

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh :

FIRQIYATUL MAKHFUDLOH AMIN

NIM: 14510025

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

**Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)**



Oleh:

FIRQIYATUL MAKHFUDLOH AMIN

NIM: 14510025

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

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

SKRIPSI

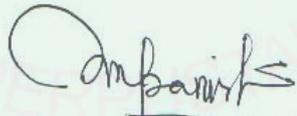
Oleh

FIRQIYATUL MAKHFUDLOH AMIN

NIM: 14510025

Telah disetujui pada tanggal 20 Februari 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

NIP 19750426201608012042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM.

NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI

Oleh

FIRQIYATUL MAKHFUDLOH AMIN

NIM: 14510025

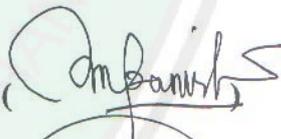
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 13 Maret 2018

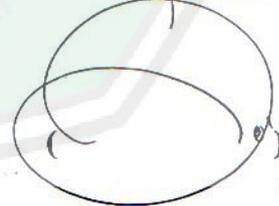
Susunan Dosen Penguji

1. Ketua
Dr. Siswanto, S.E., M.Si
NIP: 197509062006041001
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si
NIP: 19750426 201608012042
3. Penguji Utama
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP: 19720212 2003121003

Tanda Tangan

()

()

()

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM
NIP: 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firqiyatul Makhfudloh Amin

Nim : 14510025

Alamat : Jl. Bahau, Bumi Etam N18, Swarga Bara Sangatta Utara

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa terpaksa dari siapapun.

Malang, 15 Maret 2018

Hormat saya,



Firqiyatul Makhfudloh A

NIM 14510025

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillah..

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang. Ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang selalu memberikanku semangat tiada hentinya, dan yang selalu mendoakanku disetiap waktu tanpa henti.

Untuk yang kucinta:

Ayahanda tercinta bapak Wasipun Amin serta Ibunda tercinta Rohmatin Shofuro
Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, rezeki yang lancar,
dimudahkan segala urusannya, terimakasih atas segalanya tanpamu aku tidak
bisa menyelesaikan karya kecilku ini.

MOTTO

Hidup itu keras dan tak mudah ,
tapi aku lebih keras dan tak mudah dikalahkan.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, Dzat yang telah melimpahkan nikmat dan karunia kepada kita semua, khususnya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN AREA KEDIRI**

Shalawat serta salam tetap tercurah atas junjungan Nabi besar kita Muhammad Rasulullah SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan kita, juga segenap kepada keluarga, parasahabat serta umat beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud serta partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah peneliti peroleh dibangku kuliah khususnya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Bapak Dr. H. Nur Asnawi. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku wali dosen yang selalu mengarahkan dalam hal perkuliahan.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan menggerakkan peneliti dalam menyusun skripsi.

5. Tim Penguji (1) Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si, (2) Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M, (3) Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
6. Bapak Akbar selaku asisten manajer dibagian jaringan pada PT. PLN Area Kediri yang telah memberikan support untuk melakukan penelitian ini.
7. Bapak Rozy Hermawan selaku supervisor di bagian jaringan yang telah memberikan informasi yang akurat untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Kedua orangtuaku Bapak Wasipun Amin dan Rohmatin Shofuro yang telah memberikan motivasi dan kasih sayang, doanya serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
10. Kepada adikku tersayang M. Salman Alfansuri dan M. Khaqqi Annazili yang selalu memberikanku semangat.
11. Kepada Yadi Weripih selaku partner yang selalu memberikanku semangat serta sabar dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Kepada Salsabila yang mensupport untuk mengerjakan penelitian ini terimakasih sudah menjadi saudaraku selama 4 tahun ini.
13. Kepada Prianka, Dewi Ani, Nuril, Mardiyatul, Nadya, Inez terimakasih atas waktu yang singkat ini tawa candamu akan selalu kuingat.
14. Teman-teman jurusan Manajemen 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus membantu penyusunan skripsi.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan dibidang ekonomi khususnya manajemen pemasaran terutama di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan mengharap ridho dari Allah SWT penulis panjatkan do'a dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga taufiq dan hidayah senantiasa dilimpahkan.

