

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN, KESEHATAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

IRWAN SASTRAWAN

NIM. 500652231

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE SAFETY, HEALTH AND MOTIVATION OF WORK ON PERFORMANCE OF LABOR IN PT. PLN (PERSERO) AREA BIMA**Irwan Sastrawan**

irwan.sastra76@gmail.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

Labor on the company performance is the level of achievement of results in order to realize the objectives of the company which can be affected by: safety is a State that is safe from the risk of accidents such as bruises, fractures, disability and death caused by machines on the working environment of manpower to provide security for the workforce to complete her work that has a high degree of risk. Occupational health health sciences with specialization in practice that aims to let the workers/community workers earn degrees extended health, either physical, mental maupunn social, with preventive efforts against the disease/health disturbances in the akibatkan factors of the work and the working environment as well as against common diseases. The motivation of the work is a work that encourages mental condition of doing an act (action or activities) and provide the power that leads to the attainment of the needs, give satisfaction or reduce the inefficient provision. The purpose of this research was to know and analyze the effect of partial and simultaneous safety, health and motivation of working against Labor in the performance of PT PLN (Persero) Area Bima. This research is classified into the peneltian associative. This research belong to the whole workforce census research remain Asia and labor in PT PLN (Persero) Area Bima as much as 52 people. Research instrument, namely a questionnaire with the measurements of the variables in the study measured using likert scale (attitudes) respondents to the question or statement submitted in the questionnaire. Likert scales used are five alternative (positive and negative). Then the data were analyzed by multiple regression analysis. Research results showed the applicability of safety belongs high, as well as the health of the work belongs to high and the motivation that belongs to high. Demonstrating the results there are partial and the simultaneous influence of signifikan safety, health and motivation of working against Labor in the performance of PT PLN (Persero) Area Bima. Thus so that these results can be used as part of the policy recommendations of labor safety and health. For PT PLN (Persero) Area Bima can serve as references to policy achievement of the company's ultimate guarantee work safety and occupational health (K3) Labor for thus will be able to increase the motivation of working Labour.

Keywords: Performance of Labor, Safety, Health and Motivation of Work

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN KESELAMATANN, KESEHATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BIMA

Irwan Sastrawan
irwan.sastra76@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kinerja tenaga kerja pada perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh: keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dari resiko kecelakaan seperti luka memar, patah tulang, cacat dan kematian yang disebabkan oleh mesin-mesin pada lingkungan kerja tenaga kerja untuk memberikan rasa aman bagi tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya yang memiliki resiko yang tinggi. Kesehatan kerja spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif, terhadap penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Motivasi kerja adalah kondisi mental kerja yang mendorong melakukan suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial dan simultan keselamatan kerja, kesehatan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) area Bima. Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif, tergolong penelitian sensus seluruh tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) area Bima sebanyak 52 orang. Instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan pengukuran variabel dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala likert (sikap) responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Skala likert yang digunakan adalah lima alternatif (positif dan negatif). Kemudian data dianalisis dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan keselamatan kerja tergolong tinggi, demikian juga dengan kesehatan kerja yang tergolong tinggi dan motivasi yang tergolong tinggi. Hasil menunjukkan ada pengaruh parsial dan simultan yang signifikan keselamatan kerja, kesehatan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) area Bima. Dengan demikian, agar hasil ini dapat dijadikan sebagai bagian rekomendasi kebijakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Bagi PT. PLN (Persero) area Bima dapat dijadikan sebagai rujukan kebijakan pencapaian kerja perusahaan dengan mengutamakan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tenaga kerja sebab dengan demikian akan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja.

Kata Kunci: Kinerja tenaga kerja, Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi kerja

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Penerapan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada PT PLN (Persero) Area Bima** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram, 2018

Yang menyatakan



Irwan Sastrawan
NIM. 500652231

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Penerapan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada PT PLN (Persero) Area Bima

Penyusun TAPM : Irwan Sastrawan

NIM : 500652231

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,



Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D.
NIP. 19700416 199903 1 001

Pembimbing I,



Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.
NIP. 19770318 200212 1 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen



Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D.
NIP. 19761012 200112 2 002

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si.
NIP. 19720824 200012 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama : Irwan Sastrawan
 NIM : 500652231
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Penerapan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada PT PLN (Persero) Area Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

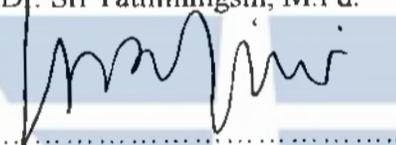
Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 08.00 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

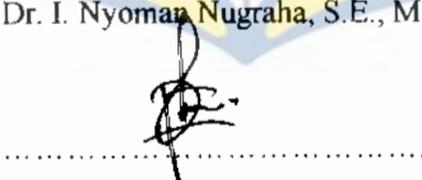
Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.



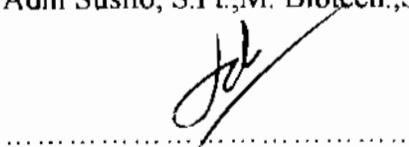
Penguji Ahli : Dr. Chairy, M.M.



Pembimbing I : Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.



Pembimbing II : Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yangtelah melimpahkan rahmat, karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima” ini dapat diselesaikan. Sholawat dan salam semoga senantiasa Allah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang senantiasa mengikuti ajarannya sampai akhir zaman.

Tesis ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Manajemen MM pada program studi Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penyusunan tesis ini, Penulis tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing, baik langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka, Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat. M.Bus., Ph.D
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Bapak Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
3. Kepala UPBJJ-UT Mataram, Ibu Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd
4. Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen UT. Ibu Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D
5. Dosen Pembimbing I, Bapak Dr. I Nyoman Nugraha, SE, MM, yang telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, masukan, nasehat dan pengarahan yang begitu besar
6. Dosen Pembimbing II, Bapak Adhi Susilo, S.Pt., M.Biotech., St., Ph.D, yang juga telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, masukan, naschat dan pengarahan selama proses penyusunan tesis
7. Isteri tercinta dan anak-anak tersayang yang senantiasa menjadi inspirasi dan penyemangat serta memberi doa dan dukungan selama berlangsungnya masa perkuliahan hingga selesai
8. Manajer PT. PLN area Bima beserta seluruh karyawan atas diberikan ijin lokasi dan data-data yang diperlukan selama penelitian
9. Rekan-rekan seangkatan Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia UPBJJ-UT Mataram yang sellau memberi semangat satu sama lainnya, salam kompak selalu

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi Penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, Penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Kota Bima, Agustus 2018

Irwan Sastrawan

RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRWAN SASTRAWAN

NIM : 500652231

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tempat dan Tanggal Lahir : Bima, 20 September 1976

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Inpres Nae Bima, pada tahun 1989

: Lulus SMP di SMPN 2 Bima, pada tahun 1992

: Lulus SMA di SMAN I Bima, pada tahun 1995

: Lulus S1 di STT Mandala Bandung, pada tahun 2002

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2010 Wiraswasta

Tahun 2011 s/d 2016 sebagai Staf di Kantor dinas Sosial
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bima

Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Pengawas
Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Nusa Tenggara Barat

Jakarta, Agustus 2018

IRWAN SASTRAWAN

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Keselamatan Kerja	16
3. Kesehatan Kerja	18
4. Kecelakaan Kerja	22
5. Motivasi Kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis Penelitian	38
E. Operasionalisasi Variabel	38
1. Keselamatan Kerja (X_1)	38
2. Kesehatan Kerja (X_2)	40
3. Motivasi Kerja (X_3)	40
4. Kinerja Karyawan (Y)	41

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	43
	B. Responden Penelitian	43
	C. Instrumen Penelitian	44
	1. Observasi	44
	2. Kuesioner	44
	3. Dokumentasi	48
	D. Teknik Analisis Data	48
	1. Analisis Deskriptif	49
	2. Analisis Persyaratan Regresi	50
	3. Analisis Regresi Berganda	51
	E. Pengujian Hipotesis	52
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	54
	1. Karakteristik Responden	54
	2. Analisis Deskriptif	56
	3. Analisis Persyaratan Regresi	62
	4. Analisis Regresi Berganda	66
	5. Pengujian Hipotesis	69
	B. Pembahasan	71
	1. Pengaruh Simultan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima	71
	2. Pengaruh Parsial Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima	74
	3. Pengaruh Parsial Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima	76
	4. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima	79
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	

A. Kesimpulan	83
B. Saran	84

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Kecelakaan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bima	5
Tabel 1.2	Laporan Realisasi Kinerja PT. PLN (Persero) Area Bima	6
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	32
Tabel 2.2	Matriks Operasionalisasi Keselamatan Kerja	39
Tabel 2.3	Matriks Operasionalisasi Variabel Kesehatan Kerja	40
Tabel 2.4	Matriks Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel 2.5	Matriks Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan ...	41
Tabel 3.1	Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia	55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	56
Tabel 4.4	Penerapan Keselamatan Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018	57
Tabel 4.5	Penerapan Kesehatan Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018	59
Tabel 4.6	Motivasi Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018	60
Tabel 4.7	Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018	61
Tabel 4.8	Ringkasan Uji Linieritas	63
Tabel 4.9	Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian	63
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.11	Ringkasan Analisis Regresi	67
Tabel 4.12	Ringkasan Analisis Simultan	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian	37
Gambar 4.1	Keselamatan Kerja	58
Gambar 4.2	Kesehatan Kerja	59
Gambar 4.3	Motivasi Kerja	61
Gambar 4.4	Kinerja Tenaga Kerja	62
Gambar 4.5	Scatterplot Heterokedastisitas	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang eksistensinya tak tergantikan oleh apapun makhluk ciptaan Tuhan lainnya termasuk hasil karya manusia itu sendiri (teknologi). Manusia yang dibekali oleh Tuhan kemampuan merekayasa keadaan demi kelanjutan dan kemudahan hidup secara layak. Proses rekayasa kehidupan akan terus berlanjut sebagai upaya manusia untuk memajukan kualitas kehidupannya. Rekayasa pembangunan kualitas kehidupan tentunya harus mampu meningkatkan kualitas hidupnya melalui pembangunan sumber daya manusia secara fisik dan mental. Hasil dari rekayasa tersebut memunculkan beberapa hal baru demi kemudahan hidup manusia, diantaranya pembangkit energi listrik, di Indonesia dikenal dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN).

Keberadaan PT. PLN telah menciptakan lapangan kerja bagi sebagian masyarakat yang memiliki kemampuan dan minat kerja di bidang listrik. Pekerjaan bukan semata-mata mengutamakan pendapatan ekonomi (upah, gaji dan tunjangan lain yang melekat pada pekerjaan), tetapi pekerjaan adalah upaya mewujudkan beberapa indikator kehidupan layak (materi dan nonmateri). Pekerjaan dibidang listrik pasti memiliki resiko kecelakaan, sementara rasa aman dan nyaman (minim resiko) dalam bekerja merupakan persyaratan utama bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja

merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu atas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil (*output*) dari proses pekerjaan maka didalam proses untuk mencapai hasil tentunya ada faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2010:96) adapun faktor-faktor, yaitu yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijaksanaan organisasi secara keseluruhan. Pendapat Husibuan tersebut secara kontekstual berhubungan dengan lingkungan kerja, maka dapat dipahami diantaranya adalah penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan.

Pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER.05/MEN/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyebutkan bahwa Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Kemudian pemerintah menerbitkan pula Ketentuan Pokok Perlindungan Tenaga Kerja UU No. 14 Tahun 1969 dan UU No. 1 Tahun 1970 yang diperbaharui dalam Pasal 86 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (1) keselamatan dan

kesehatan kerja, (2) moral dan kesusilaan, dan (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat, dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Begitu pentingnya K3 bagi karyawan dan perusahaan, Ekonom Amerika Case dan Fire (2008) mengungkapkan bahwa salah satu penyebab terjadinya pengangguran adalah proses penyesuaian antara angkatan kerja dengan jenis dan lingkungan pekerjaan (resiko kecelakaan). Temuan Case dan Fire menunjukkan bahwa orang yang bekerja dengan upah sangat tinggi sekalipun pada lingkungan pekerjaan yang rentan dengan angka kecelakaan, gangguan kesehatan; pekerja tidak akan bekerja dalam jangka panjang (*longtime*) sehingga pengangguran friskional tak terelakan.

