



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT AREA BOGOR**

SKRIPSI

**Dibuat Oleh :
Indri Octaviani
021113129**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2017

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT AREA
BOGOR**

SKRIPSI

**Diajukan sesuai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A.)


(Herdiyana, SE., MM.)

HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT AREA
BOGOR

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

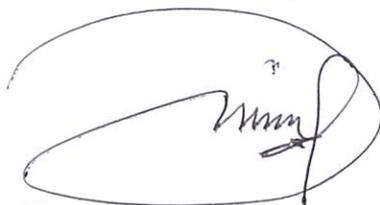
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 29 / Juli / 2017

Indri Octaviani

021113129

Menyetujui,

Dosen Penguji

A handwritten signature in black ink, enclosed in a large, hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to be 'Ketut Sunarta'.

(Ketut Sunarta, Ak., MM., C.A)

Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'H' followed by the name 'Hari Muharam'.

(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'W' followed by the name 'Wayan Sudiarsa'.

(Wayan Sudiarsa, AK., MM.)

ABSTRAK

INDRI OCTAVIANI, 0211 13 129, Manajemen, Manajemen Sumber daya Manusia, Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, Ketua komisi Pembimbing Dr. HARI MUHARAM, SE, MM dan Anggota Komisi pembimbing WAYAN SUDIARSA AK, MM, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang beralamat di JL. Pajajaran 233, Bantar Jati, Bogor utara 16153.

Penelitian ini menggunakan data Primer, dengan menggunakan Metode Survei dan Kuesioner yang disebarakan kepada 139 Responden yaitu karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi, menggunakan Program SPSS 20.

Hasil analisis korelasi product moment diperoleh $r = 0.267$. Artinya, hubungan (korelasi) antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 7,12 \%$. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan sebesar 7,12 %. Sedangkan sisanya sebesar 92,88 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,2422 > 1,6560$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak , jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

Kata Kunci : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT AREA BOGOR” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena ini perkenankan penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
3. Bapak Herdiyana, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, SE,MM, selaku Pembimbing proposal penelitian yang telah membantu dalam bimbingan serta memberikan arahan selama proses penyusunan proposal penelitian ini.
5. Bapak Wayan Sudiarsa, AK,MM, selaku Anggota pembimbing yang telah membantu dalam bimbingan hingga proposal penelitian ini selesai.
6. Ibu Dr. Inna Sri Supina, S.E., M.Si. selaku dosen metodologi penelitian yang memberikan masukan atas judul proposal penelitian ini.
7. PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang terus memberikan dukungan moril maupun materil.
9. Alviansyah Seseorang yang selalu memberikan semangat yang tiada hentinya.
10. Teman Kampus yang selalu mensupport dalam menyusun skripsi.

Bogor, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	12
2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	12
2.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	13
2.2.3. Keselamatan Kerja	15
2.2.3.1. Pengertian Keselamatan Kerja.....	15
2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan	16
2.2.3.3. Indikator Keselamatan Kerja	19
2.2.4. Kesehatan Kerja	20
2.2.4.1. Pengertian Kesehatan Kerja.....	20
2.2.4.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja Karyawan	21
2.2.4.3. Indikator Kesehatan Kerja	23
2.3. Kinerja Karyawan.....	24
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	25
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	27

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	29
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	29
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	32
2.5. Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	34
3.2.1. Objek Penelitian.....	34
3.2.2. Unit Analisis.....	34
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	35
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	37
3.6. Metode Pengumpulan Data	38
3.6.1. Kuesioner	38
3.6.1.1. Uji Validitas.....	39
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	39
3.6.2. Wawancara	39
3.6.3. Observasi.....	39
3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi	40
3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	41

BAB IV PROFIL PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	42
4.2 Visi Misi dan Moto PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	44
4.2.1 Visi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	44
4.2.2 Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogr	44
4.2.3 Motto PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	44
4.3 Logo PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	44
4.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	46
4.5 Profil Responden.....	47
4.6 Pembahasan	51
4.6.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	51
4.6.2 Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.....	66

4.6.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
5.2.1 Saran untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.....	81
5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya.....	81
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tabel kecelakaan kerja karyawan bagian Operasional periode 2012-2014.....	3
Tabel 2	Tabel Penilaian Kinerja karyawan bagian Operasional periode 2012-2014.....	3
Tabel 3	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 5	Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 6.1	Data karyawan berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel 6.2	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 6.3	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Table 6.4	Data Karyawan Berdasarkan MasaKerja	50
Tabel 6.5	Total Data Responden	50
Tabel 7.1	Lokasi penempatan benda diberi tanda yang baik	52
Tabel 7.2	Lokasi penempatan benda diberi peringatan yang baik	52
Tabel 7.3	Penempatan yang tidak benar seperti menempatkan peralatan kerja, baik pada saat bekerja maupun setelah bekerja	53
Tabel 7.4	Perusahaan selalu menyediakan alat pelindung diri yang wajib digunakan pada saat melakukan pekerjaan	53
Tabel 7.5	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda – tanda	54
Tabel 7.6	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan.....	54
Tabel 7.7	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.....	55
Tabel 7.8	Kelengkapan peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan.....	56
Tabel 7.9	Memperbaiki atau melakukan perawatan terhadap peralatan kerja yang sedang beroperasi	56
Tabel 7.10	Adanya program manajemen K3 untuk mencegah kecelakaan kerja.	57
Tabel 7.11	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan pada saat bekerja.....	57
Tabel 7.12	Perusahaan memberikan training pencegahan kecelakaan kerja.....	58
Tabel 7.13	Kebersihan lingkungan kerja.....	59
Tabel 7.14	Keadaan suhu dan ventilasi di tempat kerja	59

Tabel 7.15 Keadaan air bersih.....	60
Tabel 7.16 Penyediaan sarana kamar mandi	61
Tabel 7.17 Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih.....	61
Tabel 7.18 Pelayanan kesehatan tenaga kerja	62
Tabel 7.19 Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan	63
Tabel 7.20 Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan.....	63
Tabel 7.21 Perhitungan Indikator.....	64
Tabel 8 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	65
Tabel 9.1 Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	66
Tabel 9.2 Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.....	67
Tabel 9.3 Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian.....	67
Tabel 9.4 Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target	68
Tabel 9.5 Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.....	69
Tabel 9.6 Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai.....	69
Tabel 9.7 Pemanfaatan waktu pada saat bekerja dipergunakan secara maksimal	70
Tabel 9.8 Karyawan masuk dan pulang kerja tepat waktu.....	70
Tabel 9.9 Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif.....	71
Tabel 9.10 Karyawan mampu melakukan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan .	72
Tabel 9.11 Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain	72
Tabel 9.12 Karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.....	73
Tabel 9.13 Mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	74
Tabel 9.14 Komitmen para karyawan perusahaan dibangun mulai dari tahap rekrutment, seleksi dan training	74

Tabel 9.15	Karyawan yang melanggar dan tidak mengikuti peraturan yang telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan akan dikenakan sanksi	75
Tabel 9.16	Perhitungan Indikator	76
Tabel 10	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	76
Tabel 11	Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan product moment (SPSS 20).....	78
Tabel 12	Nilai Interval Koefisien	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2	Uji daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Secara Simultan..	42
Gambar 1	Model kerangka pemikiran.....	33
Gambar 3	Logo PT. PLN (Persero).....	45
Gambar 4	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	48
Gambar 5.1	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan JenisKelamin	48
Gambar 5.2	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 5.3	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan PendidikanTerakhir ..	49
Gambar 5.4	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Gambar 5.5	Total Persentase Data Responden.....	51
Gambar 6	Histogram Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	65
Gambar 7	Histogram Kinerja Kerja Karyawan	77
Gambar 8	Kurva Uji Hipotesis.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong pengglobalisasian dunia pada saat ini telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan signifikan. Manusia merupakan makhluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-makhluk hidup yang lain. akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi(perusahaan). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, dan pelaku terwujudnya tujuan organisasi. tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Tenaga kerja merupakan asset perusahaan yang harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengingat ancaman bahaya potensial yang berhubungan dengan kerja. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan pada waktu bekerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006) dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suparno Eko Widodo, 2015, 235)

Pemerintah turut pula mengatur tentang keselamatan kerja, melalui UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha, Adanya tenaga kerja yang bekerja disana, dan Adanya bahaya kerja di tempat itu. Dan Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja , serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2007) Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja seorang karyawan akan sesuai dengan keinginan perusahaan apabila kualitas sumber daya manusia itu baik. kinerja yang baik juga dapat didukung dengan adanya pengawasan serta adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang penyalur listrik. Kegiatan perusahaan ini adalah menyalurkan energi listrik bagi setiap pelanggan khususnya di daerah Bogor. PT PLN (Persero) ini melayani masyarakat yang membutuhkan daya listrik dan melayani keluhan masyarakat terhadap listrik yang disalurkan. Misalnya terputusnya aliran listrik atau terputusnya kabel listrik yang mengalirkan daya listrik. Dalam kegiatannya, pegawai PT. PLN (Persero) terutama bagian lapangan adalah orang yang paling membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan, karena kondisi tempat kerja mereka yang berbahaya dan pekerjaan mereka yang beresiko tinggi. Seperti memasang ataupun memperbaiki tiang listrik yang ada di jalan raya, selain beresiko terjatuh dari ketinggian mereka juga beresiko terkena tegangan listrik yang tinggi. Mengatasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja, maka karyawan dianjurkan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan seperti pada saat bekerja karyawan harus menggunakan alat pelindung seperti helm, masker, sarung tangan dan tali pengaman yang diikat di pinggang jika melakukan pekerjaan diatas tiang listrik, sepatu safety dan alat pelindung diri lainnya. Selain itu, karyawan juga harus fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, dengan kondisi seperti ini, PT. PLN (Persero) lebih mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Keselamatan kerja para karyawan PT. PLN (Persero) perlu diperhatikan karena sering terjadi kecelakaan setiap tahunnya. Kecelakaan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan. Kerugian bagi perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan dan bagi karyawan menimbulkan kerugian yang bervariasi seperti cacat ringan, cacat permanen bahkan menyebabkan kematian. Dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT.PLN (Persero) diketahui masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari indikasi masalah sebagai berikut : masih adanya keterlambatan dalam pemeliharaan instalasi listrik, pegawai datang tidak tepat waktu, anggaran biaya pemeliharaan selalu melebihi anggaran yang sudah ditetapkan dan taeget kinerja gangguan trafo masih belum tercapai. Akibat sering terjadinya gangguan penyulang dan trafo yang mengakibatkan pemadaman listrik bergilir akibatnya dapat menurunkan kualitas pelayanan sehingga masyarakat tidak nyaman dan merasa dirugikan.

Tabel 1

Tabel kecelakaan kerja karyawan bagian Operasional periode 2012-2014

Kejadian	Jumlah Kejadian		
	2012	2013	2014
Tewas	2	5	28
Luka berat	4	2	16
Luka ringan	6	1	16
Total	12	8	60
Kecelakaan kerja	9	12	19
Kecelakaan instalasi	4	10	6
Kecelakaan umum	22	30	48
Total	35	52	73

Sumber : data diolah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor (2012-2014)

Dari tabel 1 dijelaskan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, Kejadian Tewas, Luka berat, dan Luka ringan pada tahun 2012 sebanyak 12 orang, Tahun 2013 sebanyak 8 orang dan Tahun 2014 sebanyak 60 orang. Kejadian kecelakaan kerja, kecelakaan instalasi dan kecelakaan umum pada tahun 2012 sebanyak 35 orang, Tahun 2013 sebanyak 52 orang, dan pada Tahun 2014 sebanyak 73 orang.

Tabel 2

Tabel Penilaian Kinerja karyawan bagian Operasional periode 2012-2014

Tahun	Faktor Penilaian kinerja					Keterangan
	Kualitas	Kuantitas	Keahlian	Ketepatan Waktu	Rata-rata Penilaian/tahun	
2012	87,15	84,63	92	81,31	86,27	Baik
2013	86,21	82,25	87,35	75,93	82,93	Hampir Baik
2014	79,8	76,14	83,12	71,35	77,60	Cukup
Rata-rata penilaian kinerja	84,38	81,06	87,49	76,19	82,28	Hampir Baik

Sumber : data diolah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor (2012-2014)

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor (2012-2014) dengan hasil rata-rata penilaian kinerja yaitu Hampir Baik dengan nilai 82,28, dan dapat dilihat dari setiap tahunnya bahwa rata-rata penilaian kinerja pertahun menurun.

