.02	12.632	.747	.784
item5	38.92	13.218	.479	.806
item6	38.92	13.218	.443	.809
item7	39.00	12.776	.591	.795
item8	38.72	13.553	.508	.805
item9	39.06	13.894	.312	.821
item10	39.54	11.968	.540	.800

#### c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	37.32	19.079	.784	.874
item2	37.42	20.738	.659	.884
item3	37.48	20.418	.517	.893
item4	37.54	18.947	.774	.874
item5	37.62	19.302	.629	.886
item6	37.36	19.704	.577	.890
item7	37.32	19.977	.697	.880
item8	37.34	20.025	.743	.878
item9	37.48	20.132	.657	.883
item10	37.16	22.423	.390	.898

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

### b. Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

### c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

## 3. Uji Normalitas

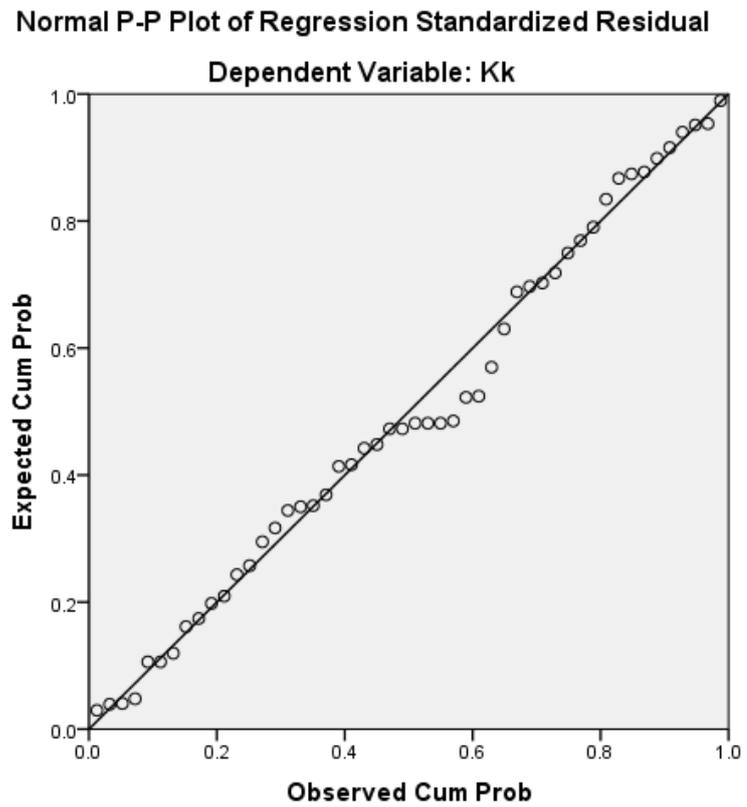
### a. Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35801301
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.753

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**b. Grafik Uji Normalitas**



**4. Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kk * Ksl	(Combined)	658.287	16	41.143	2.505	.013
	Between Groups					
	Linearity	515.561	1	515.561	31.388	.000
	Deviation from Linearity	142.725	15	9.515	.579	.870
	Within Groups	542.033	33	16.425		
Total		1200.320	49			