Malang, 15 Maret 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Inggris, Arab)	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Masalah	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Empirik	12
2.2 Tinjauan Teoritis	16
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	16
2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	16
2.2.1.2 Tanggungjawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2.2.1.3 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
2.2.1.4 Beberapa Hal untuk Mencegah Kecelakaan	21
2.2.1.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Islam	24
2.2.2 Kepuasan Kerja	26
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26

2.2.2.2 Variabel Kepuasan Kerja	27
2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	28
2.2.2.4 Kepuasan Kerja dalam Islam	28
2.2.3 Kinerja Karyawan	30
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	32
2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Islam	33
2.3 Hubungan Antara Variabel	34
2.3.1 Hubungan Antara K3 Kerja terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	34
2.3.3 Hubungan Antara K3 terhadap Kepuasan Kerja	35
2.4 Kerangka Berfikir	36
2.4.1 Model Hipotesis	36
2.4.2 Hipotesis Penelitian	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Objek Penelitian	37
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	38
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4 Data dan Sumber Data	38
3.4.1 Data Primer	38
3.4.2 Data Sekunder	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Skala Pengukuran	39
3.7 Definisi Operasional Variabel	39
3.8 Metode Analisis Data	42
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.8.2 Uji Asumsi	44
3.8.2.1 Uji Normalitas	44
3.8.2.2 Uji Linieritas	44
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	45
3.10 Uji Mediasi	45
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1 Latar Belakang PT. PLN Area Kediri	47
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Area Kediri	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Area Kediri	49
4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN Area Kediri	57
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	62
4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian	62
4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden	66

4.2.2.1 Variabel Bebas	66
4.2.2.2 Variabel Terikat	69
4.2.2.3 Variabel Intervening.....	70
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
4.2.3.1 Uji Validitas	71
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	72
4.2.4 Uji Asumsi	73
4.2.5 Analisis Path	75
4.2.6 Pengembangan Diagram Jalur	76
4.2.7 Goodness of Fit Model.....	77
4.2.8 Pengujian Hipotesis.....	78
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	81
4.3.1 Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.3.2 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.3.4 Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja terhadap kinerja..	90
4.3.5 Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Kerja terhadap Kinerja.....	91
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4.3 Usia Responden.....	64
Tabel 4.4 Lama Kerja.....	65
Tabel 4.5 Divisi.....	66
Tabel 4.6 Disribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja.....	66
Tabel 4.7 Disribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja.....	68
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Variabel	75
Tabel 4.1.4 Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis	36
Gambar 3.1 Hubungan Variabel	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	74
Gambar 4.3 Pengembangan Diagram Jalur.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Asumsi
- Lampiran 4 Analisis Path
- Lampiran 5 Kuisisioner Penelitian



ABSTRAK

Firqiyatul Makhfudloh Amin, 2018, SKRIPSI. Judul: “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Area Kediri*”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, M.Si

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Banyak perusahaan yang tidak peduli pada keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan, sehingga terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan (*path analysis*). Sampel penelitian 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja memediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Firqiyatul Makhfudloh Amin, 2018, Thesis. Title: "The Effect of Occupational Health and Safety against the Employees' Performance through Job Satisfaction at PT. PLN Kediri Area "

Advisor : Dr. Vivin Maharani, M.Si

Keywords : Safety and Health, Job Satisfaction, Employee Performance

Many companies are not concerned with the safety and health of employees, so that commonly occurred some accidents and health problems to the employees. Job satisfaction is needed and expected to be able to work at full capacity, so that will improve the performance of the organization. Conversely, if employees do not feel satisfied in performance then there will be in down condition of their performance. The purpose of this study is to know how the effect of safety, occupational health and job satisfaction on employee performance. This study uses the research quantitative approach. The data were collected by questioner and documentation. This study uses path analysis to analyze the data. The samples of this study consist of 49 respondents. The result shows that work safety does not have an effect on employee performance, job satisfaction has no effect to the employee performance. Then job satisfaction mediates occupational health to the employee performance.