Temuan Case dan Fire di atas ditujukan kepada negara maju seperti Amerika yang tergolong besar peluang kerja bagi para pencari kerja. Di Indonesia, umumnya karyawan akan menghabiskan usianya bekerja di perusahaan listrik karena peluang untuk mendapatkan pekerjaan lain sangat kecil. Masalahnya sebagian dari mereka akan tetap bekerja dalam waktu jangka panjang, tetapi kinerja rendah. Temuan penelitian Ramazan Kaynak dan Arzu Toklu (2016) bahwa praktik K3 seperti prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, dan dukungan keselamatan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbagai cara dilakukan untuk meminimalisir angka kecelakaan dalam bekerja tetapi berdasarkan hasil penelitian ILO (2012) bahwa setiap hari rata-rata terjadi 6000 orang meninggal, setara dengan 1 orang setiap 15 detik

atau 2,2 juta orang pertahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita di dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun.

PT. PLN (Persero) Area Bima sebagai salah satu Cabang PT. PLN yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) yang merupakan sumber listrik yang dihasilkan oleh tenaga diesel untuk menopang kebutuhan listrik di Kota Bima, Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu. PT. PLN (Persero) dengan PLTD dibangun di Dacrah Ni'u, tepatnya di wilayah Perbatasan Kota dan Kabupaten Bima. PT. PLN (Persero) Area Bima memiliki karyawan tetap yang cukup banyak yang berhubungan langsung dengan kelistrikan sudah pasti rawan dengan risiko kecelakaan. Hasil studi pendahuluan pada PT. PLN (Persero) Area Bima, bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami luka tetapi tidak menyebabkan kehilangan bagian anggota tubuh atau cacat. Misalnya seperti terluka atau terjatuhnya karyawan saat bekerja, mengalami luka pada saat menggunakan pisau gerinda saat pengerjaan *casing turbo*, dan cacat tetap merupakan luka yang dialami karyawan yang menyebabkan kehilangan bagian dari anggota tubuh, misalnya seperti jari terpotong saat pengerjaan mesin.

Kecelakaan tewas merupakan kecelakaan yang dialami pada saat bekerja yang mengakibatkan hilangnya nyawa pekerja. Pada tahun 2014 terjadi

kecelakaan kerja yang menyebabkan luka sakit sebanyak tiga orang, kemudian pada tahun 2015 juga terjadi kecelakaan sebanyak tiga orang, satu dari ketiga orang karyawan mengalami kecelakaan cacat tetap. Pada tahun 2016 terjadi empat orang kecelakaan. Selama tiga tahun tidak ada yang meninggal akibat dari kecelakaan kerja. Untuk lebih jelasnya tentang kecelakaan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Bima maka akan ditampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Laporan Kecelakaan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bima

No	Tahun	Unit	Kecelakaan Kerja			Total
			Luka Sakit	Cacat Tetap	Meninggal (Tewas)	
1	2012	PLTD Ni'u	1	-	-	6
		PLTD Bima	-	1	-	
		PLTD Dompu	3	-	1	
2	2013	PLTD Ni'u	1	-	-	5
		PLTD Bima	2	-	1	
		PLTD Dompu	1	-	1	
3	2014	PLTD Ni'u	2	-	-	3
		PLTD Bima	-	-	-	
		PLTD Dompu	-	-	1	
4	2015	PLTD Ni'u	-	1	-	3
		PLTD Bima	-	-	-	
		PLTD Dompu	2	-	-	
5	2016	PLTD Ni'u	3	-	-	4
		PLTD Bima	1	-	-	
		PLTD Dompu	-	-	-	

Sumber : Data PT PLN (Persero) Area Bima, 2017

Kecelakaan kerja akan memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan dan perusahaan, lebih-lebih masyarakat sebagai konsumen listrik. Sebagaimana diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir diketahui bahwa capaian kerja PT. PLN (Persero) Area Bima mengalami penurunan sebagaimana yang terlibat dalam tabel ini.

Tabel 1.2 Laporan Realisasi Kinerja PT. PLN (Persero) Area Bima

No	Indikator Kinerja	Perencanaan Pekerjaan	Pencapaian Kinerja (%)				
			2012	2013	2014	2015	2016
1	Nilai Kepuasan Pelanggan	Meminimalkan gangguan pembangkit dengan cara melaksanakan pemeliharaan rutin (P1 s/d P5) tepat waktu sesuai jam kerja	89	80	80	75	75
2	Persediaan BBM	Mengoptimalkan stok BBM (solar) sesuai dengan kapasitas tangki yang ada di PLTD Ni'u (4000 KL)	90	80	85	80	75
3	Rasio Energi BBM Terhadap Total Energi	Meningkatkan produksi Kwh secara maksimal	75	70	80	70	70
4	Faktor Ketersediaan Beban	Menyiapkan unit-unit pembangkit sesuai dengan kebutuhan, siap setiap saat untuk dioperasikan bila dibutuhkan	75	85	85	78	75
5	Tara Kalor	Pembebanan pembangkit secara maksimal sehingga mampu mencapai target	80	90	85	80	70

6	Daya Mampu Pembangkit	Mengoptimalkan beban pembangkit secara maksimal	70	80	80	75	70
RATA-RATA PENCAPAIAN KERJA			80%	80%	82%	76%	72%

Sumber: PLTD Ni'u Bima, 2017

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa target kinerja yang dicapai selama tiga tahun terakhir (tahun 2012-2016) mengalami penurunan. Pada tahun 2012 dan 2013 pencapaian kinerja sebesar 80%, tahun 2014 menjadi 82% dan pada tahun 2015 76%, sementara 2016 menurun menjadi 72%. Fenomena tersebut jika ditelaah pada perspektif teori kinerja karyawan bahwa keadaan demikian menunjukkan rendahnya akumulasi kerja dari masing-masing bidang atau indikator pekerjaan yang menjadi *outputnya* para karyawan. Dengan kata lain, menurunnya rata-rata pencapaian kerja dari tahun ke tahun merupakan bukti rendahnya kinerja karyawan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja menjadi alasan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian Hashim dan Zameer, dkk (2014) bahwa motivasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Industri Minuman di Pakistan.

Pada pendekatan teoritis dan hasil penelitian terdahulu bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja menjadi faktor utama tinggi rendahnya kinerja karyawan. Di satu sisi ada kesenjangan temuan penelitian terdahulu sebagaimana laporan dari hasil penelitian Dumbela (2011)

berdasarkan hasil data kuesioner diketahui sebanyak 72,12% Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Minahasa bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukan faktor utama penentu kinerjanya, melainkan tergantung pada kompensasi (gaji dan hadiah) dari prestasi kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan bagian dari risiko dari pekerjaan. Demikian juga dengan motivasi, bahwa hasil penelitian Veronika dan Srimulyani (2013) bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi bagian dari alasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja karyawan berserta dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dianggap penting dan segera untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bima”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima?
4. Apakah keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan penerapan keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis, diharapkan dapat menambahkan wawasan kanzanah ilmu pengetahuan sehingga menjadi referensi bagi perusahaan untuk

memperhatikan dan menempatkan keselamatan dan jaminan kesehatan karyawan sebagai variabel terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis:

- a. Bagi pemerintah, dapat dijadikan sebagai rekomendasi kebijakan keselamatan dan kesehatan karyawan sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan sehingga melalui kebijakan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
- b. Bagi PT. PLN (Persero) dapat dijadikan sebagai masukan dan rujukan dalam mengambil keputusan tentang peningkatan kinerja perusahaan dengan menempatkan keselamatan dan jaminan kesehatan karyawan sebagai hal pertama dan utama untuk diperhatikan.
- c. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam kegiatan penelitian serupa untuk mengungkap secara metodologi cara meningkatkan kinerja karyawan, terutama karyawan di PT. PLN (Persero).

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ada beberapa hal yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- I. Variabel Independen adalah varian bebas yang dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah Penerapan Keselamatan Kerja dikonotasikan dengan (X_1). Penerapan

Kesehatan Kerja dikonotasikan dengan (X_2), dan Penerapan Motivasi Kerja dikonotasikan dengan (X_3).

2. Variabel Dependen adalah varian terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan dikonotasikan dengan (Y).
3. Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Desember sampai bulan Februari Tahun 2018 dan tempat penelitian akan dilaksanakan di PT. PLN (Peseroa) Area Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial (Nawawi, 2009:53). Menurut Cokroaminoto (2007:91) kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Simanjuntak (2011) mengungkapkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (dalam Arina Nurandini, 2014).

Menurut Rivai (2008:71) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya menurut Mas'ud (2009:84) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Menurut Waldman (1994), *performance is a combination of behavior with the achievement of what is expected and the choice or part of the terms of an existing task on each individual in the organization*. Indikator-indikator

kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2008:27) adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif. hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Schubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- b. Wewenang dan tanggung jawab adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.
- c. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
- d. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Karyawan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Nawawi (2009) mengatakan ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu;
- e. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Kinerja tinggi bisa dicapai dengan tiga aspek penting, yaitu: sistem, kompetensi, dan motivasi. Ketiga aspek ini harus ada dan sama-sama kuat jika ingin menghasilkan kinerja tinggi baik secara individu maupun organisasi. Membangun sistem yang baik adalah hal yang penting, begitu juga membangun kompetensi juga penting. Namun ada hal yang sering kali terlupakan yaitu dengan membangun semangat orangnya. Memberikan perhatian yang cukup mengenai motivasi harus

menggunakan cara yang benar, sebab cara yang salah justru bisa berakibat sebaliknya.

Sehubungan dengan hal itu, maka peningkatan semangat kerja karyawan sangat diperlukan. Peningkatan semangat kerja mempunyai arti penting terhadap tingkat produktivitas sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik bagi individu maupun perusahaan. Mangkunegara (2011:102) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson dalam Mangkunegara, (2011:109) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu, terdiri dari: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat usia, demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis, terdiri dari: persepsi, peran, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi, yaitu terdiri dari: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja ini menyangkut segenap proses produksi dan distribusi serta memfokuskan pada tempat kerja (Suma'mur, 2009:72).

Secara filosofis, keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya. Secara keilmuan, keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapan yang mempelajari tentang tata cara penanggulangan kecelakaan kerja di tempat kerja (Budiono, 2010:171). Menurut Mangkunegara (2011:117)

keselamatan kerja adalah kondisi atau keadaan yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dari resiko kecelakaan seperti luka memar, patah tulang, cacat dan kematian yang disebabkan oleh mesin-mesin pada lingkungan kerja karyawan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang memiliki resiko yang tinggi. Untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap pekerja dan untuk melindungi sumber daya manusia. Menurut Suma'mur (2009), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
- b. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut pendapat Suma'mur (2009:94), menyebutkan bahwa dalam aneka pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain akan

diuraikan pentingnya perencanaan yang tepat, pakaian kerja yang tepat, penggunaan alat-alat perlindungan diri, pengaturan *warning*:

- a. Tanda-tanda petunjuk, label-label,
- b. Pengaturan pertukaran udara dan suhu serta usaha-usaha terhadap kebisingan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993. tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai; suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.

3. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Suma'mur (2009:54) adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif, terhadap penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Dalam lampiran 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996 Tanggal 12 Desember 1996 disebutkan Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

a. Komitmen dan Kewajiban

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandai oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan atau operasional.

b. Perencanaan

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan dan kegiatan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur. Perencanaan harus memuat tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang diterapkan dengan mempertimbangkan identifikasi sumber daya, penilaian dan pengendalian resiko sesuai persyaratan perundangan yang berlaku serta hasil pelaksanaan tinjauan awal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Penerapan

Dalam pencapaian tujuan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan harus menunjuk personal yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan sistem yang diterapkan.

d. Pengukuran dan Evaluasi

Perusahaan harus memiliki sistem untuk mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja Sistem Manajemen (K3) dan hasilnya harus

dianalisis guna menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tindakan perbaikan.

e. Tinjauan Ulang dan Peningkatan oleh Pihak Manajmen

Pimpinan yang ditinjau harus melaksanakan tujuan ulang Sistem Manajemen K3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan harus mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera sehingga akan tercapai suasana lingkungan kerja yang aman, mencapai tenaga kerja yang sehat fisik, sosial, dan bebas kecelakaan, peningkatan produktivitas dan efisien perusahaan, peningkatan kesejahteraan masyarakat tenaga kerja. Usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar selalu terjamin keamanannya dan efisien, perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja agar selamat dan sehat.