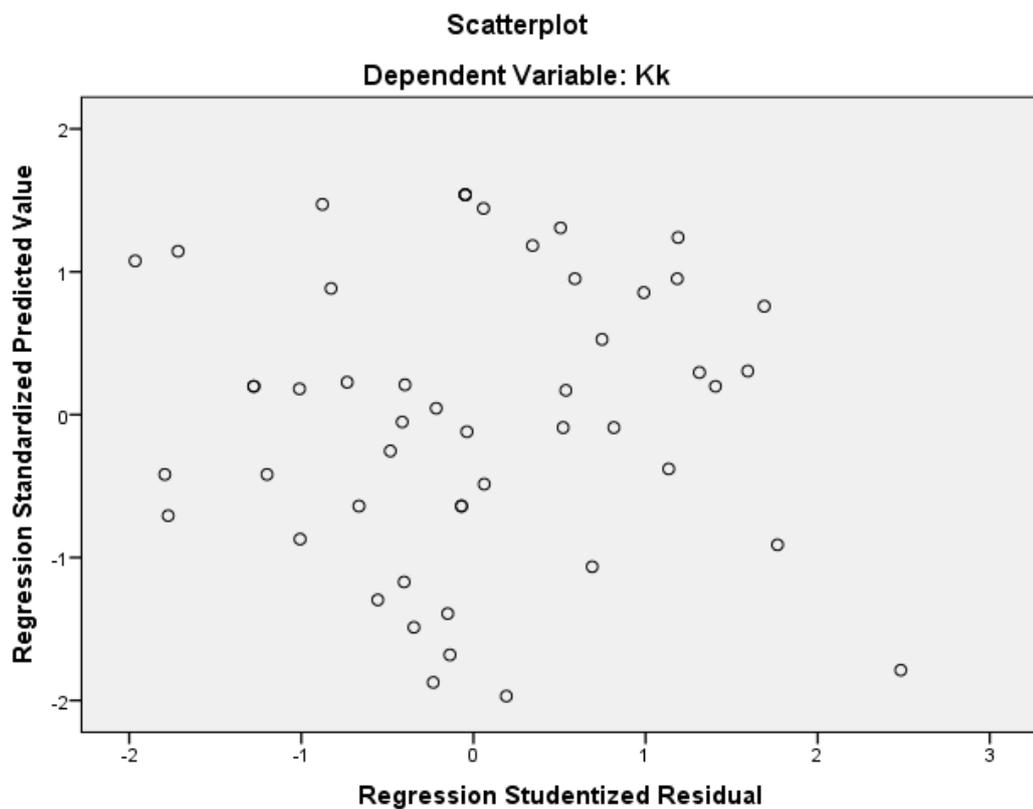
**5. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Multikolinearitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.525	5.565				
1 Ksl	.350	.158	.315	2.222	.031	.487	2.052
Ksh	.596	.178	.475	3.354	.002	.487	2.052

a. Dependent Variable: Kk

**b. Uji Heterokedastisitas**



## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.525	5.565				
1 Ksl	.350	.158	.315	2.222	.031	.487	2.052
Ksh	.596	.178	.475	3.354	.002	.487	2.052

a. Dependent Variable: Kk

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.520	3.429

a. Predictors: (Constant), Ksh, Ksl

b. Dependent Variable: Kk

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.525	5.565				
1 Ksl	.350	.158	.315	2.222	.031	.487	2.052
Ksh	.596	.178	.475	3.354	.002	.487	2.052

a. Dependent Variable: Kk

**b. Uji Koefisien Regresi Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	647.784	2	323.892	27.551	.000 <sup>b</sup>
Residual	552.536	47	11.756		
Total	1200.320	49			

a. Dependent Variable: Kk

b. Predictors: (Constant), Ksh, Ksl

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01083	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