Berdasarkan uraian diatas dan mengingat sangat pentingnya pelaksanaan program K3 ini, maka peneliti tertarik untuk judul “ Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. “

1.2 . Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Barat area Bogor, diharapkan dapat mengurangi tingkat kecelakaan sehingga tidak terjadi lagi kecelakaan (zero accident). Kecelakaan kerja terjadi bukan karena perusahaan tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan melainkan disebabkan oleh kelalaian para karyawan itu sendiri, karena pada saat bekerja di lapangan karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak memiliki SOP(Standard operating procedur) dan tidak memakai APD(Alat pelindung diri) pada saat melakukan pekerjaan di atas tiang listrik.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan pokok yang ingin dibahas di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelaksanaan program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor sudah mencapai 60% Baik ?
2. Apakah Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor sudah mencapai 60% Baik ?
3. Bagaimana hubungan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan yang hendak dicapai penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.
3. Untuk menganalisis hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan akademis :
Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi kalangan akademis dalam Bidang Ilmu Manajemen pada khususnya terkait dengan manfaat dan tujuan program K3 pada perusahaan. Secara akademis, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program K3 pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor sehingga dapat memberikan perlindungan dan meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui hubungan antara program K3 dengan kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.
2. Kegunaan Praktisi :
 - a. Untuk Perusahaan : gambaran kepada pihak manajemen perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan bagi karyawan.
 - b. Untuk Karyawan : gambaran mengenai hubungan antara pelaksanaan program K3 dengan kinerja Karyawan.
 - c. Penelitian Lainnya : acuan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Yani, 2012 : 1)

Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2014 : 16) Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Mangkunegara, 2011 : 2)

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati , dan I Wayan Mudiarta Utama dalam buku nya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012, 17-18), Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau penyelia adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial (atau disebut sebagai seorang manajer) sesuai dengan tingkatannya, yang menjalankan fungsi manajerial. Dengan demikian manajer SDM atau kepala bagian personalia adalah seseorang manajer yang harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Perencanaan (*planning*). Setiap manajer harus menyadari arti pentingnya perencanaan. Oleh karena itu, manajer perlu mencurahkan perhatiannya untuk fungsi perencanaan ini. Bagi manajer SDM perencanaan berarti menentukan lebih dahulu

program-program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam proses penetapan tujuan memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer SDM sesuai keahliannya.

Pengorganisasian (*organizing*). Setelah serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan maka ditetapkan juga organisasi beserta orang-orangnya untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada maka pimpinan perusahaan mengharapkan agar manajer SDM bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

Penggerakan (*actuating*). Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan dan sudah ada organisasi lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan yang telah dibuat. Fungsi ini sangat penting karena merupakan "starter" untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja secara rela, efektif dan efisien.

Pengawasan (*controlling*). Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana yang telah dibuat untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari. Dengan demikian pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan SDM yang dirumuskan berdasarkan analisis dan tujuan perusahaan.

Sedangkan Fungsi Operasional MSDM Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012, 18-20), meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Pengadaan SDM (Procurement) adalah kegiatan memperoleh SDM yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab Departemen SDM.

Fungsi pengadaan meliputi hal-hal berikut ini.

1. Perencanaan SDM (PSDM) adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Dengan demikian PSDM merupakan suatu kegiatan yang meliputi usaha-usaha untuk memperoleh jumlah kebutuhan SDM dan mutu atau jenis SDM yang tepat, pada waktu yang tepat serta dapat mengerjakan segala

sesuatunya dengan tepat sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi individu. Karyawan, perusahaan dan masyarakat. PSDM berkaitan dengan proyeksi SDM pada masa yang akan datang berdasarkan kondisi yang ada sekarang. Dalam PSDM disusun suatu rencana ketenagakerjaan untuk mengantisipasi kebutuhan perusahaan dan lingkungan bisnis di masa depan. Pelaksanaan PSDM memerlukan pendekatan sistem, karena mencakup beberapa tahapan kegiatan yang saling terkait.

2. Penarikan SDM merupakan usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.
3. Mengadakan seleksi SDM yang merupakan langkah pemilihan atas calon karyawan yang memasukkan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini dimaksudkan untuk memperoleh karyawan yang betul-betul sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai standar personalia. Prosedur seleksi yang diterapkan adalah mulai dari memeriksa kelengkapan administrasi, wawancara pendahuluan, tes kemampuan, pemeriksaan referensi, tes kesehatan dan sampai pada tahapan terakhir adalah wawancara penentuan diterima tidaknya calon karyawan.
4. Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.
5. Orientasi adalah merupakan proses terakhir pengadaan SDM, yang berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi lebih bersifat umum yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan, prosedur dan peraturan perusahaan. Di samping itu juga diberikan sedikit teknis operasional yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pengembangan SDM. Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui program latihan dan pengembangan (*training and development program*) agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan karyawan sangat penting karena perkembangan yang pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep-konsep dan teori secara otomatis. Adapun kegiatan yang termasuk pengembangan SDM adalah : 1) latihan karyawan operasional; 2) pengembangan karyawan manajerial; 3) penilaian prestasi kerja karyawan; 4) melaksanakan promosi dan pemindahan; 5) merencanakan dan mengembangkan karier karyawan; dan 6) membina SDM untuk memperoleh kepuasan kerja melalui pembinaan loyalitas, hubungan kerja, disiplin kerja, semangat dan kegairahan kerja.

Pemberian kompensasi atau balas jasa. Fungsi balas jasa diartikan sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk material maupun non material atau non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengertian balas jasa lebih luas dari pada upah dan gaji, karena balas jasa yang diberikan kepada karyawan mengandung aspek penghargaan tidak langsung dan non finansial secara keseluruhan. Pemberian kompensasi dalam bentuk upah atau gaji secara finansial dihubungkan dengan evaluasi atau penilaian pekerjaan dan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selain upah atau gaji, karyawan juga diberikan berbagai macam tunjangan (*fringe benefit*) seperti tunjangan makan, perumahan, transport, kesehatan dan tunjangan hari raya, dan program pelayanan. Tunjangan dan pelayanan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam hidup sehari-hari sehingga terhindar dari resiko sakit, kecelakaan, atau pengangguran memenuhi kebutuhan sosial dan rekreasi karyawan. Meskipun secara tidak langsung berkaitan dengan usaha-usaha produktif karyawan, tetapi dapat membantu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, mengurangi absensi dan perputaran tenaga kerja serta bisa meningkatkan citra positif perusahaan di mata masyarakat luas.

Dengan adanya berbagai tekanan baik eksternal lingkungan perusahaan maupun internal perusahaan menyebabkan perusahaan menetapkan dan memperluas program pelayanan dan tunjangan, serta berusaha untuk memberikan upah atau gaji di atas ketentuan dari pemerintah. Namun manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor kekuatan, seperti kemampuan membayar, besarnya biaya serikat kerja, dan konsekuensi – konsekuensi jangka panjang yang akan mempengaruhi perusahaan.

Pengintegrasian karyawan. Walaupun perusahaan telah memperoleh tenaga kerja, melatih dan mengembangkan mereka dan memberikan balas jasa yang adil layak tetapi perusahaan tetap menghadapi masalah yang sangat sulit, yaitu pengintegrasian karyawan. Fungsi pengintegrasian berusaha untuk memperoleh kesamaan kepentingan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan, yang terkait dengan masalah-masalah SDM, seperti adanya keluhan, tuntutan, tindakan kedisiplinan, unjuk rasa, pemogokan dan sabotase. Semua penanganan keluhan karyawan dilalui melalui suatu prosedur penyelesaian konflik yang merupakan tugas dan tanggung jawab dari departemen SDM.

Pemeliharaan karyawan. Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama dari karyawan yang telah dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif karyawan terhadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan. Pemeliharaan sikap positif sangat

dipengaruhi oleh proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan yang tercermin dalam hubungan industrial. Sedangkan pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat dicapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta program-program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pemutusan hubungan kerja (pemisahan). Fungsi operasional pertama dari MSDM adalah memperoleh karyawan dari masyarakat untuk dipekerjakan dalam perusahaan maka logislah jika fungsi terakhir adalah pemutusan hubungan kerja, artinya untuk mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat asalnya. Fungsi pemutusan hubungan kerja akan menjadi sangat kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberikan yang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, perumahan sementara atau pemberhentian dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan. Ketiga proses pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan hal yang penting, karena sering dianggap peristiwa yang meninggalkan luka hati yang membekas bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mengetahui semua dampak yang ditimbulkan akibat masalah – masalah SDM tersebut maka perlu diadakan riset dan audit SDM untuk mendapatkan suatu informasi mengenai SDM. Informasi –informasi yang diperoleh disusun dalam suatu sistem yang akan membentuk sistem informasi SDM yang bermanfaat dalam rangka pengembangan SDM secara menyeluruh dan terpadu dengan kegiatan lain dalam perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai, Ella Jauvani (dikutip dalam Meli Muslimat 2014), dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), penentuan mengenai program tenaga kerja.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik lainnya.
- c. Pengarahan (*directing*), pengarahan yang berfungsi *staffing* dan *leading*.
- d. Pengendalian (*controlling*), mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM), Penentuan kebutuhan tenaga kerja.
- b. Pengembangan, usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan.

- c. Kompensasi, usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai.
- d. Pengintegrasian, usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan maupun masyarakat.
- e. Pemeliharaan, usaha untuk memelihara sikap-sikap pegawai.
- f. Pemutusan hubungan kerja, usaha untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat.

Sedangkan menurut Wahyudi (2010 , 12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi MSDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. (*the right man in the right place*).
- b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi

adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dari beberapa pendapat diatas tentang fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan dimasa yang akan mendatang. Ini berkaitan dengan fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup masa dari mulai tenaga kerja sampai dengan masa pemisahan tenaga kerja.

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Suma'mur,2006) dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suparno Eko Widodo, 2015, 235), Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Dewi Hanggraeni dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012, 176), Keselamatan dan Kesehatan kerja atau biasa disingkat K3 jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan, K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja

dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. (Rijuna Dewi 2006) dalam Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (volume 7 : 44).

Dari beberapa definisi diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja yang dapat mengakibatkan karyawan menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan di tempat kerja.

2.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016,269-271), Tujuan dari program Keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Membuat karyawan merasa aman
Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan Was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Memperlancar proses kerja
Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.
3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja
Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja
Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan

adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja
Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun *ribet* namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengendarai (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.
6. Menekan biaya
Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.
7. Menghindari kecelakaan kerja
Artinya kepatuhan karyawan kepada semua aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena karyawan lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengaman dalam bekerja.
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu
Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tahu risiko yang akan dihadapinya.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Lamm, Massey & Perry (dikutip dalam Atika Puspita Sari 2012) antara lain :

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.

2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mengelola pengeluaran

Sedangkan menurut Syah (2004 , 208), tujuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja K3 adalah :

1. Mengetahui dan memahami dengan benar apa yang dimaksudkan dengan penerapan K3, khususnya dalam setiap kegiatan jasa konstruksi.
2. Bekerja dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, mengikuti ketentuan, batasan dan tahapan pelaksanaan yang disyaratkan sesuai dengan pedoman keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kegiatan konstruksi.
3. Menghindarkan setiap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dengan melakukan tindakan pencegahan dan perbaikan, pengawasan dan inspeksi, untuk memenuhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari tujuan- tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 bertujuan untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan yang memiliki peluang terjadinya kecelakaan yang tinggi agar karyawan dapat berhati – hati dalam bekerja dengan mematuhi aturan dan rambu-rambu yang ada, Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan sehingga tidak terjadi lagi kecelakaan pada saat bekerja.

2.2.3. Keselamatan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Wilson Bangun dalam buku nya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012,377), Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016 , 266), Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. “Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya”.

Menurut Suparyadi dalam buku nya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2015,384), Keselamatan Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Keselamatan kerja merupakan Perlindungan atas keamanan kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi setiap pekerja secara menyeluruh yang mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja agar dalam melaksanakan pekerjaannya mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan dan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016 , 274-276), Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu :

1. Kelengkapan Peralatan Kerja
Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja
Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.
3. Kedisiplinan karyawan
Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.
4. Ketegasan pimpinan
Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan

kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawas

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8. Umur dan alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Faktor keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2007 , 163), bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya diperhitungkan keamanannya.

Dalam penyimpanan barang yang berbahaya milik perusahaan harus diawasi oleh pengawas dan secara periodik yaitu sebulan sekali dilakukan pengecekan.

b. Ruang kerja yang tidak padat dan sesak

Tersedia ruangan kerja yang ideal dan memenuhi standar yaitu memiliki tinggi langit-langit minimal 2,5 M dari lantai.