Menurut Mangkunegara (2011:118) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis

- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Menurut Rivai (2008:56), tujuan dan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

- a. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan

4. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak direncanakan, tidak terduga, tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan (Hinze, 2012). Kejadian tersebut biasanya bersifat fisik dan merugikan. Menurut Rowlinson kecelakaan adalah kejadian yang tidak direncanakan, tak terkontrol, yang dapat menyebabkan atau mengakibatkan luka-luka pada pekerja, kerusakan pada peralatan dan kerugian lainnya. Ini hampir sama dengan yang diusulkan Hoyos & Zimolong bahwa kecelakaan adalah kejadian yang tidak selamat yang mengakibatkan luka, kerusakan dan kerugian (dalam Suraji, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak terduga, tidak dikehendaki tanpa adanya unsur kesengajaan atau perencanaan yang dilakukan yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Swasto (2004) secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu:

- a. Kecelakaan industri (*industrial accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja
- b. Kecelakaan dalam perjalanan (*community accident*) yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja

a. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Analisa sebab kecelakaan dilakukan dengan mengadakan penyelidikan atau pemeriksaan terhadap peristiwa kecelakaan dan mengidentifikasi faktor-faktor terjadinya kecelakaan. Faktor-faktor terjadinya kecelakaan adalah sebagai berikut (Sumamur, 2009: 212):

- 1) Manusia. Faktor yang menjadi penyebab kecelakaan antara lain:
 - a) Kurangnya pengetahuan keterampilan dalam bekerja
 - b) gangguan psikologis seperti kebosanan, jenuh, benci, dan tidak bergairah
 - c) Usia pengalaman
 - d) Adanya tekanan dan ketegangan
 - e) Sikap kerja yang tidak baik sehingga menimbulkan kelelahan, membosankan dan kelainan fisik
 - f) Bekerja sambil bermain-main, bertengkar, berbincang-bincang, atau mengganggu, dan sebagainya
- 2) Mesin, Peralatan, dan Perlengkapan Kerja. Faktor-faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kerja antara lain:
 - a) Tidak tersedianya sarana keselamatan kerja pada mesin
 - b) Tidak tersedianya peralatan perlindungan diri
 - c) Mesin, peralatan dan perlengkapan kerja tidak terawat dengan baik
- 3) Lingkungan Kerja. Faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan antara lain:

- a) Kebisingan
 - b) Subu dan kelembaban yang tidak baik
 - c) Tata ruang yang tidak terencana dengan baik
 - d) Pencerangan kurang cukup
- 4) Tata Cara Kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan antara lain:
- a) Prosedur kerja yang kurang baik
 - b) Sikap kerja yang tidak baik
 - c) Tidak mengikuti aturan atau prosedur kerja yang aman
 - d) Prosedur yang sulit dilakukan

Bannet dalam Swasto (2011:93) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor bergerak dalam satu kesatuan berantai yang menyebabkan kecelakaan, yakni lingkungan, bahaya, peralatan, dan manusia. Menurut Mangkuncgara (2011:214), ada beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja karyawan diantaranya, yaitu:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- 2) Pengaturan udara
 - a) Pergantian udara di ruang kerja yang kurang baik

- b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- 3) Pengaturan penerangan
- a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat
 - b) Ruang kerja yang kurang cahaya
- 4) Pemakaian peralatan kerja
- a) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - b) Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
- 5) Kondisi fisik dan mental karyawan
- a) Kerusakan alat indera dan stamina pegawai yang tidak stabil
 - b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya

Berdasarkan pendekatan epidemiologi, terbentuknya kecelakaan disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: (1) *Host*, yaitu tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan *host* yaitu tenaga kerja yang mempunyai resiko terpapar oleh berbagai potensi bahaya yang ada; (2) *Agent*, yaitu pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, beban kerja, dan jam kerja yang potensi penyebab terjadinya kecelakaan kerja; dan (3) *Environment*, yaitu lingkungan yang terdapat di tempat kerja yang meliputi lingkungan

fisik, kimia dan biologi yang dapat memaparkan bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja terjadi (Budiono, 2010:237).

b. Usaha Pencegahan Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Suma'mur (2009:102) dengan mencegah kecelakaan kerja, merupakan upaya yang paling baik, bila dibandingkan dengan upaya lainnya.

Kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan cara sebagai berikut:

- 1) Peraturan perundangan-undangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja umumnya berisikan tentang perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, dan sebagainya
- 2) Standarisasi, yaitu penetapan standar yang memenuhi syarat keselamatan pada berbagai jenis industri atau alat perlindungan diri
- 3) Pengawasan, yakni tentang dipatuhinya ketentuan perundang-undangan
- 4) Riset medis, tentang pengaruh fisiologis dan patologis lingkungan, dan keadaan fisik lain mengakibatkan kecelakaan
- 5) Penelitian psikologis, penyelidikan tentang pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan
- 6) Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis, frekuensi, sebab kecelakaan, mengenai siapa saja, dan lain-lain

- 7) Pendidikan, khususnya di bidang keselamatan kerja
- 8) Penelitian bersifat teknik, meliputi sifat dan ciri hahan berbahaya, pengujian alat pelindung, penelitian tentang peledakan, desain peralatan, dan sebagainya
- 9) Pelatihan, untuk meningkatkan keterampilan keselamatan dalam bekerja, antara lain bagi pekerja baru
- 10) Penggairahan, yakni penggunaan berbagai cara penyuluhan atau pendekatan lain untuk menumbuhkan sikap selamat
- 11) Asuransi, berupa insentif finansial, dalam bentuk pengurangan biaya premi, jika keselamatan kerjanya baik
- 12) Upaya lain tingkat perusahaan yang merupakan ukuran utama efektif atau tidaknya penerapan keselamatan kerja

5. Motivasi Kerja

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja yaitu dengan penerapan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga

produktivitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut George R. dan Leslie W. (dalam bukunya Matutina. dkk, 1993) mengatakan bahwa motivasi adalah "... *getting a person to exert a high degree of effort ...*" yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang Ravianto (2007) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan.

Menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru; motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi merupakan bentuk penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Djaali (2009:107) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan. Motivasi berprestasi bukan sekedar dorongan untuk berbuat, tetapi mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan

berdasarkan penilaian terhadap tugas yang dikerjakan seseorang. Motivasi berprestasi berkaitan dengan harapan seseorang dalam mengerjakan sesuatu; dengan kata lain orang yang berkeyakinan tentang gambaran hasil dari tindakannya akan termotivasi untuk melakukannya. Mustika (2012) menulis, bahwa motivasi berprestasi adalah daya dorong yang terdapat dalam diri seseorang sehingga orang tersebut berusaha untuk melakukan sesuatu tindakan atau kegiatan dengan baik dan berhasil dengan predikat unggul (*excellent*); dorongan tersebut dapat berasal dari dalam dirinya atau berasal dari luar dirinya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Stephen (2008) mendefinisikan bahwa motivasi berhubungan dengan:

- a. Pengaruh perilaku
- b. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan
- c. Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai mempunyai tujuan, antara lain untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas

serta efisiensi dengan begitu kinerja akan semakin meningkat. Menurut Kadarisman (2012:292) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai.
- c. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- d. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- e. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

Farida (2011:37) mengatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi yang tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: a) pribadi yang mempunyai motivasi berprestasi akan melakukan tugas sekolah atau bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Orang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan puas dengan hasil pekerjaannya karena merupakan hasil usahanya sendiri; b) menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar keunggulan. Menetapkan nilai yang akan dicapai. Nilai yang lebih tinggi dari nilai sendiri atau lebih tinggi dari nilai yang dicapai orang lain. Untuk mencapai nilai yang sesuai dengan standar keunggulan, siswa harus menguasai secara tuntas materi yang dipelajari; c) berusaha bekerja kreatif. Orang yang bermotivasi tinggi, gigih dan giat mencari cara yang kreatif untuk menyelesaikan tugas sekolahnya. Cara belajar yang kreatif; d) berusaha mencapai cita-cita. Orang yang mempunyai cita-cita akan belajar dengan baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Contoh: rajin mengerjakan tugas, belajar dengan keras, tekun, tidak mengulur waktu untuk belajar; e) memiliki tugas yang moderat. Memiliki tugas yang tidak terlalu sukar dan tidak terlalu mudah. Membagi tugas menjadi beberapa bagian sehingga mudah dikerjakan; f) melakukan kegiatan sebaik-baiknya. Melakukan kegiatan belajar sebaik mungkin dan tidak ada yang dilupakan; dan g) mengadakan antisipasi. Melakukan kegiatan untuk menghindari kegagalan atau kesulitan yang mungkin terjadi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini bermaksud untuk mengungkapkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Di samping mengungkapkan kontribusi penelitian terdahulu juga diuraikan perbedaan dan kesamaan dengan penelitian sehingga menunjukkan orisinalitas karya penelitian. Kajian penelitian terdahulu dimaksudkan pula sebagai dasar membangun hipotesis penelitian karena kegiatan penelitian merupakan cara berpikir ilmiah dengan menggabungkan dua pendekatan teoritis dan empiris. Berikut hasil penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal internasional dan nasional.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	PENELITI	JIDUL	METODE	KESIMPULAN
1	Funmilayo, 2014	<i>Influence Of Occupational Health and Safety (OHS) Information Availability and Use on Job Performance of Library Personnel in Public Universities in South-West Nigeria</i>	Instrumen berupa angket dengan responden 281 orang dan metode analisis data yaitu regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kesehatan kerja dan pemanfaatan informasi keselamatan pada kinerja kerja yang cukup signifikan ($R = 0,260, p < 0,05$) dan juga pengaruh ketersediaan dan pemanfaatan OHS pada kinerja adalah signifikan ($R = 0,268, p < 0,05$)

NO	PENELITI	JIDUL	METODE	KESIMPULAN
2	Kaynak dan Arzu Toklu, 2016	<i>Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach</i>	Data dikumpul dengan kuesioner dengan jumlah responden 251 orang dan data dianalisis dengan pemodelan persamaan struktural (<i>structural equations modeling</i>) melalui metode kuadrat terkecil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik K3 seperti prosedur keselamatan dan manajemen risiko, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, dan dukungan keselamatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai
3	Mardiana, Anis dan Sari, 2012	<i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on The Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i>	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jalur (<i>path</i>). Data diperoleh dari survei menggunakan pada subjek penelitian berjumlah 201 menggunakan metode <i>questionnaire</i>	Nilai koefisien dengan nilai standar positif sebesar 0,343 menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya K3, maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Dan secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima.
4	Hashim dan Zamcer, 2014	<i>The Impact of The Motivation on The</i>	Penelitian suvey dengan menggunakan	Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa

NO	PENELITI	JIDUL	METODE	KESIMPULAN
		<i>Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i>	metode observasi dan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi kualitatif. Jumlah responden 150.	motivasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Industri Minuman di Pakistan
5	Dwomoh, Owusu dan Mabel Addo, 2013	Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in The Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited	Pendekatan penelitian studi kasus. Instrumen pengumpulan data utama yang digunakan kuesioner tekini analisi data statistik regresi korelasi.	Disimpulkan bahwa organisasi perlu memperhatikan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan mereka karena terlepas dari fakta yuridis undang-undang untuk ditaati juga sebagai kebutuhan eksistensi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya
6	Nnaji, Ibedinmah, dan Ugwu, 2016	<i>Evaluating Occupational Health and Safety Management in Selected Plastics Manufacturing Organizations in Awka Metropolis Nigeria</i>	Studi ini mengidentifikasi lima kelas bahaya: bahaya kimia, biologis, fisik, ergonomi dan psikologi mcnggunakan pendekatan survei dengan instrumen kuesioner terstruktur dengan responden 221 orang. Analisis statistik <i>Chi-square</i> dan analisis deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tingkat kesadaran penerapan kesehatan dan keselamatan kerja antar karyawan di industri plastik tinggi. Dan pengaruhnya signifikan terhadap produktivitas karyawan Awka Metropolis Nigeria.