المخلص

فيرقياتول مخفودلوه أمين، 2018، ثريبيسي. العنوان: "تأثير السلامة والصحة المهنية (K3) على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي في بت. منطقة بلن كيديري"
 مستشار: د. فيفين ماهاراني، M.Si
 كلمات البحث: السلامة والصحة، والرضا الوظيفي، أداء الموظف

لعديد من الشركات ليست معنية بسلامة وصحة الموظفين، مما أدى إلى حوادث العمل والمشاكل الصحية للموظفين. هناك حاجة إلى الرضا الوظيفي، ومن المتوقع أن تكون قادرة على العمل بكامل طاقتها، من شأنها أن تحسن أداء المنظمة. على العكس من ذلك، إذا كان الموظفون لا يشعرون بالرضا في الأداء فإنه سيحدث شرط من انخفاض أدائها. الغرض من هذه الدراسة لتحديد كيفية تأثير السلامة والصحة المهنية والرضا الوظيفي على أداء الموظفين. يستخدم هذا البحث نوع البحث الكمي. وجمعت البيانات بالاستبيانات والوثائق. تحليل البيانات في هذا البحث باستخدام النهج (تحليل المسار). عينة البحث هي 49 مجيباً. ونشير نتائج البحث إلى أن سلامة العمل ليس لها تأثير على أداء الموظفين، والرضا الوظيفي ليس له تأثير على أداء الموظفين. ثم الارتياح الوظيفي يتوسط الصحة المهنية لأداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Eksistensi sebuah organisasi merupakan suatu indikator seberapa baik pemilikan keunggulan bersaing organisasi dalam menghadapi para pesaing, baik pesaing dalam industri maupun persaingan produk substitusi Suparyadi (2015).

Banyak perusahaan yang kurang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada para karyawan. Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada pekerja, maka yang merugi bukan hanya karyawan itu sendiri serta keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat merugi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang mana biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan pada karyawan. Disamping itu, apabila terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat meninggal atau karyawan tersebut tidak mampu bekerja seperti semula lagi, maka kerugian perusahaan akan menjadi makin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting. Perusahaan harus merekrut karyawan baru, kemudian melatih dan

mengembangkannya agar memiliki kualitas kompetensi seperti karyawan yang meninggal atau karyawan yang sudah tidak mampu bekerja seperti semula Suparyadi (2015).

Kecelakaan merupakan hal yang tidak diinginkan dan tidak dapat diketahui kapan terjadinya, tetapi dapat diantisipasi. Terciptanya kondisi yang aman dari kemungkinan terjadi kecelakaan akan memperlancar kinerja perusahaan. Terdapat beberapa cara untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Salah satunya dengan meningkatkan frekuensi penggunaan alat pelindung diri pada bagian produksi Ramli (2010).

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis fisik seperti penyakit dan kecelakaan kerja kemudian kehilangan nyawa, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker paru-paru dan leukemia Hasibuan (2007).

Kondisi psikologis diakibatkan dari stress kerja dan lingkungan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, pandangan sempit, menjadi lupa, kebingungan terhadap peran, selalu menunda

pekerjaan, dan mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh Schuler dan Jackson (1999).

Pengetahuan tentang K3 yang baik, bahaya-bahaya kecelakaan kerja mendapat perhatian dari tenaga kerja yang bersangkutan. Pengenalan saja terhadap pekerjaan dan bahaya kecelakaan jauh dari cukup bagi keselamatan kerja. Oleh karena itu pengenalan bersifat pasif dan tidak bersatu dengan proses belajar dalam praktek. Maka dari itu, usaha keselamatan kerja harus dimulai sejak latihan, kepada tenaga kerja diberikan agar pelaksanaan K3 dapat diterapkan saat bekerja Budiono (2003).

Perusahaan berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*), agar tercapai kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja yang bersangkutan dengan keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Sehingga dapat melaksanakan upaya kesehatan dalam suatu organisasi Wijayanti (2009).

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Meskipun, penggunaan alat pelindung diri menjadi penting jika pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak menggunakannya, walaupun sudah diketahui manfaat alat tersebut dan perusahaan

sudah menyediakan alat pelindung diri. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat pelindung diri Cahyono (2004). Bahwa alat pelindung K3 yang sudah tersedia disana sudah bagus sehingga para karyawan merasa puas.

Kepuasan Kerja menurut Handoko (2008) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi penurunan kinerja. Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang telah diberikan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan mengukur pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang meningkatkan kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa meskipun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja dikombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang telah menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya

menunjukkan sikap kurang baik terhadap pekerjaan tersebut. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi Robbins (2006). Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh suparyadi.