- c. Pembuangan kotoran dan limbah sudah pada tempatnya
Dipisahkannya antara sampah kering dan basah serta diamankan di tempat pembuangan sementara yang jauh dari lingkungan perkantoran.
2. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
Peralatan yang sudah usang tidak boleh dipergunakan lagi dan diamankan didalam gudang
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik
Disediakan machine guarding sebagai alat pengaman mesin yang berbahaya
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat
Menggunakan pencahayaan standar minimal 100 lux
 - b. Ruang kerja yang cukup cahaya, dan tidak remang-remang
4. Pembinaan pegawai
 - a. Adanya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja
Diadakannya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja setahun sekali secara rutin oleh pakar SMK3.
 - b. Adanya kartu penelitian
Adanya kartu penelitian keselamatan kerja setiap pegawai untuk mengevaluasi kinerja setiap bulannya

Menurut Syafi'i (2008 , 36) menyebutkan faktor- faktor dari keselamatan kerja adalah :

1. Lingkungan Kerja secara fisik.
 - a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
 - b. Perlindungan para pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. perlengkapan perlindungan misalnya helm pengaman (*helm safety*), rompi keselamatan (*safety vest*), sepatu keselamatan (*safety boots*), masker, penutup telinga dan sebagainya.
 - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : pintu/ terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : tabung oksigen, mobil ambulans dan sebagainya.

2. Lingkungan sosial psikologis

Sedangkan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenal berbagai jaminan lihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja menurut syafi'i (2008, 36) yang meliputi :

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
- b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
- c. Masa depan pegawai terutama tidak mampu lagi ,melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dipengaruhi oleh banyaknya faktor penting terutama sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan sosial psikologis. Dari mulai keadaan tempat di lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan dalam menggunakan peralatan kerja, kualitas peralatan kerja yang akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri dan jaminan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan secara adil.

2.2.3.3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam Rahman (2009,13) Indikator Keselamatan Kerja dapat dilihat dari Lingkungan Kerja secara fisik antara lain :

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Indikator –indikator dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009, 118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya :

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental : kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan : kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap : kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi :
 - a. Penerangan yang kurang
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis

Sedangkan Indikator Keselamatan Kerja menurut mangkunegara (2002 : 170) dalam kadar (2014), indikator penyebab keselamatan kerja sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
 - a. Penyusunan dan penyampaian barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pemakaian peralatan kerja
Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
 - c. Pengaturan penerangan

Dari pemaparan diatas, penulis memilih indikator yang dipakai oleh Moenir dalam Rahman (2009,13) karena cocok dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penempatan benda atau barang, perlindungan karyawan, penyediaan perlengkapan pelindung dan penyediaan program pencegah kecelakaan.

2.2.4. Kesehatan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2015 , 398), Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu

melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kesehatan Kerja menunjukkan bebasnya seorang karyawan dari gangguan penyakit akibat pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja dan mental pekerjaannya. Lingkungan yang bersih akan memberikan kenyamanan kerja membuat karyawan jauh dari penyakit. (Wilson Bangun 2012 , 13) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sedangkan menurut Moenir (2006 : 207) yang dimaksud Kesehatan Kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Dari definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari segala gangguan penyakit akibat kerja, yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaannya karena lingkungan yang bersih akan memungkinkan seseorang untuk mempertahankan kondisi kesehatannya, jika karyawan mengalami gangguan kesehatan maka kinerja karyawan akan menurun.

2.2.4.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016 , 277-278), Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. kualitas udara di ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan

Indikator –indikator dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009, 118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya :

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental : kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan : kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap : kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi :
 - a. Penerangan yang kurang
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis

Sedangkan Indikator Keselamatan Kerja menurut mangkunegara (2002 : 170) dalam kadar (2014), indikator penyebab keselamatan kerja sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
 - a. Penyusunan dan penyampaian barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pemakaian peralatan kerja
Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
 - c. Pengaturan penerangan

Dari pemaparan diatas, penulis memilih indikator yang dipakai oleh Moenir dalam Rahman (2009,13) karena cocok dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penempatan benda atau barang, perlindungan karyawan, penyediaan perlengkapan pelindung dan penyediaan program pencegah kecelakaan.

2.2.4. Kesehatan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2015 , 398), Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu

melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kesehatan Kerja menunjukkan bebasnya seorang karyawan dari gangguan penyakit akibat pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja dan mental pekerjaannya. Lingkungan yang bersih akan memberikan kenyamanan kerja membuat karyawan jauh dari penyakit. (Wilson Bangun 2012 , 13) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sedangkan menurut Moenir (2006 : 207) yang dimaksud Kesehatan Kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Dari definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari segala gangguan penyakit akibat kerja, yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaannya karena lingkungan yang bersih akan memungkinkan seseorang untuk mempertahankan kondisi kesehatannya, jika karyawan mengalami gangguan kesehatan maka kinerja karyawan akan menurun.

2.2.4.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016 , 277-278), Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. kualitas udara di ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan

kesehatan harus segera diatasi. Oleh karena itu faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

3. **Kebisingan**
Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.
4. **Aroma berbau**
Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.
5. **Layout ruangan**
Tata letak sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

Faktor kesehatan kerja Menurut Mangkunegara (2007 , 162), bahwa penerapan program kesehatan kerja yang baik adalah :

1. **Pemeriksaan kesehatan**
 - a. **Pemeriksaan kesehatan sebelum diterima kerja**
Dilaksanakannya *general check-up* bagi calon pekerja
 - b. **Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik**
Adanya pemeriksaan kesehatan para pegawai minimal satu tahun sekali
2. **Kondisi fisik dan mental pegawai**
 - a. **Tidak adanya kerusakan alat indera, stamina pegawai yang stabil**
 - b. **Emosi pegawai yang stabil**
3. **Pengaturan udara**
 - a. **Pergantian udara diruang kerja yang baik**
Ruangan kantor ber-AC secara periodik dimatikan dan mendapat pergantian udara secara alamiah
 - b. **Suhu udara dikondisikan pengaturannya**
Dengan mengatur volume AC sesuai kondisi

Sedangkan menurut Swasto (2011 , 110) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja
Kondisi ini meliputi :
 - a. Kondisi fisik
Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara
 - b. Kondisi fisiologis
Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan
 - c. Kondisi khemis
Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.
2. Mental Psikologis
Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/ teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu kondisi lingkungan tempat kerja yang diukur melalui udara, cahaya, kebisingan, dan tata letak peralatan kerja. Kondisi fisik dan mental pegawai yang diukur melalui jaminan kesehatan seperti pemeriksaan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan minimal satu tahun sekali.

2.2.4.3. Indikator Kesehatan Kerja

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006, 87) yaitu :

1. Lingkungan secara medis
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
Upaya - upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Menurut Gary Dessler (dalam kutipan Johana Eka Permanasari 2014), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

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

Sedangkan menurut Hiksian nur (2012), indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik
- b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan
- c. Pengobatan yang diberikan perusahaan
- d. Lingkungan kerja yang aman dan bersih
- e. Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan

Dari pemaparan diatas, penulis memilih indikator kesehatan kerja yang dipakai oleh Manullang (2006, 87) karena cocok dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang berpedoman dengan norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Syamsir Torang (2011, 74).

Menurut Abdullah (2013, 331) dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2008, 5) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang pandangannya dalam bahasa inggris adalah *performance*.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas baik individu atau sekelompok didalam organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang ada.

2.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suparno Eko Widodo, 2015, 133) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan Mental (Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi

Menurut Wirawan (2009) (dalam kutipan Johana Eka Permanasari), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu :

1. Faktor Internal Pegawai
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor-faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya :
 - a. Bakat
 - b. Sifat pribadi
 - c. Keadaan fisik dan kejiwaan

Sedangkan Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Etos kerja
- d. Pengalaman kerja
- e. Motivasi kerja

2. Faktor-faktor Lingkungan Internal Pegawai

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sistem kompensasi, iklim kerja organisasi, strategi organisasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan faktor lingkungan internal organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Eksternal Pegawai

Faktor lingkungan eksternal pegawai adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi serta budaya masyarakat.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006, 13) kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007,160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator mengenai kinerja karyawan menurut Robbins (dalam kutipan Johana Eka Permanasari 2014) :

- a. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi , bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing
3. **Pelaksanaan tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011 , 102) terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari pemaparan diatas mengenai indikator kinerja karyawan, penulis memilih indikator kinerja yang dipakai oleh Robbins (dalam kutipan Johana Eka Permanasari 2014) karena cocok dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian,dan komitmen kerja.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Johana Eka Permanasari (2014) berjudul Analisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, penelitian ini dilakukan pada PT. Jamu Air Mancur, Palur, Karanganyar. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel 67 responden. Analisis yang digunakan meliputi : regresi berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi (intervening), uji R^2 ,Uji F dan Uji t. Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Grisma Ilfani (2013) berjudul Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini adalah di PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan metode *random* sampling terhadap karyawan tetap serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. APACINTI dan dianalisis dengan regresi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rijuna Dewi (2006) berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant yaitu pada karyawan dengan metode sensus yaitu Departemen Maintenance. Pengumpulan Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert, Uji Asumsi Klasik, dan diolah secara statistik dengan Program SPSS Versi 12.0 yaitu Model Uji F, Uji t, dan Identifikasi Determinan (R^2), serta menggambarkan kuesioner secara deskriptif. Sebelumnya kuesioner diuji terlebih dahulu untuk melihat Validitas dan Reliabilitas dengan Program SPSS Versi 12.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,2% secara serentak maupun secara parsial.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anhar Januar Malik (2013) berjudul Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Makassar. Penarikan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (Primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan karyawan PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. di Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari komitmen *top management* (X1), peraturan dan prosedur K3 (X2), komunikasi pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4), lingkungan kerja (X5), keterlibatan pekerja dalam K3 (X6), berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Proyek konstruksi (Y). Komitmen *Top Management* memiliki koefisien regresi bertanda positif atau adanya pengaruh searah terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.574, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu komitmen *top management* (X1), peraturan dan prosedur K3 (X2), komunikasi pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4), lingkungan kerja (X5), keterlibatan pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi sebesar 57,4%, melihat variabel kinerja karyawan proyek konstruksi dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lain, sedangkan sisanya yaitu 42,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Ramdayani (2013) berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruhnya program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi dari penelitian ini adalah Pada PT.PLTU Sektor Tello Di Makassar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 30 responden, Penarikan sampel menggunakan random sampling, teknik pengumpulan datanya adalah dengan kuesioner, variabel penelitiannya adalah Keselamatan (X_1), Kesehatan (X_2), Kepuasan (Y). Data diuji validitasnya dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha dan kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t dengan taraf signifikansi 5%. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul penelitian	Sampel data	Metode analisis data	Hasil penelitian
1	Johana Eka Permanasari (2014)	Analisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<i>Nonprobability sampling</i>	Regresi berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh mediasi (intervening), uji R^2 , Uji F dan Uji t	Variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Grisma Ilfani (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja	<i>Random sampling</i>	Regresi	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Terhadap Kinerja Karyawan			terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rijuna Dewi (2006)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Metode sensus</i>	Skala Likert, Uji Asumsi Klasik, dan diolah secara statistik dengan Program SPSS Versi 12.0 yaitu Model Uji F, Uji t, dan Identifikasi Determinan (R^2), serta menggambarkan kuesioner secara deskriptif	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,2% secara serentak maupun secara parsial.
4	Anhar Januar Malik (2013)	Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi	<i>Random sampling</i>	Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t	Secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari komitmen <i>top management</i> (X1), peraturan dan prosedur K3 (X2), komunikasi pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4), lingkungan kerja (X5), keterlibatan pekerja dalam K3 (X6), berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Proyek konstruksi (Y).
5	Sri Rahayu Ramdayani (2013)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Random sampling</i>	Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t dengan taraf signifikansi 5%.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Data diolah