NO	PENELITI	JIDUL	METODE	KESIMPULAN
7	Kartikasari dan Bambang Swasto, 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)	Penelitian kuantitatif yang bisa digunakan pada metode ini dan teknik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan dan kinerja karyawan
8	Wibowo dan Utomo, 2016	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent Pt Sido Muncul Semarang)	Penelitian kuantitatif dengan sebanyak 65 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dimana sebagian populasi dijadikan sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis path (analisis jalur).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka Berpikir

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak-pihak lainnya dari kelembagaan swasta. Hal ini

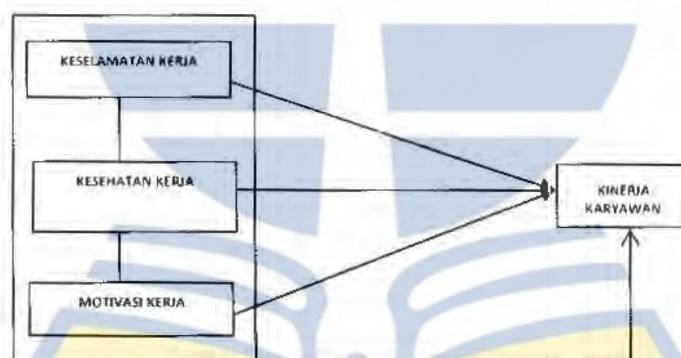
sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlu adanya kenyamanan dan keamanan manusia bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik secara material dan spiritual. Di dalam upaya pencapaian kesejahteraan hidup manusia pasti bekerja dan setia pekerjaan pasti memiliki resiko. Resiko paling utama diperhatikan adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aktivitas yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal. Upaya tersebut dilakukan dengan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan serta peningkatan gizi serta bagaimana mempertinggi efisiensi dan produktivitas manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan tidak menimbulkan masalah. Kemudian perlindungan terhadap masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan agar terbebas dari polusi dan limbah produksi (Hasibuan, 2010).

Selain diperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi memungkinkan lebih produktif dalam bekerja. Di satu sisi kecelakaan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, sasaran utama dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan, jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Dengan adanya kondisi *zero accident* maka diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja bagi karyawan. Untuk lebih jelasnya akan dibuat kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Setelah melakukan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian kemudian dibuat kerangka pikir penelitian, selanjutnya adalah merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara atas masalah dalam penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.
2. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.
4. Keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.

E. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, pada operasionalisasi variabel penelitian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan kerja adalah persepsi tenaga kerja PT. PLN (Persero) Area Bima tentang komitmen dan kebijakan, perencanaan,

penempatan, pengukuran dan evaluasi, tinjauan ulang dan peningkatan oleh pihak manajemen. Sesuai dengan apa yang tercantum pada Lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996 tanggal 12 Desember 1996 yang menyebutkan ada lima Pedoman Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan kerja tenaga Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima merupakan situasi kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur PT. PLN (Persero) yaitu standar keselamatan, pelatihan, pengalaman kerja, alat dan perlengkapan, pengukuran dan evaluasi sehingga dalam setiap penugasan dapat dikurangi resiko karyawan yang mengalami cidera.

Tabel 2.2 Matriks Operasionalisasi Keselamatan Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Keselamatan Kerja Sumber: • Menurut Rivai (2008) • Suma'mur (2009) • Budiono, (2010) • Mangkunegara (2008)	1. Pencegahan	1. Standar Operasional	1, 2, 3, 4
		2. Alat Pelindung Diri	
		3. Standar Keselamatan	
	2. Kontrol kerja	4. Evaluasi kerja	
		5. Manajemen keselamatan kerja	
	3. Perawatan alat kerja	6. Pengendalian/Controller Mesin	8, 9, 10
		7. Penggunaan Darurat Peralatan	

2. Kesehatan Kerja (X₂)

Kesehatan kerja adalah tindakan pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Bima dengan memperhatikan faktor-faktor kebisingan, suhu udara, pencahayaan, sirkulasi udara, radiasi, getaran mesin, kelembaban udara, kebersihan, limbah, dan lingkungan kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

Tabel 2.3 Matrik Operasionalisasi Variabel Kesehatan Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kesehatan kerja Sumber: • Suma'mur (2009) • Budiono, (2010) • Menurut Rivai (2008:71) • Mangkuncgara (2008)	1. Pendidikan kesehatan kerja dalam bekerja	1. Seminar pentingnya kesehatan kerja 2. Pelatihan kesehatan kerja	1, 2, 3,
	2. Sarana kesehatan kerja	3. Radiasi 4. Getaran Mesin 5. Kebersihan	4, 5, 6, 7
	3. Jaminan kesehatan	1. Standar kesehatan 2. Jaminan kesehatan 3. Asuransi kesehatan	8, 9, 10

3. Motivasi Kerja (X₃)

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja yaitu dengan penerapan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun.

Tabel 2.4 Matrik Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Motivasi Kerja Sumber: • Clark and Irving (2008) • Djaali (2009) • Mustika (2011)	1. Prestasi kerja 2. Pengakuan kerja	a. Berkeyakinan tentang gambaran hasil dari tindakannya b. Adanya hasrat kerja yang tinggi dalam bekerja c. Keinginan untuk berhasil dan adanya penghargaan terhadap dirinya	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja diartikan sebagai penilaian terhadap kemampuan diri tentang output dari kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja PT. PLN (Persero) Area Bima. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan tersebut, diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi dalam kinerja karyawan yang bekerja secara disiplin dan mentaati aturan yang dinilai berdasarkan indikator sebagai berikut.

Tabel 2.5 Matrik Operasionalisasi Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kinerja Karyawan Sumber:	1. Efektivitas dan efisiensi	1. Ketelitian, dan ketepatan 2. Pencegahan, pemborosan, dan kedisiplinan	1, 2, 3

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
<ul style="list-style-type: none"> • Nawawi (2009) • Cokroaminoto (2007) • Simanjuntak (2011) • Rivai (2008) • Hasibuan (2010) 	2. Tanggung jawab	3. Diandalkan, mengutamakan kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan tugasnya	4, 5
	3. Disiplin	4. Hadir tepat waktu, tidak membolos tanpa alasan yang jelas, dan siap menerima sanksi apabila ada kelalaian dalam bertugas	6, 7, 8
	4. Inisiatif	5. Memunculkan ide-ide kreativitas dalam bekerja	9, 10



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat *explanation* (penjelasan), penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif berifat *expofacto*. Menurut Sugiyono (2009:13) bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun bentuk hubungan variabel adalah bersifat kausal yaitu hubungan sebab akibat yakni apabila X maka Y. Jadi, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik pengaruh parsial maupun pengaruh simultan Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima (Y).

B. Responden Penelitian

Mengingat populasi yang merupakan wilayah generalisasi penelitian kurang dari 100 orang, maka penelitian ini penelitian sensus seluruh karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Area Bima sebanyak 52 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2009:29) yang menyatakan bahwa jika jumlah anggota atau subyek dalam populasi hanya meliputi 150 atau kurang, maka dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya karena semakin banyak unit analisis data akan semakin merepresentasi generalisasi penelitian.

C. Instrumen Penelitian

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik untuk mengamati langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung (Arikunto, 2012:119). Sehubungan dengan itu, maka penentuan instrumen berupa observasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui kondisi objektif tentang kinerja dan lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Area Bima lebih khususnya untuk kebutuhan studi pendahuluan penelitian.

2. Kuesioner

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah dengan kuesioner yang meliputi beberapa pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima berjumlah 52 orang yang merupakan responden penelitian. Pengukuran variabel dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala *likert* (sikap) responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Skala *likert* yang digunakan adalah lima alternatif (positif dan negatif) dari masing-masing item pilihan jawab diberi skor maksimum 4 dan minimum 1.

Kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data keselamatan dan kesehatan, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian yaitu

menguji validitas dan reliabilitas sebagaimana akan dijelaskan di bawah ini.

a. Validitas Instrumen

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan agar dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Arikunto (2012:80) menulis, instrumen memiliki validitas kosntruk apabila dapat mengukur gejala sesuai dengan definisi penelitian baik konsep maupun operasional. Melalui pengukuran validitas konstruk instrumen berupa kuesioner akan diketahui kontribusi masing-masing item (butir) pertanyaan terhadap konstruk atau indikator (keselamatan dan kesehatan, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima) yang menjadi acuan pengembangannya, dan pada akhirnya secara keseluruhan kontribusinya pada variabel yang diukur. Oleh karena itu, kuesioner dalam penelitian ini akan dinyatakan valid apabila memiliki korelasi setiap butir terhadap total skor dengan kriteria ≥ 0.3 . Untuk menganalisis validitas instrumen, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

b. Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2012:100) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jadi pengujian

reliabilitas instrumen dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur. Kuesioner dalam penelitian ini akan dinyatakan reliabel bila memiliki nilai $alpha \geq 0.7$. Untuk menganalisis validitas reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 16 dengan buku panduan Atmoko (2012:73).

Setelah dilakukan uji coba (*tryout*) instrumen kepada karyawan PT. PLN (Persero) Sub-Ranting Sape dan Lambu Kabupaten Bima, diperoleh instrumen yang valid dan reliabel seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1 Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

No.	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
Keselamatan Kerja			
Item 1	0.332	0.718	Valid dan reliable
Item 2	0.495	0.692	Valid dan reliable
Item 3	0.359	0.944	Valid dan reliable
Item 4	0.596	0.944	Valid dan reliable
Item 5	0.470	0.646	Valid dan reliable
Item 6	0.349	0.747	Valid dan reliable
Item 7	0.307	0.845	Valid dan reliable
Item 8	0.396	0.721	Valid dan reliable
Item 9	0.506	0.601	Valid dan reliable
Item 10	0.310	0.804	Valid dan reliable
Kesehatan Kerja			
Item 1	0.412	0.643	Valid dan reliable

Item 2	0.308	0.749	Valid dan reliable
Item 3	0.353	0.948	Valid dan reliable
Item 4	0.561	0.645	Valid dan reliable
Item 5	0.404	0.914	Valid dan reliable
Item 6	0.441	0.813	Valid dan reliable
Item 7	0.302	0.665	Valid dan reliable
Item 8	0.359	0.805	Valid dan reliable
Item 9	0.562	0.764	Valid dan reliable
Item 10	0.433	0.723	Valid dan reliable
Motivasi Kerja			
Item 1	0.433	0.732	Valid dan reliable
Item 2	0.326	0.772	Valid dan reliable
Item 3	0.416	0.743	Valid dan reliable
Item 4	0.382	0.645	Valid dan reliable
Item 5	0.460	0.624	Valid dan reliable
Item 6	0.505	0.613	Valid dan reliable
Item 7	0.339	0.753	Valid dan reliable
Item 8	0.436	0.774	Valid dan reliable
Item 9	0.526	0.893	Valid dan reliable
Item 10	0.312	0.615	Valid dan reliable
Kinerja Karyawan			
Item 1	0.388	0.643	Valid dan reliable
Item 2	0.327	0.646	Valid dan reliable
Item 3	0.326	0.702	Valid dan reliable
Item 4	0.330	0.900	Valid dan reliable
Item 5	0.521	0.607	Valid dan reliable
Item 6	0.449	0.809	Valid dan reliable
Item 7	0.503	0.636	Valid dan reliable

Item 8	0.347	0.775	Valid dan reliable
Item 9	0.376	0.635	Valid dan reliable
Item 10	0.460	0.859	Valid dan reliable

Sumber: Output SPSS ver 16, 2018.

3. Dokumentasi

Selain observasi dan kuesioner untuk mengupulkan data penelitian ini, juga instrumen yang digunakan adalah dokumentasi. Dokumentasi merupakan catatan administrasi yang berhubungan dengan karyawan (nama dan jumlah karyawan) dan peralatan kerja yang digunakan dalam pekerjaan serta perencanaan, evaluasi kerja dan jaminan keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Area Bima.