Kinerja karyawan adalah upaya untuk mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan organisasi secara sistematis dan terus-menerus supaya karyawan memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan hasil yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengolah cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, dan lain-lain dapat memberikan suatu kontribusi yang optimal atau tidak terhadap pencapaian tujuan organisasi Suparyadi (2015).

Kinerja menurut Hasibuan (2007) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu kondisi dimana harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu perusahaan yang dihubungkan dengan visi suatu organisasi serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional. Rivai dan Sagala (2010) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Subramaniam *et al.*, 2016) menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Demikian juga menurut Barling (2001) tes kesehatan praktik keselamatan kerja meliputi pelatihan, peraturan, prosedur, kebijakan keselamatan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hsu *et al.* (2007) menyatakan kesehatan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun di level kinerja organisasi. Pada penelitian Bronkhorst dan Vermeeren (2016) kesehatan dan keselamatan kerja dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan. Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) menunjukkan keamanan pada *driver* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lin (2012) bahwa dari analisis model jalur (*path*) menunjukkan bahwa

loyalitas memiliki efek positif pada peraturan keselamatan dan tanggung jawab keselamatan individu melalui budaya keselamatan. Selain itu budaya keselamatan juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang menguji pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu Caughey *et al.* (2015) menyatakan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan dukungan atasan, rekan kerja dan unit keamanan dan keselamatan kerja. Perusahaan yang menerapkan pelatihan keselamatan kerja dan kepatuhan dengan keselamatan cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan keselamatan karyawan yang lebih baik. Kavanaugh *et al.* (2006) menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan nilai dalam melaksanakan program keselamatan kerja yang kurang.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Jalalkamali *et al.*, 2016) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja juga memiliki implikasi bagi manajer. Secara khusus, mereka berpendapat bahwa manajer dan pengambil keputusan harus menerapkan proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kepuasan dengan proses komunikasi dalam suatu organisasi secara bertahap dapat menyebabkan sikap positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2006) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan pekerjaan keamanan dan kinerja. Diharapkan karyawan yang puas dengan keamanan kerja

tampil lebih baik daripada yang tidak puas dengan keamanan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan dengan keamanan kerja dan organisasi komitmen, serta antara kepuasan dengan keamanan kerja dan kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Walters (2016) bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja ketika tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Chan dan Mak (2012) menyatakan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

PT. PLN (Persero) Area Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang listrik yang melayani pembayaran listrik, pengaduan gangguan listrik, pesangon pensiunan pegawai dll. Potensi bahaya yang terdapat pada perusahaan ini sangat besar salah satunya yaitu tersengat aliran listrik, terjatuh dari ketinggian tiang, tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat proses kerja dilapangan dan risiko bahaya lainnya yang rawan bagi pekerja teknik.

Untuk semua para pekerja lapangan diharuskan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh PT. PLN secara tepat dan lengkap sesuai dengan objek yang akan dikerjakan. Namun kenyataannya di lapangan tidak seluruhnya diterapkan, masih banyak karyawan yang tidak memperhatikan keselamatan dirinya dengan tidak menggunakan perlengkapan yang sesuai dengan SOP (*Standing Operation Procedure*) yaitu ketentuan-ketentuan dan prosedur kerja yang harus dilaksanakan secara konsisten yang

telah ditetapkan oleh pihak pusat. Padahal jika tidak menggunakan perlengkapan secara lengkap dan akan menimbulkan bahaya yang pastinya akan merugikan individu pekerja tersebut.

Pada tgl 27 Juli 2017 terjadi kecelakaan kerja di rayon campurdarat, seorang pekerja yang tersengat listrik di lapangan tidak sengaja memegang kabel listrik atau yang lebih spesifik *off out pada trafo* pada saat melepaskan trafo harus benar-benar ke hati-hatian dan hanya pegawai tertentu dibidangnya yakni PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertetaganan tinggi) yang bertegangan 1000Volt yang langsung tersengat listrik diseluruh tubuh pekerja tersebut, kemudian ada seorang teman sesama pekerja yang membantu tersebut yang sedang tersengat listrik berusaha menendang temannya tetapi pekerja tersebut juga terkena sengatan listrik. Namun dengan kejadian tersebut tidak berakibat fatal atau maut yang mana para pekerja tersebut masih bisa terselamatkan tetapi ada beberapa bagian tubuh yang luka dan gosong akibat sengatan listrik. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kurangnya penerapan K3 (*safety first*) saat bekerja sesuai SOP yang sudah menjadi bagian dari aturan-aturan yang diterapkan di saat bekerja di lapangan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan mengkaji “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh secara langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh secara langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji peran sebagai pemediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh K3 dan kepuasan karyawan terhadap kinerja.
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh K3 dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empirik