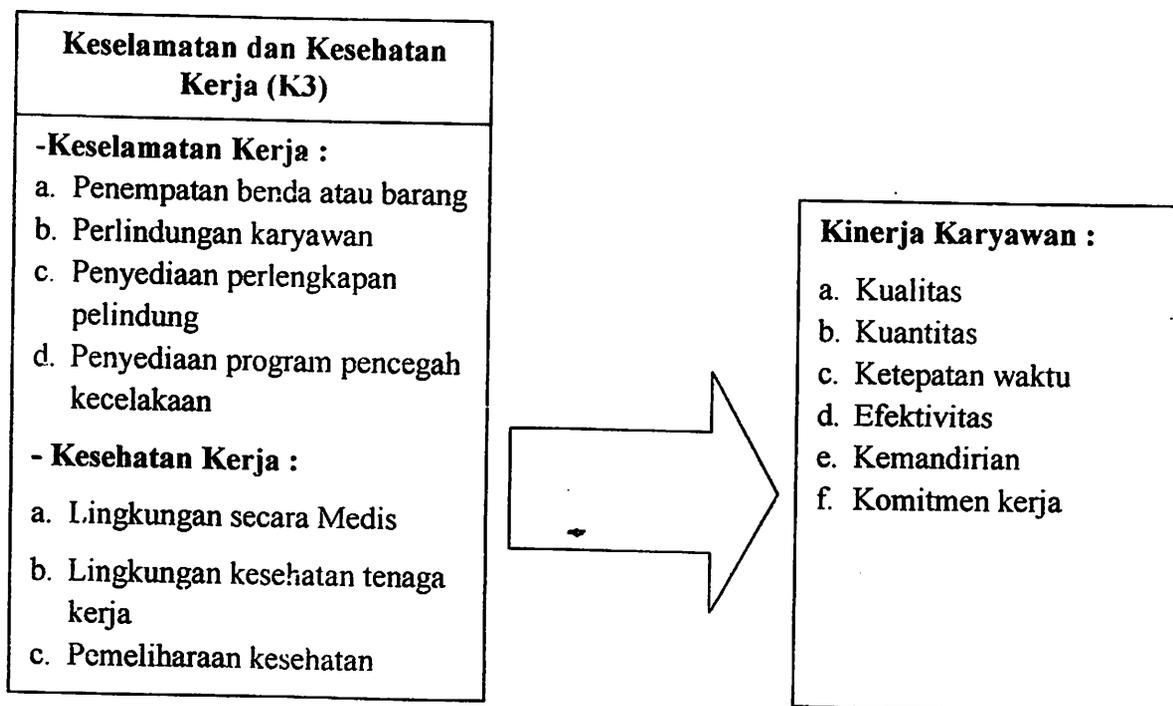
2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kemajuan teknologi dan informasi di era modern ini, menuntut karyawan untuk mempersiapkan diri baik dari segi pendidikan maupun keterampilan dan juga

alat pelindung kerja agar dapat bekerja dengan aman. Keamanan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Hal ini menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, maka perlunya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena bila adanya jaminan tersebut maka, karyawan akan lebih meningkat kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Model kerangka pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat kontribusi antara K3 dengan Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.
2. Diduga terdapat hubungan yang kuat antara K3 dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif Korelasional, penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel dan Wallen, 2008, 328). Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini biasanya melibatkan ukuran statistik/tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi (Mc Millan dan Schumacher, dalam Syamsuddin dan Vismaia, 2009, 25). Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X). Sedangkan untuk variabel terikat atau (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. Objek dari penelitian ini adalah karyawan bagian Operasional PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. Penelitian yang dilaksanakan selama satu bulan. Berdasarkan objek penelitian diatas, maka akan dianalisis mengenai hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan.

3.2.2 . Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang darinya ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah orang sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial informal dan struktur sosial formal (Silalahi, 2009). Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karyawan bagian Operasional PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Pengumpulan data informasi yang akan peneliti peroleh pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. Yang beralamat di JL. Pajajaran 233, Bantar Jati, Bogor utara, Bogor 16153.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah data yang bersumber dari :

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan). Seperti hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert.

2. Data sekunder

Adalah data yang diterbitkan atau digunakan organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder ini diperoleh dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang berupa data, catatan-catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat diperoleh dari referensi, buku-buku atau sumber-sumber tertulis lain.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Guna memberikan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman bagi para pembaca, maka perlu disampaikan definisi operasional variabel.

Definisi variabel adalah tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X), dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penempatan benda atau barang
- b. Perlindungan karyawan
- c. Penyediaan perlengkapan pelindung
- d. Penyediaan program pencegah kecelakaan

2. Variabel Terikat (Y)

Merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel bebas (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja
 Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	a. Keselamatan kerja		
	a. Penempatan benda atau barang	1) Keadaan Ruangan	1) Skala Ordinal
	b. Perlindungan karyawan	1) APD (alat pelindung diri)	1) Skala Ordinal
	c. Penyediaan perlengkapan pelindung	1) Kondisi peralatan	1) Skala Ordinal
	d. Penyediaan Program pencegah kecelakaa	1) Jaminan keselamatan	1) Skala Ordinal
	2. Kesehatan Kerja		
	a. lingkungan Secara medis	1) Kebersihan lingkungan kerja	1) Skala Ordinal
	b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja	1) Penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi	1) Skala Ordinal
	c. Pemeliharaan kesehatan	1) Pelayanan kesehatan	1) Skala Ordinal
Kinerja Karyawan	a. kualitas	1) Persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2) Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan	1) Skala Ordinal 2) Skala Ordinal
	b. Kuantitas	1) Jumlah yang dihasilkan (jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan)	1) Skala Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1) Kesesuaian Waktu penyelesaian dengan Target Lembaga 2) Pemanfaatan	1) Skala Ordinal 2) Skala Ordinal

		Waktu	
	4. Efektivitas	1) Tingkat Penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) 2) Kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya	1) Skala Ordinal 2) Skala Ordinal
	5. Kemandirian	1) Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas	1) Skala Ordinal
	6. Komitmen Kerja	1) Tanggung jawab Karyawan	1) Skala Ordinal

Sumber : Data diolah

3.5. Metode Penarikan Sampel

Kuesioner diberikan kepada responden dan menggunakan metode pengambilan sample *Convenience Sampling*, yaitu sample yang diambil berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristiknya, maka orang tersebut dapat dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain sampel diambil karena ditempat dan waktu yang tepat. Sampel yang ditulis penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian adalah karyawan bagian operasional PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor. Menurut Sugiyono (2006 : 10) pada umumnya untuk tahap pemula, sample yang diambil sekitar 5% dari populasi masih dianggap besar (lebih dari 30). Banyaknya sample yang diperoleh dapat diteliti dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = error (tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, maksimal 5%)

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Operasional PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor dengan Jumlah Populasi 213 orang.

Maka sampel Karyawan bagian operasional PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor setelah dihitung dengan menggunakan rumus slovin adalah 139 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dalam skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Bila :

SS diberi skor = 5

S diberi skor = 4

N diberi skor = 3

TS diberi skor = 2

STS diberi skor = 1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel Keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right]$$

3.6.2 . Wawancara

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

3.6.3. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti (populasi) sehingga data yang didapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini disebut juga penelitian lapangan.

3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.7.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y

dengan menggunakan Pearson Product Moment. Menurut Sugiyono (2008 : 274), persamaan korelasi Pearson di nyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana :

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah sampel

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dimana, rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0 : r = 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata antara Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya t_{hitung} dicari dengan rumus :

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

keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

r = Korelasi Koefisien Product Moment

n = Jumlah sampel

Mencari (Tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$).

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

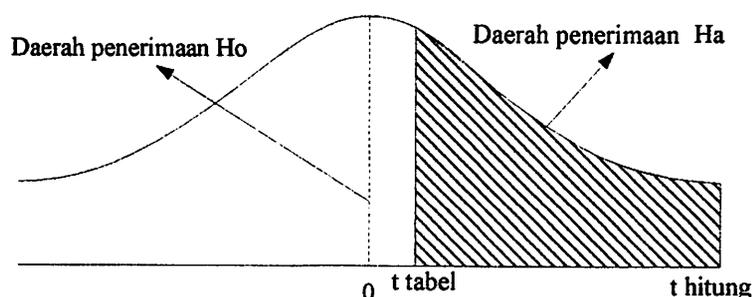
- a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.

- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang nyata antara Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.

Gambar 2
Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi



BAB IV

PROFIL PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola listrik milik negara lain Perusahaan Gas Negara sebagai pengelola gas diresmikan

Sejarah PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan dan organisasinya yang dibentuk dengan Surat Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 195.K/DIR/2010, tanggal 14 April 2010 merupakan pengembangan dai PLN Jasa Enjiniring yang dibentuk berdasarkan SK. Direksi No. 029.K/025/DIR/1996, tanggal 12 Maret 1996 dimana PLN JE sebelumnya merupakan pengembangan dari PLN PPE (Pusat Pelayanan Enjiniring) yang dibentuk berdasarkan SK. Direksi No. 085/DIR/85 tanggal 10 Mei 1985 dimana secara operasional sejak bulan Maret 1988 berperan sebagai in-house Consultant untuk PT PLN (Persero)

Di samping sebagai tugasnya sebagai Unit Penunjang di bidang Enjiniring Ketenagalistrikan PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan bertugas membina dan menyiapkan konsultan nasional., pembinaan dilakukan dengan caramewajibkan Konsultan Nasional pada setiap kontra PLN. Dengan demikian Konsultan Nasional tersebut bekerja sama dengan PLN PPE dan Konsutan Asing melaksanakan kegiatan Enjiniring (*on the job participation*).

Kerja sama dengan konsultan-konsultan lokal seperti (PT. Encona, PT. Arkonin, PT. Mitsa Ewbank Preece, PT. Connusa, PT Graha Pumalisna, PT. Wiratma, PT. Indra Karya, PT. Kwarsa Hexagon) dan Konsultan Asing (Bechtel Internasional, Inc., Black & Veatch International, Lahmeyer Iternational, Tepsco, Nippon Koei, Genzl, Wesjec, Monenco, Elektro Watt, Europa Power System, Sargent & Lundy Integ, Ewbank Preece, Collenco) terus di tumbu-kembangkan dalam rangka meningkatkan pangsa pasar serta meningkatkan pengembangan kinerja dan bobot pengalaman bidang-bidang keahlian khusus sektor ketenaga listrikan.

Sebagai *in-house Consultant* PLN Pusat Enjiniring tenaga listrik diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme khususnya dalam menghadapi tantangan dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif. Sebagai kantor yang bergerak dibidang perencanaan PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan merasa perlu untuk memperoleh suatu pengakuan akan kemampuannya.

Sesuai kondisi dan kemampuan yang sekaligus untuk memantapkan Prosedur Enjiniring yang telah diimplementasikan secara ekstensif dan intensif sejak

September 1996 PLN Pusat Enjiniring tenaga listrik memprogram untuk memperoleh ISO 9001 dibidang desain dan telah berhasil memperoleh sertifikat tersebut dari Bdan Sertifikasi Internasional SGS- Yarsley International Certification Services Limited pada tanggal Juni 1997.

Dengan dimilikinya Sertifikasi ISO 9001 maka PLN Unit Bisnis Pusat Ejiniring Ketenagalistrikan dapat disejajarkan dengan perusahaan-perusahaan Konsultan terkemuka lainnya dalam bidang enjiniring ketenagalistrikan. PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan memberikan pelayanan yang handal dan memuaskan pelanggan, mampu bersaing secara internasional dengan selalu mengikuti perkembangan teknologi serta didukung oleh enjinir yang profesional dan sistem manajemen mutu ISO 9001.

Luas wilayah kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat (PLN DJB) menjangkau lebih dari 42. 196 km yang meliputi Provinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, kecuali Tangerang.

Jumlah konsumen yang mencapai lebih dari 764 juta pelanggan, atau 22% dari jumlah pelanggan PLN secara nasional, menjadikan PLN DJBB merupakan Unit PLN terbesar di Indonesia.

Wilayah dan beban kerja yang sdemikian besarnya, dikelola oleh unit-unit pelaksana Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) DAN Srea Pengatur Distribusi (apd), dengan Komposisi sebagai berikut:

1. Area Pelayanan Jaringan (APJ)	: 15 Unit
2. Area Pengatur Distribusi (APD)	: 1 Unit
3. Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ)	: 89 Unit
4. Unit Pelayanan dan Jaringan Prima (UPJ Prima)	: 7 Unit
5. Kantor Pelayanan	: 191 KP

Adapun Unit-unit Pelaksana tersebut adalah:

1. APD Bandung
2. APJ Bandung
3. APJ Banten
4. APJ Bekasi
5. APJ Bogor
6. APJ Cianjur
7. APJ Cimahi
8. APJ Cirebon
9. APJ Depok
10. APJ Garut
11. APJ Karawang
12. APJ Malaya
13. APJ Purwakarta

14. APJ Sukabumi
15. APJ Sumedang
16. APJ Tasikmalaya

4.2 Visi Misi dan Moto PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

4.2.1 Visi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Visi dari PT. PLN (Persero) adalah “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.”