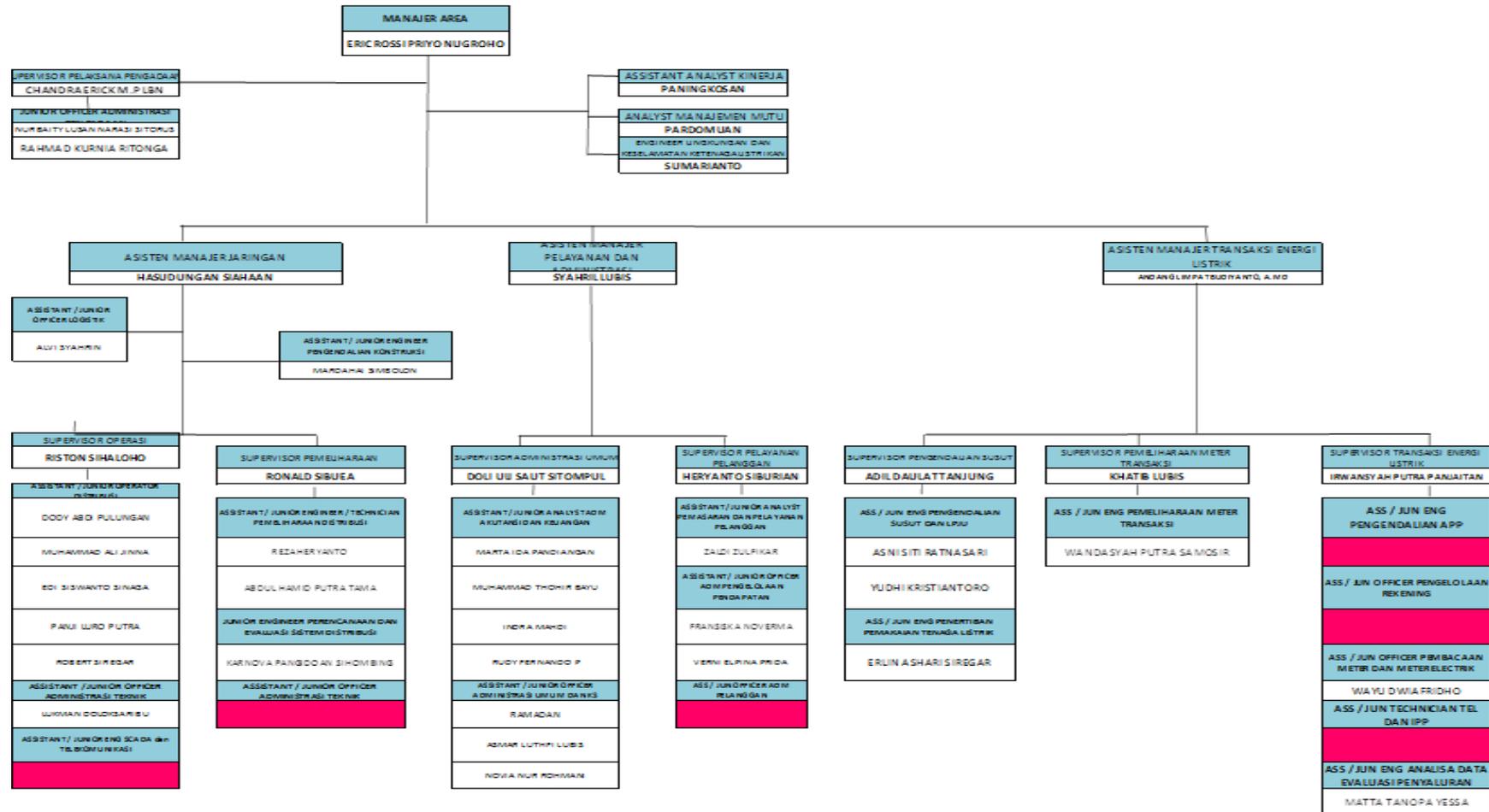
LAMPIRAN UJI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



## BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT PLN (PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN





**PT. PLN (PERSERO)  
WILAYAH SUMATERA UTARA  
AREA PADANGSIDIMPUAN**

Jalan Sisingamangaraja No. 11 KM. 4 Batu Nadua

Telepon : (0634) 23104 - 23105 - 23106 - 23032 - 23107 - 22599  
Kotak Pos :

Telex :  
Facsimili : (0634) 23099

Alamat Kawat :

Padangsidimpuan, 27 Juni 2016

Kepada Yth :  
Institut Agama Islam Negeri  
Padangsidimpuan Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Islam  
Jln.H.T. Rizal km 4,5 Padangsidimpuan  
Di -  
Padangsidimpuan

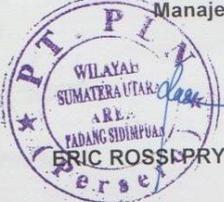
Dengan Hormat,

Dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang tersebut dibawah ini :

Nama : Ayu Pita Sari  
Nim : 12 230 0223  
Sem/Thn.Akademik : VIII (Delapan)/2015-2016  
Jurusan : Ekonomi Syariah/Manajemen Bisnis  
Judul Penelitian : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area P.Sidimpuan

Telah selesai melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Area Padangsidimpuan pada tanggal 19 April s/d 24 Juni 2016.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Manajer  
  
ERIC ROSSI PRYO NUGROHO

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Pita Sari  
NPM : 12 230 0223  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)  
Karya : Skripsi

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PADANGSIDIMPUAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan  
Pada tanggal : 15 Agustus 2016  
Yang menyatakan,



Ayu Pita Sari