Subramaniam *et al.* (2016) melakukan penelitian Praktik Manajemen Keselamatan dan Kepatuhan Keamanan Dalam Usaha Kecil Menengah Mediasi Peran Partisipasi Keselamatan. Dalam penelitiannya Subramaniam dkk menggunakan metode analisis PLS, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Terdapat tiga dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan.

Bronkhorst dan Vermeeren (2016) melakukan penelitian yang berjudul Iklim Kesehatan, Pekerja Kesehatan dan Kinerja Organisasi, menggunakan metode analisis SEM. Hasil penelitiannya bahwa kesehatan berpengaruh terhadap kinerja. Menggaris bawahi pentingnya memperhatikan kesehatan dan keselamatan psikologis di tempat kerja, tidak hanya untuk kesehatan psikologis karyawan, tapi juga untuk meningkatkan kesehatan fisik.

Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) melakukan penelitian tentang Ciri Kepribadian, Motivasi Kerja dan Iklim Keamanan Organisasi terhadap Kinerja Pengemudi Professional, menggunakan metode analisis Regresi. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan keamanan pada *driver* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lin (2012) meneliti tentang Loyalitas, Keselamatan, Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan program keselamatan mampu meningkatkan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Caughey (2015) melakukan penelitian tentang Praktik Untuk Mempromosikan Keselamatan dan Kepuasan Kerja, menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Perusahaan yang menerapkan pelatihan keselamatan kerja dan kepatuhan dengan keselamatan cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan keselamatan karyawan yang lebih baik.

Kavanaugh *et al.* (2017) melakukan penelitian Hubungan Antara K3 dengan Kepuasan, menggunakan metode analisis anova. Hasil dari penelitiannya menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja harus melaksanakan program keselamatan kerja.

Jalalkamali (2016) Hubungan Antara Komunikasi, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan Kasus, menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja juga memiliki implikasi bagi manajer. Secara khusus, mereka berpendapat bahwa manajer dan pengambil keputusan harus menerapkan proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kepuasan dengan proses komunikasi dalam suatu organisasi secara bertahap dapat menyebabkan sikap positif.

Yousef (2006) *Kepuasan Dengan Keamanan Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Berorganisasi dan Kinerja di Lingkungan Multikultural*, menggunakan metode analisis regresi. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan, antara kepuasan dengan keamanan kerja dan organisasi komitmen, serta antara kepuasan dengan keamanan kerja dan pekerjaan kinerja. Ini berarti semakin banyak karyawan puas dengan keamanan pekerjaan mereka, semakin mereka berkomitmen terhadap pekerjaan mereka organisasi, dan semakin baik kinerjanya dalam pekerjaan mereka.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Subramaniam <i>et al.</i> (2016) <i>Safety management practices and safety compliance in small medium enterprises: Mediating role of safety participation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan Keamanan 2. Partisipasi Keselamatan 3. Keselamatan 	PLS	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2.	Bronkhorst dan Vermeeren (2016) <i>Safety climate, worker health and organizational health performance Testing a physical, psychosocial and combined pathway</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim kesehatan fisik 2. Kinerja organisasi 3. Psikososial 	SEM	Hasil penelitiannya bahwa kesehatan berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) <i>The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja 2. Kinerja 3. Motivasi Kerja 	Regresi	Menunjukkan keamanan pada <i>driver</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
4.	Lin (2012) Modeling the important organizational factors of safety management system performance	1. Kesehatan dan Keselamatan 2. Budaya 3. Keselamatan Sistem	PATH	Menunjukkan program keselamatan mampu meningkatkan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan
5.	Caughey (2015) Best Practices to Promote Occupational Safety and Satisfaction	1. Keselamatan 2. Kepuasan Kerja	Regresi	Menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.
6.	Kavanaugh <i>et al.</i> , (2017) The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals	1. Kesehatan 2. Kepuasan kerja	ANOVA	Hasil dari penelitiannya menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja.
7.	Jalalkamali (2016) Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job performance	1. Kepuasan kerja 2. Kinerja karyawan 3. Nilai pekerjaan	Regresi	Menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Yousef (2006) Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment	1. Kepuasan kerja 2. Keamanan kerja 3. Kinerja	Regresi	Menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan, antara kepuasan dengan keamanan kerja dan organisasi komitmen.
9.	Chan dan Mak (2012) High performance human resource practices and organizational performance	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2. Kinerja organisasi 3. Sumber daya manusia.	Regresi	Menyatakan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh iklim keamanan.