4.2.2 Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Sedangkan misi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor diantaranya adalah:

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

4.2.3 Motto PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor memiliki motto perusahaan yakni sebagai berikut:

“Listrik untuk kehidupan lebih baik”

4.3 Logo PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Logo merupakan suatu bentuk atau gambar atau sekedar sketsa dengan arti tertentu dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, perkumpulan dan hal lainnya yang dianggap membutuhkan hal yang singkat dan mudah di ingat sebagai lambang dari perusahaan tersebut. Logo dari PT. PLN (Persero) seperti gambar yang tertera dibawah ini :



Gambar 3
Logo PT. PLN (Persero)

Sumber: Intranet PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, 2017

Lambang petir atau kilat telah lama digunakan PT. PLN (Persero) dan satuannya. Menurut surat keputusan No. 13/DIR/1976 penggunaan lambang PT. PLN (Persero) memiliki arti sebagai berikut :

1. Gambar lambang PT PLN (Persero) tercantum dalam suatu bidang datar.
 - a. Berwarna kuning keemasan
 - b. Berbentuk segi empat
 - c. Berskala ukuran lebar : panjang = 3 : 4
 - d. Tanpa garis pinggir bila diperlukan penggambaran segi empat dapat digunakan garis pinggir sebagai batas
 - e. Tanpa tulisan "Listrik Negara" ataupun tulisan didalamnya.
2. Gambar atau lambang PT PLN (Persero) terdiri dari :
 - a. Petir atau kilat yang berbentuk atas tabel dan meruncing disebelah berwarna merah darah dan memotong atau menembus ketiga garis gelombang.
 - b. Tiga buah gelombang yang berbentuk sinusioda (dua setengah perioda) berwarna biru laut, tersusun secara sejajar dalam arah mendatar, terletak ditengah tengah segi empat pada dasar kuning keemasan.
3. Gambar atau lambang diartikan sebagai berikut :
 - a. Petir atau kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya
 - b. Gelombang yang digunakan dalam lambang PLN berarti segala macam tenaga (energi) dapat dinyatakan sebagai gelombang (cahaya, listrik, akustik, dll). Kegiatan PT PLN (Persero) antara lain mencakup konversi segala macam tenaga (energi) menjadi tenaga listrik.
 - c. Tiga buah gelombang sejajar diartikan 3 sikap karyawan PT PLN (Persero) dalam melaksanakan tugas negara yaitu bekerja keras, bergerak cepat dan

bertindak tepat. Artinya yang lain bahwa pelaksanaan distribusi tenaga listrik harus serempak.

4. Warna lambang diartikan sebagai berikut :
 - a. Warna kuning keemasan melambangkan keagungan Tuhan Yang Maha Esa, serta agungnya kewajiban PT PLN (Persero)
 - b. Warna merah darah melambangkan keberanian dan dinamika dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran pembangunan
 - c. Warna biru melambangkan kesetiaan dan pengabdian pada tugas untuk menuju, mencapai kemakmuran, dan kesejahteraan rakyat Indonesia seperti dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972

4.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

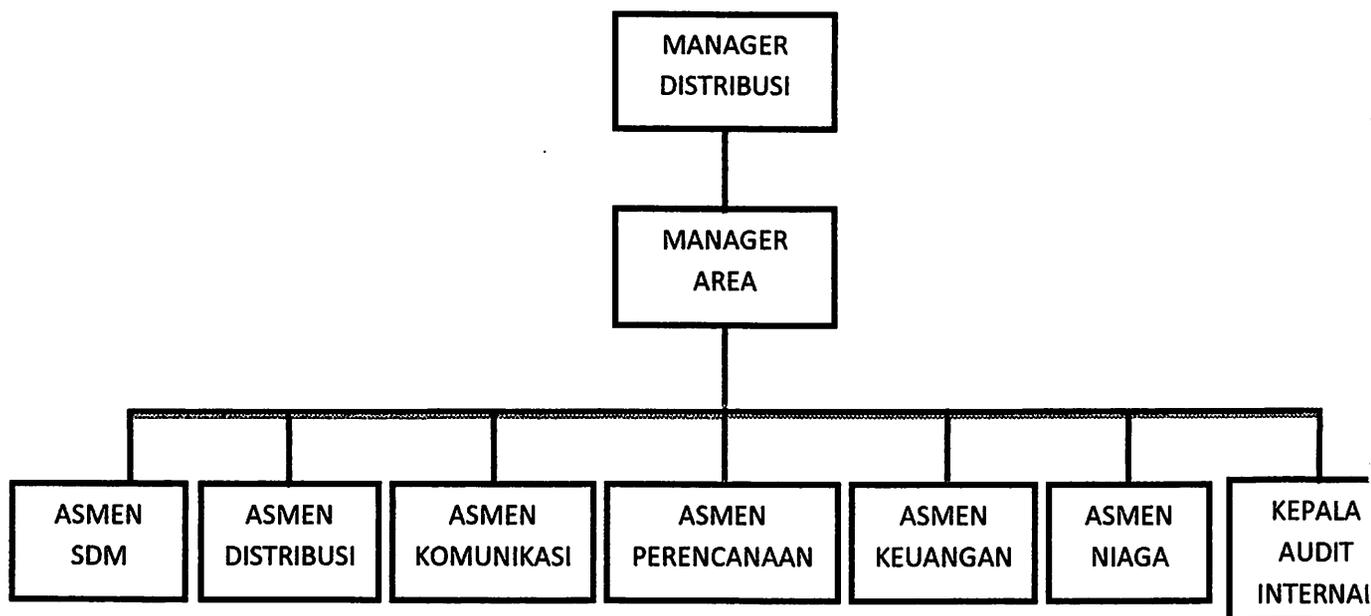
Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lain. Struktur organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor sebagai Kantor Indukdinahkodai oleh seorang General Manager.pada jenjang berikutnya dibawah General Manger ada 6 Manager Bidang, yaitu :

1. Asmen SDM
2. AsmenDistribusi
3. AsmenKomunikasi
4. AsmenPerencanaan
5. AsmenKeuangan
6. AsmenNiaga
7. Kepala Audit Internal

Masih berada dibawah General Manager terdapat jabatan Manager Bidang, yaitu :

1. Kepala Audit Internal

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu gambaran yang menunjukkan suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap bagian atau anggota. Gambar struktur organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Sumber : www.pln.co.id 2017

Sementara itu, secara operasional untuk melayani pelanggan yang tersebar diseluruh Jawa Barat, PT PLN (Persero) memiliki 15 kantor Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan 1 Kantor Area Pengatur Distribusi (APD).

Kantor APJ memikul tanggung jawab operasional untuk mendistribusikan tenaga listrik, melayani pelanggan dan penjaga keandalan pasokan listrik di masing-masing wilayah peguasannya. Sedangkan kantor APD memegang tanggung jawab untuk mengendalikan dan mengatur paskan listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik pelanggan dan masyarakat khususnya di wilayah Bandung Raya.

4.5 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) criteria yaitu berdasarkan , jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

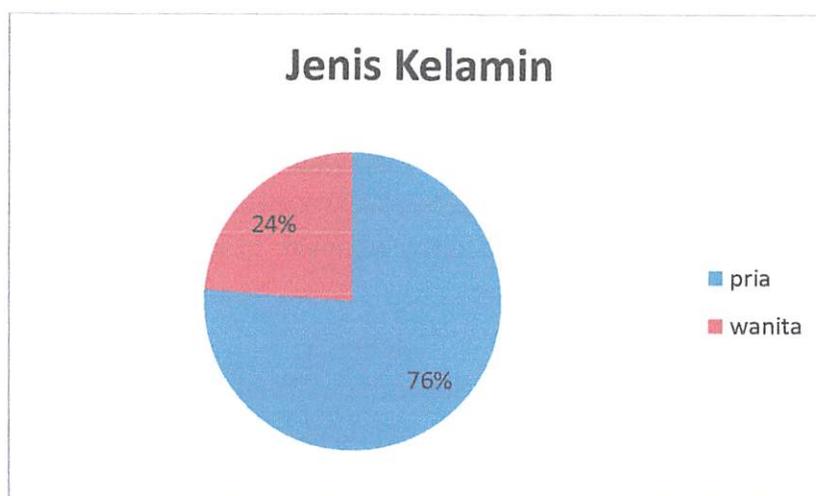
1. JenisKelaminResponden

Tabel 6.1

Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	JumlahKaryawan	Persentase
1	Pria	106	76%
2	Wanita	33	24%
	Jumlah	139	100%

Sumber : Data Kuesionerdiolah 2017



Gambar 5.1

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan JenisKelamin

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 106 denganpersentase 76% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 33 dengan persentase 24%dari 139 responden.

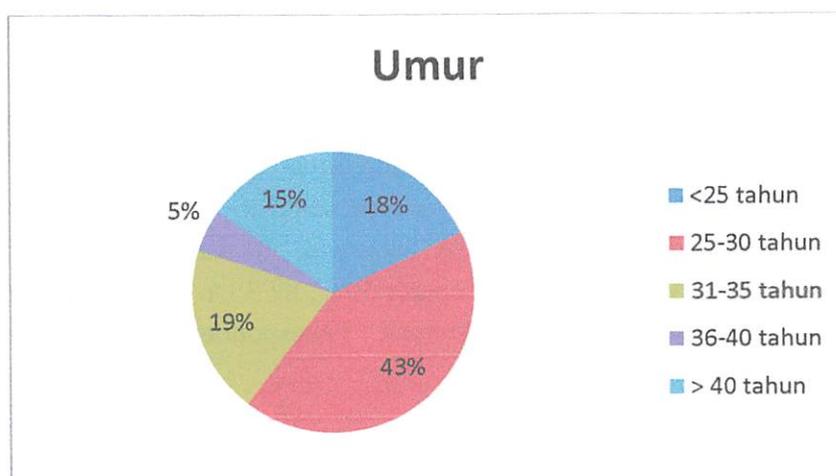
2. UsiaResponden

Tabel 6.2

Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	JumlahKaryawan	Persentase
1	< 25 tahun	25	18%
2	25 - 30 tahun	59	42%
3	31 - 35 tahun	27	19%
4	36 - 40 tahun	7	5%
5	> 40 tahun	21	15%
	Jumlah	139	100%

Sumber : Data Kuesionerdiolah 2017



Gambar 5.2

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia < dari 25 tahun sebanyak 25 karyawan dengan presentase 18% dari 139 responden, 25-30 tahun sebanyak 59 karyawan dengan presentase 42% dari 139 responden, usia 31-35 tahun sebanyak 27 karyawan dengan presentase 19% dari 139 responden, usia 36-40 tahun sebanyak 7 karyawan dengan presentase 5% dari 139 responden, dan usia > 40 tahun sebanyak 21 karyawan dengan presentase 15 % dari 139 responden.

Tabel 6.3
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	JumlahKaryawan	Persentase
1	SMP	1	1%
2	SMA	45	32%
3	DIPLOMA	48	35%
4	S1	42	30%
5	S2	3	2%
	Total	139	100%

Sumber : Data Kuesionerdiolah 2017



Gambar 5.3
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan PendidikanTerakhir

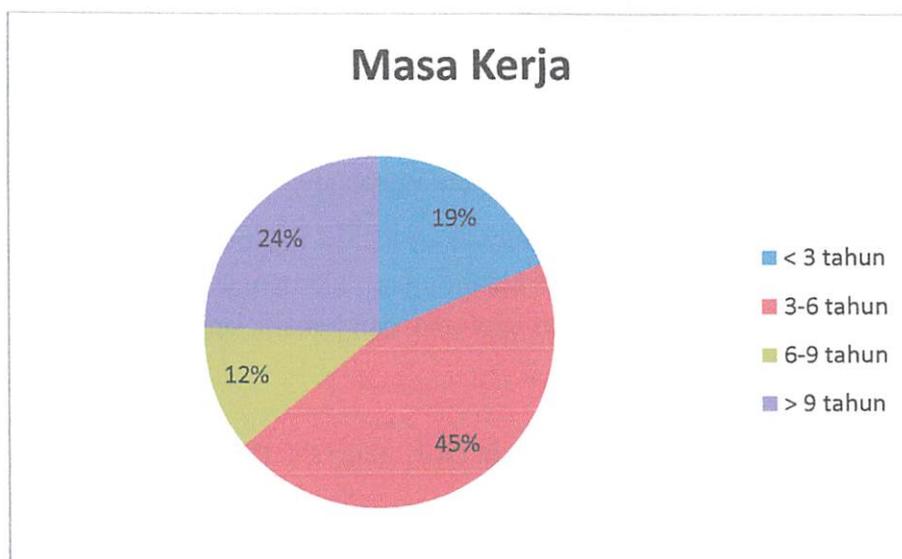
Dari gambar diatas dapatdisimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah SMP 1 karyawan dengan persentase 1%, SMA 45 karyawandenganpersentase 32 %, DIPLOMA sebanyak 48 karyawandengan persentase 35%, S1 42 karyawan dengan persentase 30%, S2 3 karyawan dengan persentase 2% dari keseluruhan responden sebanyak 139 responden.