D. Teknik Analisis Data

Analisis variabel didasarkan pada akumulasi berbagai indikator dan selanjutnya diinterpretasikan. Pendeskripsian data per-indikator dilakukan untuk melihat dan memaparkan situasi serta kondisi masing-masing indikator serta bagaimana pengaruh indikator-indikator tersebut terhadap variabel. Pengukuran atas variabel penelitian ditentukan berdasarkan penilaian sikap responden terhadap setiap item pertanyaan/pernyataan dalam setiap indikator dalam kuesioner yang telah diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menganalisis data menggunakan dua jenis pendekatan analisis data penelitian yaitu:

I. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dari masing-masing sub-variabel penelitian. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan tabel frekuensi prosentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kelas interval masing-masing sub dan variabel penelitian. Untuk menghitung persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian, maka di rumuskan jarak interval setiap kategori pertanyaan/pernyataan gabungan diukur menggunakan berbagai metode statistik, salah satu metode rata-rata (*mean*). Skor rata-rata dari keseluruhan indikator variabel tersebut menjadi nilai dari kategori sikap responden terhadap suatu variabel. Selanjutnya analisis data kuantitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dibuat pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Arikunto (2012:72) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

Keterangan:

Skor Tertinggi : Nilai tertinggi pada setiap item

Skor terendah : Nilai terendah pada setiap item

Jumlah klasifikasi : Jumlah klasifikasi

(Sumber: Siregar, 2012)

2. Analisis Persyaratan Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, linieritas dan autokorelasi. Menurut Santoso (2004:203) uji asumsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi mengikuti atau mendekati kurva normal. Sehingga distribusi tersebut dapat dikatakan normal. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati grafik plots dengan data menyebar mendekati kurva normal.
- b. Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16 *for windows* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) lebih dari 0.05.

- c. Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.
- d. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya.

Kaidab pengambilan keputusan:

- 1) Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang terlihat jelas maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas.
- 2) Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel bebas dengan variabel dependen maka digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows dengan buku panduan analisis Siregar

(2013:49). Adapun bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y' = Kinerja Pegawai

α = Konstan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesebatan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

ε = Standar error

E. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Adapun kaidah pengujian atau koefisien determinan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Uji-F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.

2. Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
- b. Jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya dari responden yang diteliti adalah masa kerja yang akan disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	02 - 10	30	57,69%
2	10 - 20	19	36,53%
3	21 - 30	3	5,76%
	Total	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 02 - 10 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 57,69%, responden dengan masa kerja antara 10 - 20 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 36,53%, dan responden dengan masa kerja antara 21 - 30 berjumlah 3 orang atau 5,767%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) Area Bina memiliki masa kerja < 10 tahun sebesar 30 orang atau 57,69%.

b. Berdasarkan Umur/Usia

Berdasarkan data dokumentasi karyawan PT. PLN Persero Area Bima Tahun 2018 maka dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	27 - 30	16	30,76%
2	31 - 40	26	50%
3	41 - 50	6	11,53%
4	> 50	4	07,69%
	Total	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki umur/usia antara 27 - 30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 30,76%, responden yang memiliki umur/usia antara 31 - 40 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 50%, responden yang memiliki usia antara 41 - 50 tahun adalah sebanyak 6 orang dengan persentase 11,53% dan responden yang memiliki usia lebih dari 50 keatas tahun adalah sebanyak 4 orang dengan persentase 07,69%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur/usia responden sebagian besar berusia antara 31 - 40 tahun.

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dokumentasi tentang Kepegawaian PT. PLN (Persero) Area Bima tahun 2018 maka dapat diketahui sebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin responden sebagaimana yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	38	73,07%
2	Perempuan	14	26,92%
	Total	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang dengan persentase 73,07% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 26,92%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada pegawai yang berjenis kelamin perempuan, namun tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi dalam penelitian dideskripsikan menggunakan tabel frekuensi dan grafik histogram. Tabel frekuensi disusun menggunakan kelas interval, persentase dan kategori dari masing-masing

variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel dependen. Berikut deskripsi data masing-masing variabel penelitian.

a. Keselamatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

Kuesioner Penerapan Keselamatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima diketahui skor harapan tertinggi sebesar 40 dan skor terendah 8 dan nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 4 dan nilai terendah 1. Dengan demikian, dihitung $(40 - 8) / 4 = 8$. Jadi rentang kelas interval dalam deskripsi data penelitian ini adalah 8. Deskripsi data penerapan keselamatan kerja ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Penerapan Keselamatan Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018

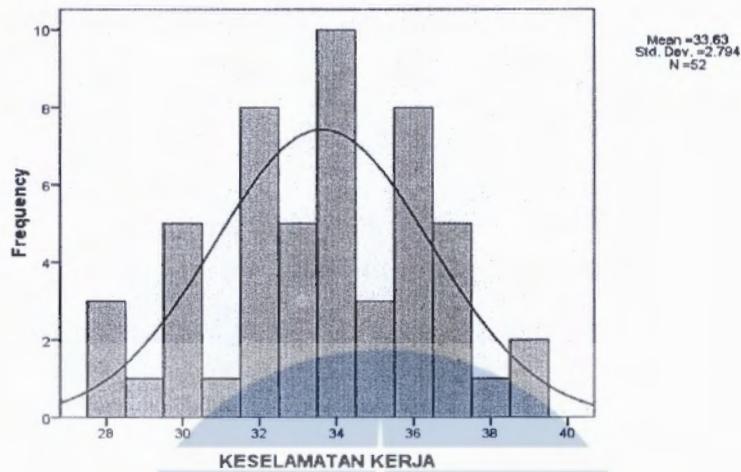
No	Kelas Interval	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	08 - 15	Sangat Rendah	0	0%
2	16 - 23	Rendah	0	0%
3	24 - 31	Cukup Tinggi	9	17,30%
4	32 - 40	Tinggi	43	82,69%
Jumlah			52	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui Penerapan Keselamatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima tahun 2018 adalah 17,30% tergolong cukup tinggi dan 82.69% tergolong tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Penerapan Keselamatan

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 tergolong tinggi.

Lebih jelasnya dibuat grafik sebagai berikut.



Gambar 4.1 Keselamatan Kerja

b. Kesehatan Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

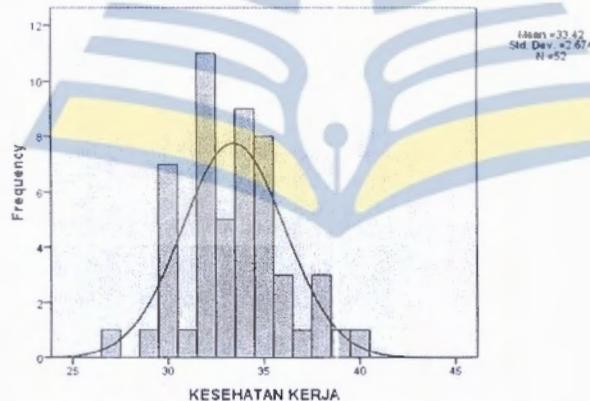
Kuesioner penerapan Kesehatan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 diketahui skor harapan tertinggi sebesar 40 dan skor terendah 8 dan nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 4 dan nilai terendah 1. Dengan demikian, dihitung $(40 - 8) / 4 = 8$. Jadi rentang kelas interval dalam deskripsi data penerapan kesehatan kerja dalam penelitian ini adalah 8 yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5 Penerapan Kesehatan Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima
Tahun 2018**

No	Kelas Interval	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	08 - 15	Sangat Rendah	0	0%
2	16 - 23	Rendah	0	0%
3	24 - 31	Cukup Tinggi	10	19,23%
4	32 - 40	Tinggi	42	80,76%
Jumlah			52	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa menurut responden tentang penerapan kesehatan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 adalah 19,23% tergolong cukup tinggi dan 80,76% responden yang mengatakan tergolong tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan kesehatan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima tergolong tinggi. Berikut ditampilkan dalam bentuk grafik di bawah ini.



Gambar 4.2 Kesehatan Kerja

c. Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

Kuesioner motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 diketahui dengan skor harapan tertinggi adalah sebesar 40 dan skor skor harapan terendah adalah 8. Nilai tertinggi dari masing-masing item instrumen adalah 4 dan nilai terendah adalah 1. Dihitung $(40 - 8) / 4 = 8$. Jadi rentang kelas interval dalam deskripsi data motivasi kerja dalam penelitian ini adalah 8 yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

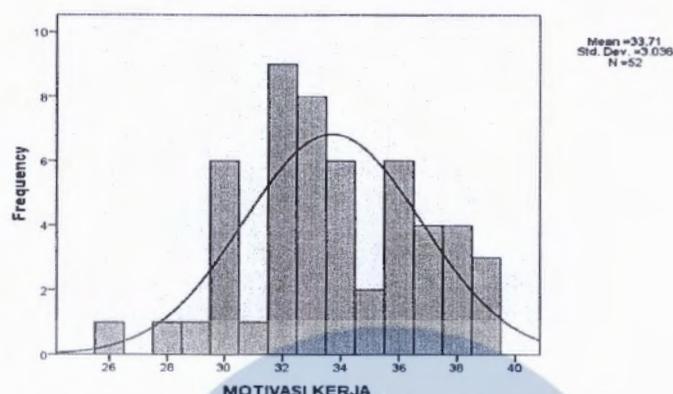
**Tabel 4.6 Motivasi Kerja PT. PLN (Persero) Area Bima
Tahun 2018**

No	Kelas Interval	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	08 - 15	Sangat Rendah	0	0%
2	16 - 23	Rendah	0	0%
3	24 - 31	Cukup Tinggi	14	26,93%
4	32 - 40	Tinggi	38	70,07%
Jumlah			52	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Melalui Tabel 4.6 di atas, menunjukan bahwa menurut responden tentang motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 adalah 26,93% tergolong cukup tinggi motivasinya dan terdapat 70.07% responden memiliki motivasi yang tergolong tinggi. Artinya masih banyak karyawan yang perlu ditingkatkan lagi motivasi kerjanya. Walaupun dapat dikatakan secara rata-rata motivasi kerja karyawan PT.

PLN (Persero) Area Bima tergolong tinggi. Untuk lebih jelasnya ditampilkan dalam bentuk grafik di bawah ini tentang motivasi kerja.



Gambar 4.3 Motivasi Kerja

d. Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

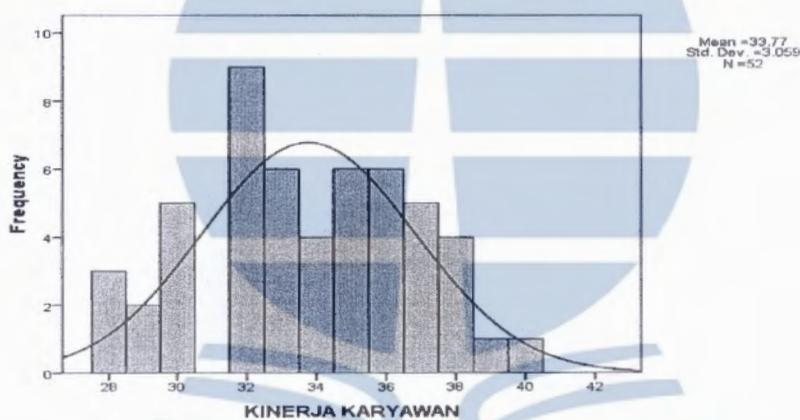
Kuesioner kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 diketahui dengan skor harapan tertinggi adalah sebesar 40 dan skor harapan terendah adalah 8. Nilai tertinggi dari masing-masing item instrumen adalah 4 dan nilai terendah adalah 1. Dihitung $(40 - 8) / 4 = 8$. Jadi rentang kelas interval dalam deskripsi data kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah 8, dan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018

No	Kelas Interval	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	08-15	Sangat Rendah	0	0%
2	16-23	Rendah	0	0%
3	24-31	Cukup Tinggi	16	30,76%
4	32-40	Tinggi	36	69,23%
Jumlah			52	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Melalui Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa menurut responden tentang kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 adalah 30,76% berkinerja cukup tinggi dan terdapat 69.23% responden memiliki kinerja tinggi. Artinya masih banyak karyawan yang perlu meningkatkan lagi kinerjanya, akan tetapi secara keseluruhan atau secara rata-rata dapat dikatakan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima tergolong tinggi. Sebagaimana yang ditampilkan dalam Tabel 4.7 di atas maka untuk lebih jelasnya ditampilkan dalam bentuk grafik di bawah ini.



Gambar 4.4. Kinerja Tenaga Kerja

3. Analisis Persyaratan Regresi

a. Linieritas

Berdasarkan hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for windows* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linier karena lebih besar ($>$) 0.50.