3. Masa Kerja Responden

Table 6.4
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 3 tahun	26	19%
2	3- 6 tahun	63	45%
3	6 - 9 tahun	16	12%
4	> 9 tahun	34	24%
	Total	139	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2017



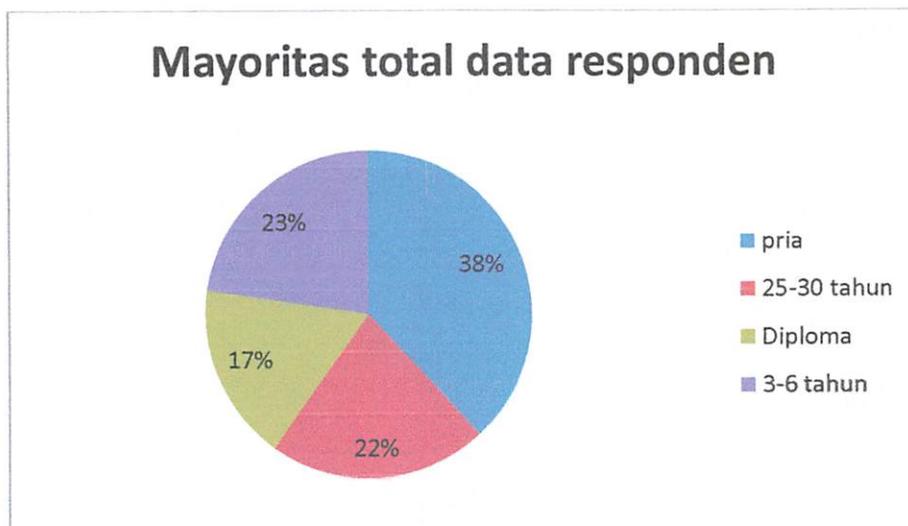
Gambar 5.4

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja responden adalah <3 tahun sebanyak 26 karyawan dengan presentase 19% dari 139 responden, 3-6 tahun sebanyak 63 karyawan dengan presentase 45% dari 139 responden, masa kerja 6-9 tahun sebanyak 16 karyawan dengan presentase 12% dari 139 responden, dan untuk masa kerja >9 tahun sebanyak 34 karyawan dengan presentase 24% dari 139 responden.

Tabel 6.5
Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Pria	76
2	Usia	25-30	35
3	Tingkat Pendidikan	Diploma	35
4	Masa Kerja	3-6	45



Gambar 5.5
Total Persentase Data Responden

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia diantara 25-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan Diploma, dan bekerja selama 3-6 tahun.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan point terpenting dalam suatu perusahaan terutama dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan keselamatan pegawai seperti proses produksi dalam pemasangan gardu listrik dalam penyaluran listrik terutama karyawan yang bekerja di lapangan menjadi tanggung jawab bagi perusahaan, hal ini tentu menjadi imbauan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berlangsung diperusahaan tersebut yang dapat meminimalkan angka kecelakaan kerja.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Penempatan Benda atau Barang

Tabel 7.1
Lokasi penempatan benda diberi tanda yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	76	380	54,7%
Setuju	4	61	244	43,9%
Netral	3	2	6	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	630	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis,2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang dengan persentase sebesar (54,7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar (43,9%). Sedangkan yang menjawab netral sebanyak 2 orang dengan presentase (1,4%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 54,7% dengan pernyataan “Lokasi penempatan benda diberi tanda yang baik”. Yang artinya responden sangat setuju dalam Lokasi penempatan benda diberi tanda yang baik oleh perusahaan.

Tabel 7.2
Lokasi penempatan benda diberi peringatan yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	71	355	51,1%
Setuju	4	63	252	45,3%
Netral	3	5	15	3,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	622	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis,2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar (51,1%) yang menjawab setuju sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar (45,3%) dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase (3,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 51,1% dengan pernyataan “Lokasi penempatan benda diberi peringatan yang baik”. Yang artinya responden sangat setuju dalam Lokasi penempatan benda diberi peringatan yang baik, meskipun ada

sebagian responden yang menjawab netral dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.3

Penempatan yang tidak benar seperti menempatkan peralatan kerja, baik pada saat bekerja maupun setelah bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	54	270	38,8%
Setuju	4	78	312	56,1%
Netral	3	7	21	5,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	603	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar (38,8%) dan yang menjawab setuju sebanyak 78 orang dengan persentase sebesar (56,1%), Dan yang menjawab netral sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 5,1 %. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 56,1% dengan pernyataan “Penempatan yang tidak benar seperti menempatkan peralatan kerja, baik pada saat bekerja maupun setelah bekerja”. Yang artinya responden setuju jika Penempatan yang tidak benar seperti menempatkan peralatan kerja, baik pada saat bekerja maupun setelah bekerja.

Dari indikator penempatan benda atau barang terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan Lokasi Penempatan benda diberi tanda yang baik. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

2. Perlindungan karyawan

Tabel 7.4

Perusahaan selalu menyediakan alat pelindung diri yang wajib digunakan pada saat melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	78	390	56,1%
Setuju	4	58	232	41,7%
Netral	3	3	9	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	631	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang dengan persentase sebesar (56,1%) dan yang menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar (41,7%), sedangkan yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan presentase 2,2 %. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 56,1% dengan pernyataan “Perusahaan selalu menyediakan alat pelindung diri yang wajib digunakan pada saat melakukan pekerjaan”. Yang artinya responden sangat setuju jika perusahaan selalu menyediakan alat pelindung diri yang wajib digunakan pada saat melakukan pekerjaan.

Tabel 7.5

Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda – tanda

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	62	310	44,6%
Setuju	4	74	296	53,2%
Netral	3	3	9	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	615	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis,2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) dan yang menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan persentase sebesar (53,2%). Sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan presentase (2,2%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 53,2% dengan pernyataan “Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda – tanda”. Yang artinya responden setuju jika Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda – tanda.

Tabel 7.6

Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	69	345	49,6%
Setuju	4	67	268	48,2%
Netral	3	3	9	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	622	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis,2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang dengan persentase sebesar (49,6%) yang menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar (48,2%) yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (2,2%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 49,6% dengan pernyataan “Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan”. Yang artinya responden sangat setuju jika perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan, meskipun ada sebagian responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator perlindungan karyawan atau barang terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan perusahaan selalu menyediakan alat pelindung diri yang wajib digunakan pada saat melakukan pekerjaan. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

3. Penyediaan perlengkapan pelindung

Tabel 7.7

Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	72	360	51,8%
Setuju	4	62	248	44,6%
Netral	3	5	15	3,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	623	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang dengan persentase sebesar (51,8%) yang menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (3,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 51,8% dengan pernyataan “Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai”. Yang artinya responden sangat setuju jika Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.8
Kelengkapan peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	72	360	51,8%
Setuju	4	61	244	43,9%
Netral	3	6	18	4,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	622	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang dengan persentase sebesar (51,8%) yang menjawab setuju sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar (43,9%) yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (4,3%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 51,8% dengan pernyataan “Kelengkapan peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan.”. Yang artinya responden sangat setuju jika Kelengkapan peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan., meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.9
Memperbaiki atau melakukan perawatan terhadap peralatan kerja yang sedang beroperasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	71	355	51,1%
Setuju	4	63	252	45,3%
Netral	3	5	15	3,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	622	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar (51,1%) yang menjawab setuju sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar (45,3%) yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (3,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 51,1 % dengan pernyataan “Kelengkapan

peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan.”. Yang artinya responden sangat setuju jika Kelengkapan peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan., meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator penyediaan perlengkapan pelindung hasil Skor terbesar ada pada semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

4. Penyediaan program pencegahan kecelakaan

Tabel 7.10

Adanya program manajemen K3 untuk mencegah kecelakaan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	60	300	43,2%
Setuju	4	75	300	54%
Netral	3	4	12	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	612	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis,2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar (43,2%) yang menjawab setuju sebanyak 75 orang dengan persentase sebesar (54%) yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (2,8%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 54% dengan pernyataan “Adanya program manajemen K3 untuk mencegah kecelakaan kerja.”. Yang artinya responden setuju jika Adanya program manajemen K3 untuk mencegah kecelakaan kerja., meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.11

Perusahaan memberikan jaminan keselamatan pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	70	350	50,4%
Setuju	4	64	256	46%
Netral	3	4	12	2,9%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	620	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis,2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang dengan persentase sebesar (50,4%) yang menjawab setuju sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar (46%) yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (2,9%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase sebesar (0,7%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 50,4% dengan pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan keselamatan pada saat bekerja”. Yang artinya responden sangat setuju jika Perusahaan memberikan jaminan keselamatan pada saat bekerja, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral dan tidak setuju, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.12
Perusahaan memberikan training pencegahan kecelakaan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	67	335	48,2%
Setuju	4	68	272	48,9%
Netral	3	4	12	2,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	619	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar (48,2%) yang menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar (48,9%) yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (2,9%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 48,9% dengan pernyataan “Perusahaan memberikan training pencegahan kecelakaan kerja.”. Yang artinya responden setuju jika Perusahaan memberikan training pencegahan kecelakaan kerja, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator penyediaan program pencegahan kecelakaan terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan perusahaan memberikan jaminan keselamatan pada saat bekerja. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

5. Lingkungan kerja secara medis

Tabel 7.13
Kebersihan lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	76	380	54,7%
Setuju	4	57	228	41%
Netral	3	6	18	4,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	626	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang dengan persentase sebesar (54,7%) yang menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar (41%) yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (4,3%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 54,7% dengan pernyataan “Kebersihan lingkungan kerja”. Yang artinya responden sangat setuju dengan kebersihan lingkungan kerja perusahaan, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral dan tidak setuju, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.14
Keadaan suhu dan ventilasi di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	69	345	49,7%
Setuju	4	64	256	46%
Netral	3	5	15	3,6%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	618	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang dengan persentase sebesar (49,6%) yang menjawab setuju sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar (46%) yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (3,6%). Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan

presentase 0,7 %. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 49,6% dengan pernyataan “keadaan suhu dan ventilasi di tempat kerja”. Yang artinya responden sangat setuju dengan keadaan suhu dan ventilasi di tempat kerja, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral dan tidak setuju, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator lingkungan kerja secara medis terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan kebersihan lingkungan kerja. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya.

6. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Tabel 7.15
Keadaan air bersih

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	79	395	56,9%
Setuju	4	58	232	41,7%
Netral	3	2	6	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	633	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang dengan persentase sebesar (56,9%) yang menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar (41,7%) yang menjawab netral sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (1,4%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 56,9% dengan pernyataan “keadaan air bersih”. Yang artinya responden sangat setuju dengan keadaan air bersih di tempat kerja, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.16
Penyediaan sarana kamar mandi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	62	310	44,6%
Setuju	4	61	244	43,9%
Netral	3	10	30	7,2%
Tidak Setuju	2	5	10	3,6%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	595	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) yang menjawab setuju sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar (43,9%) yang menjawab netral sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (7,2%) yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 3,6%. Sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 0,73 %. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 44,6% dengan pernyataan “penyediaan sarana kamar mandi”. Yang artinya responden sangat setuju dengan penyediaan sarana kamar mandi, meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.17
Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	67	335	48,2%
Setuju	4	68	272	48,9%
Netral	3	4	12	2,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	619	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar (48,2%) yang menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar (48,9%) yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (2,9%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 48,9 % dengan pernyataan “Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih”. Yang artinya responden setuju dengan Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih

meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. Dari indikator lingkungan kesehatan tenaga kerja terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan keadaan air bersih . Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

7. Pemeliharaan kesehatan

Tabel 7.18
Pelayanan kesehatan tenaga kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	72	360	51,8%
Setuju	4	62	248	44,6%
Netral	3	5	15	3,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	623	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang dengan persentase sebesar (51,8%) yang menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar (3,6 %). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 51,8 % dengan pernyataan “Pelayanan kesehatan tenaga kerja”. Yang artinya responden sangat setuju dengan Pelayanan kesehatan tenaga kerja meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.19

Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	64	320	46%
Setuju	4	71	284	51,1%
Netral	3	4	12	2,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	616	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang dengan presentase sebesar (46%) yang menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar (51,1%) yang menjawab netral sebanyak 4orang dengan persentase sebesar (2,9%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 51,1 % dengan pernyataan “Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 7.20

Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	65	325	46,8%
Setuju	4	67	268	48,2%
Netral	3	6	18	4,3%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		139	613	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang dengan presentase sebesar (46,8%) yang menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar (48,2%) yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar (4,3%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 48,2 % dengan pernyataan “Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan meskipun sebagian ada responden yang menjawab netral, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator pemeliharaan kesehatan terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan pelayanan kesehatan tenaga kerja. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

Tabel 7.21
Perhitungan Indikator

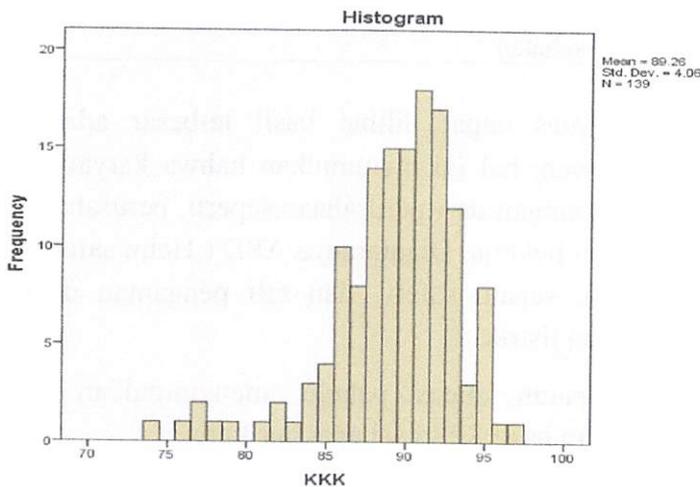
No	Indikator K3	Skor Total
1	Penempatan benda atau barang	618,3
2.	Perlindungan karyawan	622,6
3.	Penyediaan perlengkapan perlindungan	622,3
4.	Penyediaan program pencegahan kecelakaan	617
5.	Lingkungan kerja secara medis	622
6.	Lingkungan kesehatan tenaga kerja	615,6
7.	Pemeliharaan kesehatan	617,3

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil terbesar ada pada indikator perlindungan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar mendapatkan perlindungan dari perusahaan. seperti, perusahaan menyediakan alat-alat safety dalam bekerja. Diantaranya APD (Helm safety, sarung tangan karet anti tegangan, sepatu safety, dan tali pengaman dalam melakukan pekerjaan diatas tiang listrik)

Berdarkan hasil paparan diatas penulis menyimpulkan kembali secara deskriptif dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 8
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
K3		
N	Valid	139
	Missing	0
Mean		89.26
Std. Error of Mean		.344
Median		90.00
Mode		91
Std. Deviation		4.060
Variance		16.483
Skewness		-1.228
Std. Error of Skewness		.206
Kurtosis		2.324
Std. Error of Kurtosis		.408
Range		23
Minimum		74
Maximum		97
Sum		12407



Gambar 6
Histogram Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 89,26 dengan range 23 dan total skor sebesar 12407. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(20) + 5(20)}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 89,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor relatif baik.

4.6.2 Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

kinerja atau performance adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas baik individu maupun sekelompok didalam organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang ada.

Kinerja yang dimaksud yaitu tentang pelayanan kepada masyarakat terhadap pemeliharaan instalasi listrik yang masih ditemukan adanya keterlambatan, dari segi ketepatan waktu pegawai datang tidak tepat waktu, anggaran biaya pemeliharaan selalu melebihi anggaran yang sudah ditetapkan dan target kinerja gangguan trafo yang mengakibatkan pemadaman listrik bergilir akibatnya dapat menurunkan kualitas pelayanan sehingga masyarakat tidak nyaman dan merasa dirugikan.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kualitas

Tabel 9.1

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	67	335	48,2%
Sering	4	65	260	46,8%
Kadang-kadang	3	4	12	2,9%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	1	2	0,7%
Jumlah		139	613	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar (48,2%) yang menjawab sering sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar (46,8%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (2,9%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 1,4% , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 0,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat sering” yaitu sebesar 48,2 % dengan pernyataan “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan”.meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.2
Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	62	310	44,6%
Sering	4	68	272	48,9%
Kadang-kadang	3	7	21	5,1%
Jarang	2	1	2	0,7%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	585	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) yang menjawab sering sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar (48,9%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (5,1%) , yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 0,7% , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 48,9 % dengan pernyataan “Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan”, meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.3
Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	68	340	48,9%
Sering	4	62	248	44,6%
Kadang-kadang	3	5	15	3,6%
Jarang	2	3	6	2,2%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	610	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar (48,9%) yang menjawab sering sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (3,6%) , yang menjawab jarang sebanyak 3 orang dengan persentase 2,2 % , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 48,9 % dengan

pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator kualitas terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

2. Kuantitas

Tabel 9.4
Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	69	345	49,7%
Sering	4	61	244	43,9%
Kadang-kadang	3	6	18	4,3%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	611	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 69 orang dengan persentase sebesar (49,7%) yang menjawab sering sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar (43,9 %) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar (4,3%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan presentase 1,4 % , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 0,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 49,7 % dengan pernyataan “jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.5
Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	67	335	48,2%
Sering	4	65	260	46,8%
Kadang-kadang	3	4	12	2,9%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	612	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 67 orang dengan presentase sebesar (48,2%) yang menjawab sering sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar (46,8%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar (2,9%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan presentase (1,4) % , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar (0,7%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 48,2 % dengan pernyataan “Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.6
Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	67	335	48,2%
Sering	4	64	256	46%
Kadang-kadang	3	7	21	5,1%
Jarang	2	1	2	0,7%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		139	614	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar (48,2%) yang menjawab sering sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar (46%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar (5,1%) , yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase (0,7 %). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 48,2 % dengan pernyataan

“Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator kuantitas terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan karyawan melaksanakan tugas hingga selesai Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

3. Ketepatan waktu

Tabel 9.7

Pemanfaatan waktu pada saat bekerja dipergunakan secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	61	305	43,9%
Sering	4	64	256	46%
Kadang-kadang	3	11	33	8%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	599	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar (43,9%) yang menjawab sering sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar (46%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (8%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan persentase (1,4 %) , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (0,7%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sering” yaitu sebesar 46 % dengan pernyataan “Pemanfaatan waktu pada saat bekerja dipergunakan secara maksimal”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.8

Karyawan masuk dan pulang kerja tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	62	310	44,6%
Sering	4	65	260	46,8%
Kadang-kadang	3	10	30	7,2%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		139	604	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (44,6%) yang menjawab sering sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar (46,8%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (7,2 %) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan persentase (1,4 %). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 46,8 % dengan pernyataan “Karyawan masuk dan pulang kerja tepat waktu”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator ketepatan waktu terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan karyawan masuk dan pulang kerja tepat waktu . Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya.

4. Efektifitas

Tabel 9.9

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	51	255	36,7%
Sering	4	76	304	54,7%
Kadang-kadang	3	11	33	7,9%
Jarang	2	1	2	0,7%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		139	627	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar (36,7%) yang menjawab sering sebanyak 76 orang dengan persentase sebesar (54,7%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (7,9%) , yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan persentase (0,7 %). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sering” yaitu sebesar 54,7 % dengan pernyataan “Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang,dan jarang, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.10
Karyawan mampu melakukan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	60	300	43,2%
Sering	4	57	228	41%
Kadang-kadang	3	13	39	9,4%
Jarang	2	7	14	5%
Tidak pernah	1	2	2	1,4%
Jumlah		139	581	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar (43,2%) yang menjawab sering sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar (41%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (9,4%) , yang menjawab jarang sebanyak 7 orang dengan persentase (5 %) , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (1,4%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 43,2 % dengan pernyataan “Karyawan mampu melakukan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator efektifitas terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan pernyataan yang lain.

5. Kemandirian

Tabel 9.11
Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	68	340	48,9%
Sering	4	59	236	42,5%
Kadang-kadang	3	10	30	7,2%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		139	610	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar (48,9%) yang menjawab sering sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar (42,5%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (7,2%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan persentase (1,4 %). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 48,9 % dengan pernyataan “Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang,dan jarang, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.12

Karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	71	355	51,1%
Sering	4	58	232	41,7%
Kadang-kadang	3	7	21	5,1%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	613	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar (51,1%) yang menjawab sering sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar (41,7%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (5,1%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan persentase (1,4 %) , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (0,7%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 51,1 % dengan pernyataan “Karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator kemandirian terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan karyawan melakukan sesuatu melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya.

6. Komitmen kerja

Tabel 9.13
Mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	61	305	43,9%
Sering	4	60	240	43,2%
Kadang-kadang	3	13	39	9,3%
Jarang	2	3	5	2,2%
Tidak pernah	1	2	2	1,4%
Jumlah		139	592	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar (43,9%) yang menjawab sering sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar (43,2%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (9,3%) , yang menjawab jarang sebanyak 3 orang dengan persentase (2,2 %) , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (2,2%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat sering” yaitu sebesar 46 % dengan pernyataan “Mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.14
Komitmen para karyawan perusahaan dibangun mulai dari tahap rekrutment, seleksi dan training

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	63	315	45,3%
Sering	4	62	248	44,6%
Kadang-kadang	3	12	36	8,6%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		139	603	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar (45,3%) yang menjawab sering sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar

(44,6%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar (8,6%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan presentase (1,4 %). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” yaitu sebesar 46 % dengan pernyataan “Komitmen para karyawan perusahaan dibangun mulai dari tahap rekrutment, seleksi dan training”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, dan jarang , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Tabel 9.15

Karyawan yang melanggar dan tidak mengikuti peraturan yang telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan akan dikenakan sanksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat sering/selalu	5	64	320	46,1%
Sering	4	64	256	46,1%
Kadang-kadang	3	8	24	5,7%
Jarang	2	2	4	1,4%
Tidak pernah	1	1	1	0,7%
Jumlah		139	602	100%

Sumber : Data kuesioner diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar (46,1%) yang menjawab sering sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar (46,1%) dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar (5,7%) , yang menjawab jarang sebanyak 2 orang dengan presentase (1,4 %) , sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar (0,7%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “ sangat sering” dan “sering” yaitu sebesar 46,1 % dengan pernyataan “Karyawan yang melanggar dan tidak mengikuti peraturan yang telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan akan dikenakan sanksi”., meskipun sebagian ada responden yang menjawab kadang-kadang, jarang dan tidak pernah , maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari indikator komitmen kerja terlihat hasil Skor terbesar ada pada pernyataan komitmen para karyawan perusahaan dibangun mulai dari tahap rekrutment, seleksi dan training. Yang menunjukkan bahwa karyawan lebih dominan kepada pernyataan tersebut dibandingkan dengan kedua pernyataan yang lain.

Tabel 9.16
Perhitungan Indikator

No	Indikator Kinerja	Skor Total
1	Kualitas	602,6
2.	Kuantitas	612,3
3.	Ketepatan waktu	601,5
4.	Efektifitas	604
5.	Kemandirian	611,5
6.	Komitmen kerja	599

Dari table diatas menunjukkan bahwa dapat dilihat hasil terbesar ada pada indikator kuantitas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaanya dapat memenuhi jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

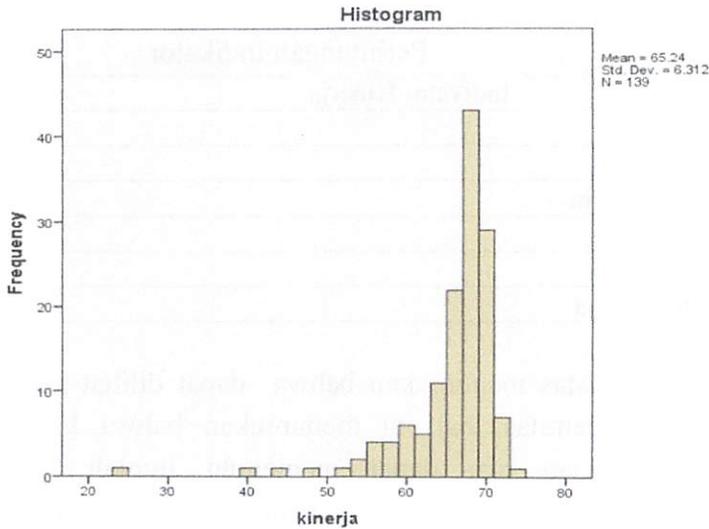
Berdarkan hasil paparan diatas, penulis menyimpulkan kembali secara deskriptif dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 10
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics

kinerja

N	Valid	139
	Missing	0
Mean		65.24
Std. Error of Mean		.535
Median		67.00
Mode		68
Std. Deviation		6.312
Variance		39.838
Skewness		-3.207
Std. Error of Skewness		.206
Kurtosis		14.954
Std. Error of Kurtosis		.408
Range		49
Minimum		24
Maximum		73
Sum		9069



Gambar 7
Histogram Kinerja Kerja Karyawan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric Kinerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 65,24 dengan range 49 dan total skor sebesar 9069. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 65,24 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Kinerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor relatif baik.

4.6.3. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 139

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11
Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan *product moment* (SPSS 20)

		K3	KINERJA
K3	Pearson Correlation	1	.267**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	139	139
KINERJA	Pearson Correlation	.267**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	139	139

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

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *person product moment* adalah $r = 0,267$. Artinya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja karyawan mempunyai hubungan yang Lemah.