Tabel 4.8 Ringkasan Uji Linieritas

No	Nama Variabel	Jenis Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Keselamatan Kerja	Independen	0.776	Linier
2	Kesehatan Kerja	Independen	0.621	Linier
3	Motivasi Kerja	Independen	0.589	Linier
4	Kinerja Karyawan	Dependen	0.603	Linier

Sumber: Output SPSS 16.0 tahun 2018

b. Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data uji normalitas menggunakan program SPSS 16.0 masing-masing variabel penelitian dengan mengamati taraf signifikan masing-masing variabel penelitian maka dinyatakan data berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam tabel ringkasan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 4.9 Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keselamatan	.019	52	.200	.754	52	.676
Kesehatan	.182	52	.091	.436	52	.667
Motivasi	.130	52	.081	.742	52	.651
Kinerja	.423	52	.062	.651	52	.710

a. Lilliefors Significance Correction

Kesimpulan:

a) H_{01} : Data Keselamatan Berdistribusi Normal

Sig .200 > 0.05, **H₀ diterima**

b) H_{02} : Data Kesehatan Berdistribusi Normal

Sig .091 > 0.05, **H₀ diterima**

c) H_{03} : Data Motivasi Berdistribusi Normal

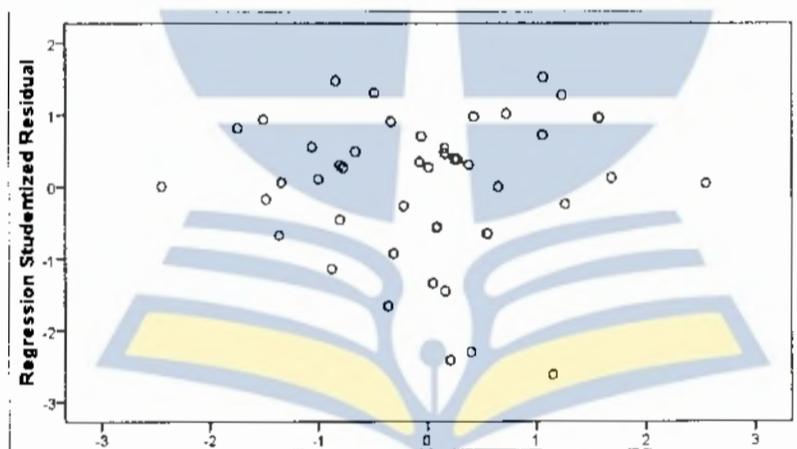
Sig .062 > 0.05, **H₀ diterima**

d) H_{04} : Data Kinerja Berdistribusi Normal

Sig .062 > 0.05, **H₀ diterima**

c. Heteroskedastisitas

Hasil analisis data uji heterokedastisitas untuk mengetahui hcmokedastisitas data menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* diketahui gambar *scatterplot* berikut ini.



Gambar 4.5 Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* hasil analisis menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* di atas dapat dinyatakan bahwa model atau data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data penelitian mengalami homokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya *tidak* terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat:

- 1) Mempunyai nilai VIF (*variance inflation factors*) di sekitar angka 1.
- 2) Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				Keterangan
Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1	Keselamatan Kerja	0.642	1.391	Tidak terdapat problem multikolinieritas
	Kesehatan Kerja	0.812	1.243	Tidak terdapat problem multikolinieritas
	Motivasi Kerja	0.631	1.325	Tidak terdapat problem multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Analisis SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 tersebut maka dapat diketahui bahwa angka pada kolom toleransi mendekati angka 1 dan angka pada kolom VIF adalah disekitar angka 1. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Berganda

Upaya mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen; (jika X, maka Y) dengan kata lain apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, maka dilakukan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi berganda. Berikut hasil analisis data akan ditampilkan di bawah ini.

a. Pengaruh Parsial Keselamatan (X_1), Kesehatan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima

Analisis regresi secara parsial bertujuan apakah setiap variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima tahun 2018. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*.

Tabel 4.11 Ringkasan Analisis Regresi*Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.312	1.285		1.006	.319
X ₁ Keselamatan Kerja	0.440	0.104	0.481	4.618	.00
X ₂ Kesehatan Kerja	0.298	0.121	0.341	2.827	.00
X ₃ Motivasi Kerja	0.309	0.102	0.311	3.055	.00

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan *SPSS 16.0* di atas pada Tabel 4.11 dapat dibuat data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha 1.132 + bx_1 0.481 + bx_2 0.341 + bx_3 0.311$$

Penjelasan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Penjelasan	
α	Bilangan konstan (α) sebesar 1.312, menyatakan bahwa jika X ₁ , X ₂ dan X ₃ bersifat konstan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) sebesar 1.312.
bx_1	<i>Coefficient regresi</i> bx_1 sebesar 0.481, menyatakan jika setiap ada perubahan variabel kesehatan kerja (X ₁) sebesar 1 unit, maka akan menggeser atau merubah kinerja karyawan (Y) sebesar 0.481. <i>Coefficient regresi</i> menunjukkan pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0.481 \times 100 = 23,13\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
bx_2	<i>Coefficient regresi</i> bx_2 sebesar 0.341, yang menyatakan jika setiap ada perubahan kesehatan kerja (X ₂) sebesar 1 unit, maka akan merubah (Y) kinerja karyawan sebesar 0.341. Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya

Penjelasan	
	pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0.341^2 \times 100 = 11,62\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
bx_3	<i>Coefficient regresi</i> bx_3 sebesar 0.311, menyatakan jika setiap ada perubahan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 1 unit, maka akan merubah atau menggeser (Y) kinerja karyawan sebesar 0.311. Koefisien regresi ini menyatakan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0.311^2 \times 100 = 10\%$, (pembulatan) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Simultan Keselamatan (X_1), Kesehatan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima

Analisis regresi secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen keselamatan (X_1), kesehatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama (sintesis) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 for windows.

Tabel 4.12 Ringkasan Analisis Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1	0.789 ^a	0.623	0.600	0.02

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

Tabel 4.12 di atas menunjukkan keselamatan (X_1), kesehatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dengan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0.789 atau dengan prosentase pengaruh simultan (R Square)

sebesar 62,30% terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau model lain di luar prediktor penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, apakah hipotesis penelitian yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya pada Bah II dapat diterima atau ditolak.

Uji-t

- a. Pengaruh Parsial Keselamatan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*, sehingga diketahui Sig. $0.00 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Ada pengaruh parsial positif dan signifikan keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima” dinyatakan diterima sebaliknya hipotesis nihil (H₀) ditolak.

- b. Pengaruh Parsial Kesehatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*, sehingga diketahui Sig. $0.00 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan

“Ada pengaruh parsial yang positif dan signifikan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima”, dinyatakan diterima sebaliknya hipotesis nihil (H_0) ditolak.

c. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*, sehingga $\text{Sig. } 0.04 < 0.05$. Artinya bahwa bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Ada pengaruh parsial yang signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima”, dinyatakan diterima sebaliknya hipotesis nihil (H_0) ditolak.

Uji-F

Pengaruh Simultan Keselamatan (X_1), Kesehatan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan yang signifikan keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018. Setelah dilakukan analisis menggunakan program *SPSS 16.0* dan diadakan pemeriksaan sehingga diketahui $\text{Sig. } 0.02 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis nihil (H_0) yang mengatakan “Tidak ada pengaruh simultan keselamatan (X_1), kesehatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan

(Y) PT. PLN (Persero) Area Bima”, dinyatakan ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh simultan yang positif dan signifikan keselamatan (X_1), kesehatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Bima”.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Simultan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas atau *independent* seperti keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja secara simultan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima. Hal tersebut berarti kebijakan manajemen untuk menjalankan program tersebut berdasarkan aturan yang berlaku maupun kesesuaian dengan harapan karyawan merupakan upaya yang sangat tepat untuk menunjang kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kinerja. Faktor ini didukungnya keseluruhan oleh hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan kontribusi pencrapan keselamatan, kesehatan dan serta secara internal motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh, terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 62,30% dengan besarnya koefisien regresi (R) sebesar 0.789 yang menunjukkan jika ada pergeseran keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja 1 unit secara maka akan menggeser kinerja karyawan 0.789 atau 62,30%. Hal

tersebut menunjukkan bahwa PT. PLN Persero Area Bima telah memberikan fasilitas berupa jaminan (K3).

Karyawan agar merasa aman bekerja serta dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja sehingga karyawan merasa dilindungi saat kerja sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Veronica dan Musadieg (2014) menyimpulkan berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($43,950 > 3,150$). Demikian juga dengan penelitian Okky, (2011); dan Malinasari, (2011) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persoalan perlindungan tenaga kerja terus ditingkatkan seiring dengan meningkatnya resiko kecelakaan kerja, terutama bagi perusahaan yang menggunakan berbagai bahan kimia berbahaya dalam proses produksinya. Resiko untuk terjadinya kecelakaan kerja bisa atau dapat dikarenakan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang aman bisa berbentuk seperti tindakan atau perilaku tenaga kerja yang tidak aman Moeberiono (2010) kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat dipenuhi, paling tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Di samping sebagai suatu kewajiban berkaitan dengan hak tenaga kerja, terjaminnya keselamatan tenaga kerja akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat resiko kecelakaan kerja maupun hal-hal lain yang dapat mengganggu kesehatan karyawan di lingkungan kerja, hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dan pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dalam proses manajerial perusahaan sendiri. Efisiensi tersebut berkaitan dengan menurunnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung berhubungan dengan fleksibilitas, kecelakaan/musibah lebih minimal dan adaptabilitas yang besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa memiliki.

Bagi perusahaan implikasinya adalah agar perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan yang telah berhasil dibangun melalui memperhatikan keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja karyawan. Dalam sudut pandang risiko kecelakaan kerja upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas program yang terhubung dengan keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini maupun memperluas dengan pengembangan program lain yang menunjang seperti fasilitas asuransi.

2. Pengaruh Parsial Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

Sumber daya manusia digambarkan sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Hal tersebut dijelaskan lebih jauh berdasarkan riset yang dilakukan Organisasi Buruh Sedunia *International Labour Organization* (ILO) yang menunjukkan bahwa *mean* 6000 karyawan atau buruh meninggal setiap hari dalam kecelakaan kerja saat di lingkungan kerja. Jumlah tersebut sama dengan seorang meninggal setiap 15 detik atau dengan kata lain 2,2 juta pekerja per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jumlah pekerja atau buruh pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan pekerja atau buruh perempuan, karena pria lebih mungkin melakukan pekerjaan berbabaya atau berisiko (Suardi, 2009).

Keselamatan kerja diartikan sebagai keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, mesin, proses pengolahan tempat kerja, lingkungannya serta sistem dalam melakukan pekerjaan. Mangkunegara (2009:61) keselamatan kerja diilustrasikan sebagai suatu kondisi yang aman dari kesengsaraan, kerusakan di tempat kerja dan kerugian. Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami keselamatan kerja adalah situasi dimana pekerja merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja dan berpengaruh kepada produktivitas dan kualitas bekerja. Rasa nyaman muncul dalam diri buruh atau karyawan, apakah buruh merasa nyaman dengan alat

pelindung diri untuk keselamatan kerja, alat-alat yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang diperoleh saat bekerja.

Pengukuran indikator keselamatan kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan kerja PT. PLN (Persero) Area Bima tentang komitmen dan kebijakan, perencanaan, penempatan, pengukuran dan evaluasi, tinjauan ulang dan peningkatan oleh pihak manajemen. Sesuai yang tercantum pada Lampiran I Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 05/MEN/1996 tanggal 12 Desember 1996 yang menyebutkan ada lima Pedoman Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan kerja tenaga kerja PT. PLN (Persero) Area Bima merupakan situasi kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur PT. PLN (Persero) yaitu standar keselamatan, pelatihan, pengalaman kerja, alat dan perlengkapan, pengukuran dan evaluasi sehingga dalam setiap penugasan dapat dikurangi resiko karyawan yang mengalami cedera.