Tabel 12
Nilai Interval Koefisien

Interval	Persentase	Keterangan
0,00 – 0,199		Sangat lemah
0,20 – 0,399	0,267	Lemah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 - 1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,267$ Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,267^2 \times 100\% \\ &= 7,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 7,12 %, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan kontribusi sebesar 7,12%, sedangkan dengan 92,88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r = 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

$H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$t \text{ hitung} = \frac{0,267\sqrt{139-2}}{\sqrt{(1-0,267^2)}}$$

$$= \frac{3,1249}{0,9638}$$

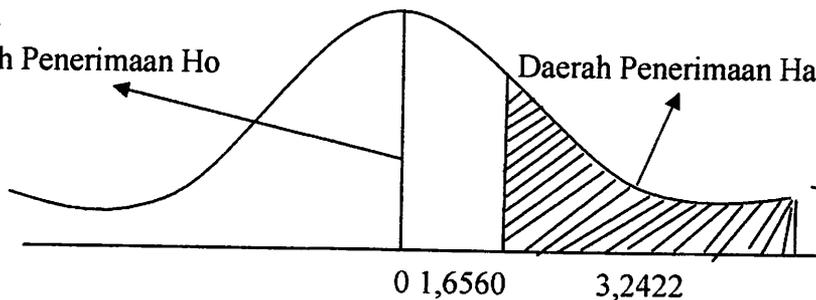
$$t \text{ hitung} = 3,2422$$

c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $139-2 = 137$, maka diperoleh t tabel 1,6560

d. Kurva

Daerah Penerimaan H_0



Gambar 8
Kurva Uji Hipotesis

e. Kesimpulan

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,2422 > 1,6560$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah dan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan Bab IV mengenai hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistic dari kuesioner yang disebarakan, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor baik. Hal ini terbukti dengan kegiatan karyawan atas Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 89,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis , dengan nilai $89,26 > 60$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dapat dikatakan relative baik.
2. Kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor dapat dikatakan baik. Hal ini terbukti dengan respon karyawan atas kinerja yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 65,24 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis , dengan nilai $65,24 > 45$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relative baik.
3. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka diperoleh hasil $r = 0,267$. Yang menunjukkan hubungan yang lemah yang berada pada interval $0,20 - 0,399$ dan diperoleh koefisien korelasi determinasi sebesar 7,12 % yang menunjukan besarnya hubungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 92,88 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $(3,2422 > 1,6560)$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan yang Lemah dan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

5.2.1 Saran untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu akan lebih baik apabila pimpinan turut andil didalamnya, mencontohkan bagaimana seharusnya bersikap di dalam perusahaan, sehingga diharapkan hal ini dapat memacu para karyawan agar dapat berperilaku lebih baik pula.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sudah seharusnya pula selalu mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor terus mempertahankan ataupun meningkatkan kembali Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada, karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) , untuk pengembangan penelitian selanjutnya menambah variabel independen lain seperti pelatihan kerja, motivasi dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai perbandingan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan diharapkan memberikan hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara , 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- A.R. Syamsudin dan Vismaia S. Damaianti, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa* , Bandung, Sekolah Pascasarjana UPI dan PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rahman, 2009 , *Paduan Pelaksanaan Administrasi Perpajakan Untuk Karyawan*, Pelaku Bisnis dan Perusahaan, Jakarta, Nuansa.
- Abdullah, M. Ma'ruf Amin, 2013, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta, Asweja Pressindo.
- Anhar Januar Malik, 2013, *Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Di Makassar*, Skripsi, Makassar, Universitas Hasanuddin.
- Anwar Prabu Mangkunegara , 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta, Eresco.
- Atika Puspita Sari, 2012, *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Engineering BP Tangguh, Teluk Bintuni Papua*, Skripsi, Depok, Universitas Indonesia.
- Bambang Swasto , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UB Press.
- Dewi Hanggraeni, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dimiyati, H.A. Hamdan & Nurjaman, Kadar, 2014, *Manajemen Proyek*, Bandung.
- Frankel, J.R dan Wellen, N.E 2008, *How to Design and Evaluate Research in Education*, New York, Mcgraw-Hill.
- Grisma Ilfani , 2013, *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah unit spinning 2*, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarthha Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Iwan Wahyudi, 2010, *Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet*, Garut.

- Johana Eka Permanasari, 2014, *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada karyawan bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur Karanganyar Jawa Tengah*, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, Rajawali Pers.
- M. Fauzi Syafi'i, 2008, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali unit PG. Kreet Baru Bululawang*, Skripsi, Malang, Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- M. Manullang, 2006, *Manajemen Personalia*, Jakarta, PT. Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira. S dan A.V Hubies, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Meli Muslimat, 2014, *Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Apriyanti Mulya di kota Bandung*, Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Rijuna Dewi, 2006, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogen Oleochemicals Medan Plant*, Skripsi, Medan, Universitas Sumatra Utara.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber, 2009, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sri Rahayu Ramdayani, 2013, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLTU Sektor Tello Makassar*, Skripsi, Makassar, Universitas Hasanuddin.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta, CV. ANDI OFFSET.
- Suwatno, 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan bisnis*, Bandung, Alfabeta.

Syamsir Torang, 2011, *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi* , Bandung, Alfabeta.

Wibowo, 2011, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja jangka Panjang*, Jakarta, Rajawali Pers.

Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Erlangga.

Wirawan, 2009 , *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

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

LAMPIRAN



PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAWA BARAT
AREA BOGOR

Jalan Raya Pajajaran No. 233 Bogor - 16153

Telepon : (0251) - 8314200 (Hunting)

Facsimile: (0251) - 8345700

E-mail : pln-bogor@pln-jabar.co.id

<http://www.pln-jabar.co.id>

SURAT KETERANGAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN

No. 056 .Kt/MUM.00.02/AREABOGOR/2017

Bersama ini kami menyatakan bahwa Mahasiswa di bawah ini:

Nama : **INDRI OCTAVIANI**
NPM : **021113129**
Perguruan Tinggi : **UNIVERSITAS PAKUAN FAKULTAS EKONOMI**

Adalah benar telah melakukan Praktek Kerja Lapangan pada PT PLN (Persero) Area Bogor terhitung sejak 01 September 2016 sampai dengan 10 Oktober 2016.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**PLH ASMAN PELAYANAN DAN ADMINISTRASI
SPV. ADMINISTRASI DAN UMUM**

TATI GARTINI KUSNAWATI

KUESIONER

HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN

Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :Tahun

Lama Bekerja :Tahun

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

- isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda checklist (\checkmark) pada setiap jawaban yang Bapak/ Ibu pilih.
- Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

- Dimohon Bapak/ Ibu untuk dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
- Pastikan bahwa jawaban – jawaban yang Bapak/ Ibu berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.
- Pertanyaan yang diajukan serta jawaban yang diterima semata-mata hanya untuk tujuan penelitian.

A. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) (X)

- KESELAMATAN KERJA

1. Penempatan benda atau barang

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Lokasi penempatan benda diberi tanda yang baik.					
2.	Lokasi penempatan benda diberi peringatan yang baik.					
3.	Penempatan yang tidak benar seperti menempatkan peralatan kerja, baik pada saat bekerja maupun setelah bekerja.					

2. Perlindungan Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan selalu menyediakan Alat pelindung diri yang wajib digunakan pada saat melakukan pekerjaan.					
2.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.					
3.	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan.					

3. Penyediaan perlengkapan pelindung

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
2.	Kelengkapan peralatan keselamatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan.					
3.	Memperbaiki atau melakukan perawatan terhadap peralatan kerja yang sedang beroperasi.					

4. Penyediaan program pencegah kecelakaan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya program Manajemen K3 untuk mencegah kecelakaan kerja.					
2.	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan pada saat bekerja.					
3.	Perusahaan memberikan <i>training</i> pencegahan kecelakaan kerja.					

- KESEHATAN KERJA

1. Lingkungan secara medis

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kebersihan lingkungan kerja.					
2.	Keadaan suhu dan ventilasi di tempat kerja.					
3.	Sistem pembuangan sampah dan limbah industri perusahaan.					

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Keadaan air bersih.					
2.	Penyediaan sarana kamar mandi.					
3.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih.					

3. Pemeliharaan kesehatan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pelayanan kesehatan tenaga kerja.					
2.	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan.					

KUESIONER

HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN

Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia : Tahun

Lama Bekerja : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

- isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda checklist (√) pada setiap jawaban yang Bapak/ Ibu pilih.
- Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

SS = Sangat sering/ selalu
S = Sering
KD = Kadang-kadang
J = Jarang
TP = Tidak Pernah

- Dimohon Bapak/ Ibu untuk dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
- Pastikan bahwa jawaban – jawaban yang Bapak/ Ibu berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.
- Pertanyaan yang diajukan serta jawaban yang diterima semata-mata hanya untuk tujuan penelitian.

B. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**- KINERJA KARYAWAN****1. Kualitas**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KD	J	TP
1.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.					
3.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian.					

2. Kuantitas

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KD	J	TP
1.	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target.					
2.	Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
3.	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai.					

3. Ketepatan waktu

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KD	J	TP
1.	Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target waktu yang telah ditetapkan.					
2.	Pemanfaatan waktu pada saat bekerja dipergunakan secara maksimal.					
3.	Karyawan masuk dan pulang kerja tepat waktu.					

4. Efektivitas

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KD	J	TP
1.	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif.					
2.	Karyawan mampu melakukan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan.					
3.	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.					

5. Kemandirian

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KD	J	TP
1.	Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.					
2.	Kemandirian dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, percaya diri dan memiliki kemampuan untuk berinisiatif.					
3.	Karyawan Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.					

6. Komitmen kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KD	J	TP
1.	Mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
2.	Komitmen para karyawan perusahaan dibangun mulai dari tahap rekrutment , seleksi dan training.					
3.	Karyawan yang melanggar dan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan akan dikenakan sanksi.					

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.927	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	169.77	164.944	.502	.	.783
kk2	169.87	159.637	.709	.	.775
kk3	170.03	160.033	.659	.	.776
kk4	169.67	162.092	.624	.	.779
kk5	169.83	162.626	.629	.	.780
kk6	169.77	164.944	.502	.	.783
kk7	169.87	163.085	.490	.	.781
kk8	170.03	160.033	.659	.	.776
kk9	169.87	159.637	.709	.	.775
kk10	169.87	160.326	.664	.	.776
kk11	169.63	161.895	.637	.	.779
kk12	169.87	164.257	.417	.	.783
kk13	170.03	161.206	.586	.	.778
kk14	169.87	161.085	.616	.	.778
kk15	170.03	165.757	.286	.	.786
kk16	169.67	162.299	.610	.	.779
kk17	170.87	158.602	.555	.	.776
kk18	169.80	161.959	.541	.	.779
kk19	169.83	161.868	.556	.	.779
kk20	169.87	160.326	.664	.	.776
kk21	170.03	164.309	.398	.	.783
total	88.73	71.237	.679	.	.925

NO	kinerja karyawan																	
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	13	15	16	17	18	jumlah		
1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	5	3	4	1	4	57
2	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	61
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	56
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	58
5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	61
6	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	60
7	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	58
8	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	60
9	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	1	4	3	5	4	4	5	56
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	58
11	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	61
12	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	60
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	54
14	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	60
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	64
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	2	1	2	1	48
17	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	51
18	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	4	5	59
19	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	64
20	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	63
21	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	24
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
23	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	43
24	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	61
25	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	3	4	3	3	3	40
26	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	64
27	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	58
28	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
29	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	3	5	3	3	3	5	5	54
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	60
31	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	64
32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	66
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	65
34	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	66
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	65
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	70
38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	68
39	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	68
40	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	67
41	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	67
42	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
43	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	69
44	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	68
46	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	68
47	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	71
48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	69

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.871	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	131.07	321.030	.716	.	.725
k2	131.03	326.378	.592	.	.730
k3	131.00	320.828	.691	.	.725
k4	131.17	327.316	.532	.	.731
k5	131.07	324.547	.638	.	.728
k6	130.97	332.171	.509	.	.735
k7	131.27	331.651	.354	.	.737
k8	131.33	325.609	.584	.	.730
k9	130.97	329.344	.578	.	.733
k10	131.17	331.385	.532	.	.734
k11	131.83	327.523	.494	.	.732
k12	131.13	340.533	.244	.	.743
k13	131.20	328.579	.624	.	.732
k14	131.30	334.700	.336	.	.738
k15	130.87	321.637	.623	.	.726
k16	131.57	327.289	.480	.	.732
k17	131.17	330.833	.493	.	.734
k18	131.23	332.392	.432	.	.736
total	67.47	86.740	1.000	.	.871