Berkaitan dengan itu, hasil penelitian bahwa Penerapan Keselamatan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima tergolong cukup tinggi dan 82,69% tergolong tinggi. Namun masih 17,30% yang mengatakan masih kurang dan perlu untuk lakukan perbaikan dan evaluasi lagi sebab berdasarkan hasil penelitian bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima. Sejalan dengan hasil penelitian Kartikasari dan Bambang (2017) sebelumnya yang menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini implikasinya mengisyaratkan begitu pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan resiko keselamatan kerja karyawan karena akan berdampak negatif pada produktivitas kerja. Jika karyawan tidak produktif maka perusahaan akan merugi, dalam hal ini, PT. PLN (Persero) Area Bima yang rugi dan menjadi korban adalah pelanggan listrik, sementara listrik adalah kebutuhan primer bagi kehidupan masyarakat modern. Perusahaan senantiasa melakukan pelatihan dan evaluasi kerja dan kontrol alat-alat kerja yang cenderung menjadi penyebab kecelakaan kerja. Demikian juga dengan ruangan dan lingkungan kerjapun harus diperhatikan serta kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Parsial Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

Kebutuhan manusia akan kesehatan menjadi hal sangat mendasar dibandingkan dengan segala kebutuhan lain. Demikian juga dengan pekerja (karyawan) wajib kiranya mendapat perhatian serius bagi tempatnya bekerja, dalam hal perusahaan. Perusahaan berkewajiban menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan baik jaminan dalam bentuk asuransi kesehatan karyawan juga menyangkut cara dan lingkungan kerja yang memenuhi standar kesehatan yang memadai. Hal tersebut bukan saja karena atas dasar perintah peraturan ketenagakerjaan,

tetapi dampak dari pada pengabaian unsur kesehatan ini akan berdampak besar terhadap produktivitas kinerja karyawan tersebut.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapatkan perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman dan tenteram karena akan memunculkan semangat untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas dan jaminan kesehatan dalam bekerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya gangguan pada pelaksanaan tugas. Kesehatan kerja menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja. Oleh sebab itu, isu-isu jaminan kesehatan kerja pekerja saat ini bukan sekedar kewajiban yang diperhatikan oleh para pekerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan dalam perusahaan. Dengan kata lain, kesehatan kerja sudah menjadi kebutuhan bagi setiap para pekerja dan bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan.

Berkaitan dengan itu, kesehatan kerja dalam penelitian ini yang diukur berupa tindakan pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Bima dengan memperhatikan faktor-faktor kebisingan, suhu udara, pencahayaan, sirkulasi udara, radiasi, getaran mesin, kelembaban udara, kebersihan, limbah, dan lingkungan kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja serta jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan berupa Jamkes untuk pekerja dan keluarganya.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Penerapan Kesehatan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima Tahun 2018 adalah 19,23%

tergolong cukup, dan 80.76% responden yang mengatakan tergolong tinggi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian yang harus diperhatikan kesehatan kerjanya. Walaupun secara rata-rata tergolong sangat memadai perhatian kesehatan karyawan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Bima karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sebagaimana hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Wirawan (2015:506) kesehatan kerja dapat diartikan penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja serta mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Senada dengan hasil penelitian Ria Mardiana Yusuf dan Anis Eliyana (2012) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik.

Implikasinya perusahaan dapat menurunkan tingkat resiko kecelakaan kerja maupun hal-hal lain yang dapat mengganggu kesehatan karyawan di lingkungan kerja, hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dalam proses manajerial perusahaan sendiri. Efisiensi tersebut berkaitan dengan menurunnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk kesehatan berupa asuransi kesehatan, dan pembayaran langsung berhubungan dengan fleksibilitas kebutuhan kesehatan karyawan.

Penelitian ini juga berimplikasi bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan, bahkan meningkatkan kinerja karyawan yang telah berhasil dibangun. Pada sudut pandang resiko kecelakaan kerja upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas program yang terhubung dengan kesehatan kerja ialah dalam penelitian ini maupun memperluas dengan pengembangan program lain yang menunjang seperti fasilitas asuransi kesehatan karyawan.

Demikian juga bagi perusahaan lain, agar sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kinerjanya melalui memperhatikan asuransi kesehatan karyawan dan keluarganya. Ketika karyawan mengalami kendala biaya kesehatan anggota keluarganya yang sedang sakit tentu berdampak pada psikologis kerja nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sementara kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada suatu perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholder*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki perusahaan.

4. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima

Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, yang diukur berdasarkan standar motif dan kesempurnaan seseorang. Dorongan ini berhubungan erat dengan pekerjaan yang

mengarahkan seseorang untuk mencapai prestasi sebagai suatu usaha untuk mencapai sukses, yang berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan, ini dapat mengacu pada prestasi orang lain atau prestasinya sendiri yang diraih sebelumnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan karena tanpa motivasi karyawan tersebut akan berhenti berbuat dan melakukan sesuatu yang dia ingin raih dan karyawan tersebut akan berhenti mempercayai bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin untuk meraih target dan tuntutan pekerjaan.

Karyawan yang selalu memotivasi diri untuk hekinerja tinggi akan memiliki kekuatan, ide dan impian dan akan mengejar impian itu dengan kepercayaan diri, pada gilirannya akan menjadi karyawan yang produktif. Jadi, motivasi merupakan salah satu unsur terpenting dalam pekerjaan, karena segala sesuatu tanpa dilakukan dengan motivasi akan terasa berat dan pada akhirnya sulit untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, ketika ingin menjadi pekerja yang profesional maka salah satu syarat yang harus dimiliki adalah adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan

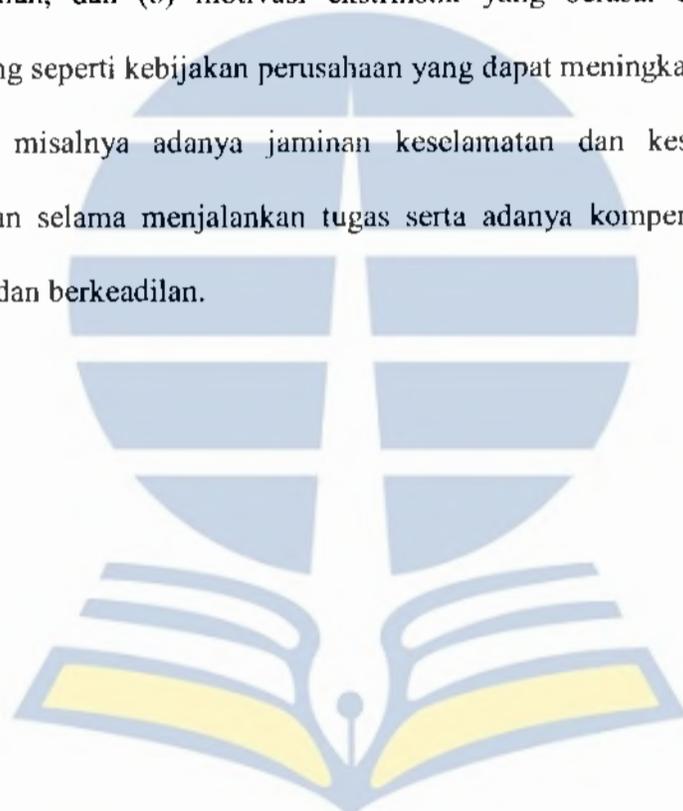
baru; motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi merupakan bentuk penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012:278)

Djaali (2009:107) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan. Motivasi berprestasi bukan sekedar dorongan untuk berbuat, tetapi mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan berdasarkan penilaian terhadap tugas yang dikerjakan seseorang. Motivasi berprestasi berkaitan dengan harapan seseorang dalam mengerjakan sesuatu; dengan kata lain orang yang berkeyakinan tentang gambaran hasil dari tindakannya akan termotivasi untuk melakukannya.

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima masih dijumpai beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang perlu ditingkatkan lagi walaupun secara rata-rata dikatakan tergolong tinggi. Kemudian hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Hashim dan Zameer (2014) tentang *the impact of the motivation on the employee's performance in Beverage Industry of Pakistan*, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil

penelitian Lusri dan Siagian (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat motivasi kerja menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi memiliki dua jenis: (a) motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang tumbuh dalam diri karyawan seperti kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Artinya bekerja bukan semata-mata untuk mendapatkan kompensasi tetapi juga harus disadari bahwa bekerja bagian seni pengabdian, dan (b) motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang seperti kebijakan perusahaan yang dapat meningkatkan motivasi bekerja misalnya adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan selama menjalankan tugas serta adanya kompensasi berbasis kinerja dan berkeadilan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Arca Bima. Ini mengisyaratkan jika ada peningkatan penerapan keselamatan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki persepsi terhadap pekerjaan yang memperhatikan dalam keselamatan seperti adanya standar keselamatan melalui pelatihan keselamatan, pengalaman penyelamatan kerja, alat dan perlengkapan, dan evaluasi keselamatan oleh perusahaan sehingga memunculkan karyawan memiliki persepsi yang baik setiap penugasan oleh perusahaan dalam mengurangi risiko karyawan bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Arca Bima. Artinya jika semakin baik berupa adanya tindakan pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Arca Bima dengan memperhatikan faktor-faktor kebisingan, suhu udara, pencahayaan, sirkulasi udara, radiasi, getaran mesin, kelembaban udara, kebersihan, limbah, dan lingkungan kerja maka akan semakin baik pula terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima. Semakin tinggi tingkat motivasi yang merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja yaitu dengan penerapan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya ada rangsangan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja berpengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima. Ini mengisyaratkan bahwa jika keselamatan kerja tinggi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja, demikian juga dengan perhatian kesehatan kerja akan memacu karyawan memotivasi diri untuk bekerja yang akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bima.

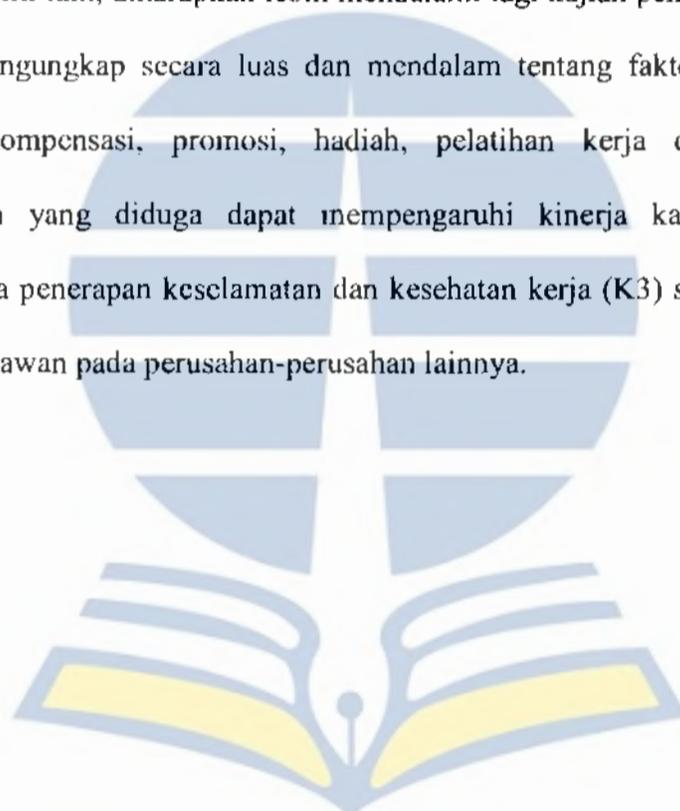
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah, dapat dijadikan sebagai rekomendasi kebijakan keselamatan dan kesehatan karyawan seperti memperbaiki secara berkala tentang prosedur keselamatan dan kesehatan kerja karyawan meliputi

pelatihan kerja, pengontrol alat-alat kerja dan lingkungan kerja yang steril dari gangguan hal-hal yang bisa menyebabkan karyawan tidak sehat dalam bekerja karena hal itu pula telah diatur dalam peraturan juga berdasarkan hasil penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi PT. PLN (Persero) Arca Bima dapat dijadikan sebagai rujukan kebijakan capai kerja perusahaan dengan mengutamakan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan sebab dengan demikian akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan lebih mendalami lagi kajian penelitian serupa untuk mengungkap secara luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain seperti kompensasi, promosi, hadiah, pelatihan kerja dan lain-lain sejenisnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi kerja karyawan pada perusahaan-perusahaan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.

Arikunto, S. 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Atmoko, A. 2012. *Bahan Ajar Mata Kuliah Desain dan Analisis Data*. Universitas Negeri Malang, UM-Malang.

Budiono, S. 2010. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Case, K.E & Fair, R.C. 2008. *Principles of Economics*. Eight Edition. Penerbit: Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey, 07458.

Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)*, Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/mcmaknai-kinerja-karyawan.

Djaali, H. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Dumbela. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Minahasa. *Jurnal*

FKSM (Fakultas Kesehatan Masyarakat) Universitas Samratulangi. (Vol. 01 No. 02).

Endro Wibowo dan Hardi Utomo. 2016. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Among Makarti Vol. 9 No.17, Juli 2016.*

Farida. 2010. *Motivasi Berprestasi.* Online (<http://moethya26.wordpress.com/2010/11/13/motivasi-kewirausahaan>)

Foster Bill. 2010. *Pembinaan untuk Peningkata Kinerja Karyawan.* Jakarta: PPM.

Funmilayo, OS. 2014. Influence of Occupational Health and Safety (OHS) Information Availability and Use on Job Performance of Library Personnel in Public Universities in South-West Nigeria. *European Scientific Journal: May 2014 edition vol.10, No.14 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.*

Gabriel Dwomoh, Eric Edwin dkk. 2013. Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in The Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 12 December 2013. ISSN: 2201-6333 (Print) ISSN: 2201-6740 (Online) www.ijern.com*

Hashim & Zameer, dkk. 2014. The Impact of The Motivation on The Employce's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International*

Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4 (1), pp. 293–298, © 2014 HRMARS. www.hrmars.com.

Hinze. 2012. *Construction Safety*. Prentice-Hall, Inc.

Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.

ILO. 2012. *Modul: Pedoman Latihan untuk Manajer dan Pekejar*. Jakarta: International Labour Organisation.

Lusri dan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)*.

Mardiana, Anis dan Novita Sari. 2012. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics* June 2012, Special Issue: 136-140 DOI: 10.5923/j.economics.

Mangkunegara. 2011. *Human Resources Management*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Malinasari, N. 2011. Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. PJB UP Brantas Karangates-Kab. Malang). *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Indonesia, Vol 1 No 1*.

- Mocheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, Fuad. 2009. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan: Penerbit Universitas Diponegoro-Semarang.
- Muskita 2012. *Pentingnya Motivasi Berprestasi*. Online. (http://universitas.widyamandala.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=336:pentingnya-motivasi-berprestasi&catid=65:krida-rakyat) (Diakses 18 Januari 2017).
- Nawawi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nnadozie Chijioko Nnaji, Ihedinmah, dkk. 2016. Evaluating Occupational Health and Safety Management in Selected Plastics Manufacturing Organizations in Awka Metropolis Nigeria. *Journal Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 3 (1), 23-33, Summer 2016.
- Okky, A. S. (2011). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Jurnal Universitas Pemhangunan Veteran Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Kartikasari dan Bambang, 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1 Maret 2017*|*administrasi bisnis.studentjournal.ub.ac.id*.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. 2014. *Buku Latihan: SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Suma'mur. 2009. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sugyiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Afabeta.
- Siregar, S. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suardi, R. 2009. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Suraji, Akhmad. 2014. Development of Causal Model of Construction Accident Causation, *Journal of Construction Eng. and Management, ASCE*, July-August 2001.

Swasto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Ramazan Kaynak dan Arzu Tuygun Toklu. 2016. Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 5; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education.*

Richard dan Paulus Kindangen, dkk. 2015. Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04 Tahun 2015.*

Rivai Veithzal dan Basri. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Ravianto, J. 2006. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Veronika dan Srimulyani, A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota

Madiun. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1, Februari 2013. <https://www.academia.edu/10150197/>.

Veronica dan Musadieg. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 5 No. 2 Oktober 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.



KUESIONER PENELITIAN

TESIS

A. Deskripsi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis “Pengaruh Penerapan Keselamatan, Kesehatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada PT. PLN (Persero) Arca Bima”.

1. Keselamatan kerja adalah standar keselamatan, pelatihan, pengalaman kerja, alat dan perlengkapan, pengukuran dan evaluasi sehingga dalam setiap penugasan dapat dikurangi resiko karyawan yang mengalami cedera.
2. Kesehatan kerja adalah tindakan pemeliharaan kesehatan dalam memperhatikan faktor-faktor kebisingan, suhu udara, pencahayaan, sirkulasi udara, radiasi, getaran mesin, kelembaban udara, kebersihan, limbah, dan lingkungan kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.
3. Motivasi kerja adalah adanya pengakuan upaya yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai prestasi dan pengakuan kerja.
4. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, dengan indikator pemahaman atas tupoksi, kemampuan inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama (*cooperative*).

B. Identifikasi

1. Inisial :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Lama Bekerja :
5. Jabatan :

C. Petunjuk Pengisian:

- Mohon membaca kuesioner dengan saksama.
- Mohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan untuk mengisi kuesioner ini dengan memberi tanda centang \checkmark pada alternatif jawaban yang tersedia.

1. KESELAMATAN KERJA

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
1	Perusahaan menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dan sejenisnya untuk menghindari dari adanya kecelakaan dalam bekerja				
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai				
3	Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya				
4	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi tanda-tanda				

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
5	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih				
6	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya				
7	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman sesuai dengan standar kerja				
8	Perusahaan memberikan metode/ petunjuk kerja untuk mempermudah pekerjaan dalam menggunakannya				
9	Setiap alat kerja selalu dirawat agar tidak mengalami kerusakan pada saat kerja, terutama bidang pekerjaan yang sangat berisiko				
10	Semua alat-alat pekerjaan selalu diservis secara berkala oleh teknisinya				

2. KESEHATAN KERJA

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
1	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan selama jam kerja berlangsung				
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan				

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
3	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
4	Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan selama bekerja				
5	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya				
6	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan aturan standar jaminan kesehatan				
7	Ruang kerja steril dari radiasi alat yang mengganggu kesehatan kerja				
8	Tempat kerja yang aman dalam resiko pekerjaan				
9	Jamnian kesehatan hari tua disediakan oleh perusahaan				
10	Menumanakan yang sesuai dengan kada kesehatan bagi pekerja				

3. MOTIVASI KERJA

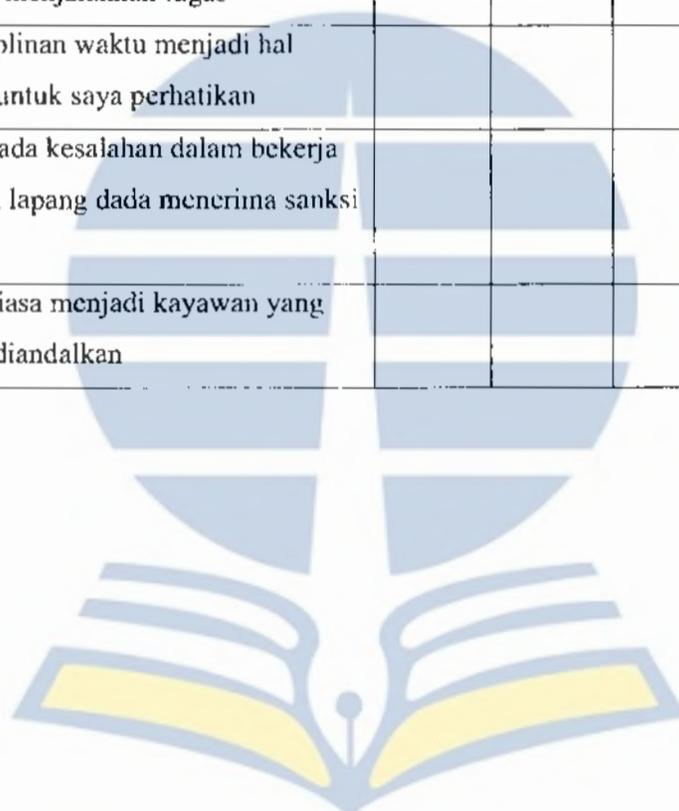
NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
1	Prestasi yang diraih saat ini sudah sangat memuaskan				

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
2	Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan dalam meningkatkan semangat kerja				
3	Insentif yang diterima saat ini dapat menyemangati hati untuk bekerja				
4	Merasa puas dari hasil yang kerja ketiga tidak ada kesalahan dalam bekerja				
5	Bekerja dengan keyakinan akan bahwa setiap hasil kerja dievaluasi oleh atasan				
6	Keberhasilan harus diraih dengan kerja disiplin yang terampil				
7	Bekerja dengan profesional demi kepuasan batin				
8	Tolak ukur karir berdasarkan prestasi kerja				
9	Setiap yang dikerjakan pasti akan mendapat pengakuan yang positif sesatu saat nanti dari atasan				
10	Berusaha menjadi karyawan yang lebih baik dari yang lain				

4. Kinerja Karyawan

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
1	Mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh kantor				
2	Mampu mencapai target kerja yang				

NO	PENYATAAN	Setuju	Sangat Setuju	Kadang-Kadang	Tidak Setuju
	ditetapkan oleh kantor				
3	Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				
4	Mampu bekerja secara efisien dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada				
5	Mampu bekerja tanpa harus diawasi oleh orang lain				
6	Mampu untuk bekerja sama dengan sesama karyawan				
7	Selalu memunculkan inisiatif baru selama menjalankan tugas				
8	Kedisiplinan waktu menjadi hal utama untuk saya perhatikan				
9	Setiap ada kesalahan dalam bekerja dengan lapang dada menerima sanksi kerja				
10	Senantiasa menjadi karyawan yang selalu diandalkan				



Lampiran Output SPSS (Deskriptif)

KESELAMATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	3	5.6	5.8	5.8
	29	1	1.9	1.9	7.7
	30	5	9.3	9.6	17.3
	31	1	1.9	1.9	19.2
	32	8	14.8	15.4	34.6
	33	5	9.3	9.6	44.2
	34	10	18.5	19.2	63.5
	35	3	5.6	5.8	69.2
	36	8	14.8	15.4	84.6
	37	5	9.3	9.6	94.2
	38	1	1.9	1.9	96.2
	39	2	3.7	3.8	100.0
	Total	52	96.3	100.0	
Missing	System	2	3.7		
Total		54	100.0		

KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.9	1.9	1.9
	29	1	1.9	1.9	3.8
	30	7	13.0	13.5	17.3

31	1	1.9	1.9	19.2
32	11	20.4	21.2	40.4
33	5	9.3	9.6	50.0
34	9	16.7	17.3	67.3
35	8	14.8	15.4	82.7
36	3	5.6	5.8	88.5
37	1	1.9	1.9	90.4
38	3	5.6	5.8	96.2
39	1	1.9	1.9	98.1
40	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	96.3	100.0	
Missing System	2	3.7		
Total	54	100.0		

MOTIVASI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	1.9	1.9	1.9
	28	1	1.9	1.9	3.8
	29	1	1.9	1.9	5.8
	30	6	11.1	11.5	17.3
	31	1	1.9	1.9	19.2
	32	9	16.7	17.3	36.5
	33	8	14.8	15.4	51.9
	34	6	11.1	11.5	63.5
	35	2	3.7	3.8	67.3

	36	6	11.1	11.5	78.8
	37	4	7.4	7.7	86.5
	38	4	7.4	7.7	94.2
	39	3	5.6	5.8	100.0
	Total	52	96.3	100.0	
Missing	System	2	3.7		
Total		54	100.0		

KINERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	3	5.6	5.8	5.8
	29	2	3.7	3.8	9.6
	30	5	9.3	9.6	19.2
	32	9	16.7	17.3	36.5
	33	6	11.1	11.5	48.1
	34	4	7.4	7.7	55.8
	35	6	11.1	11.5	67.3
	36	6	11.1	11.5	78.8
	37	5	9.3	9.6	88.5
	38	4	7.4	7.7	96.2
	39	1	1.9	1.9	98.1
	40	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	96.3	100.0	
Missing	System	2	3.7		
Total		54	100.0		

Lampiran Output SPSS (Regresi)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.600	1.935

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.462	3	99.154	26.475	.000 ^a
	Residual	179.769	48	3.745		
	Total	477.231	51			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.312	4.285		1.006	.319
KESELAMATAN KERJA	.440	.104	.481	4.618	.000
KESEHATAN KERJA	.298	.121	.341	2.827	.007
MOTIVASI KERJA	.309	.102	.311	3.055	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