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1.1 Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja

Mondy (2008) menyatakan keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan karena kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal yang termasuk dalam cakupan mengenai keselamatan tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan cedera, stress yang berulang, kekerasan ditempat kerja dan pada rumah tangga. Sedangkan kesehatan (*health*) yakni kebebasan dari fisik maupun emosional. Masalah dalam bidang ini bisa serius mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal tersebut bisa menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Sebenarnya, cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi meskipun banyak orang yang belum menyadari itu.

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak terlihat. Penyakit ini dapat berawal dari penyakit ringan seperti flu sampai penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional lainnya seperti masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, dan yang lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Tinjauan pada beberapa masalah yang umum di tempat kerja seperti: AIDS dan penyakit yang

mengancam jiwa, merokok ditempat kerja, penyalahgunaan zat terlarang dan stress.

Sedangkan dalam buku Randal dan Susan (1996) Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi fisiologis, fisik dan psikologis tenaga kerja yang disebabkan dari lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika perusahaan melaksanakan tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka akan lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

2.2.1.2 Tanggungjawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan tanggung jawab utama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan terdapat pada para atasan dan manager. Seorang manager SDM atau para ahli keselamatan kerja, menyelidiki peristiwa kecelakaan kerja, menghasilkan materi program keselamatan kerja, serta mengadakan pelatihan formal tentang keselamatan kerja. Namun, manager dan atasan disetiap departemen juga memainkan peranan dalam memelihara lingkungan kerja yang aman dan tenaga kerja yang sehat. Sebagai contoh, seorang atasan disebuah pabrik memiliki tanggungjawab keselamatan dan kesehatan kerja, yakni mengingatkan para karyawan untuk menggunakan kaca mata kerja, memeriksa kebersihan lingkungan kerja, mengawasi karyawan untuk masalah emosional, obat-obatan atau alkohol yang mungkin saja dapat mempengaruhi perilaku mereka dipekerjaan, serta

merekomendasikan perubahan dan pergantian peralatan (seperti layar, pintu gerbang, dan peralatan keamanan lainnya) kepada para ahli di perusahaan.

Kemudian masalah keaman, manager sumberdaya manusia dan para ahli harus mengkoordinasi usaha-usaha mereka dengan pihak di wilayah operasi untuk mengembangkan batasan wilayah yang dilarang serta prosedur identifikasi para karyawan, mengolah jasa pengamanan perusahaan seperti satpam, dan melatih seluruh manajer dan atasan untuk menangani situasi ledakan yang mungkin saja bisa terjadi. Para manajer dan atasan harus mengawasi kondisi kerja untuk mengidentifikasi masalah mengenai keamanan yang potensial dan berkomunikasi dengan karyawan yang menunjukkan terdapat tanda-tanda stress yang mungkin adanya kejahatan di tempat kerja.

2.2.1.3 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dessler (2009) dalam bukunya menyatakan Kongres AS telah meluluskan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tahun 1970 “untuk memastikan sejauh mana setiap lelaki dan perempuan yang bekerja di negara ini aman dan memiliki kondisi kerja yang sehat serta menjaga sumberdaya manusia kita”. Pengusaha yang tidak tercakup undang-undang ini merupakan seorang wiraswasta, pertanian yang mana hanya menjadi bagian anggota keluarga dekat pengusaha itu yang bekerja, dan beberapa tempat kerja yang telah dilindungi oleh badan federal.

UU ini menciptakan Occupational Safety and Health Administration/ OSHA (Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja) didalam Departemen

Tenaga Kerja. Tujuan dasar OSHA adalah menyampaikan bahwa Undang-undang tersebut menerapkan serta melaksanakan standar keselamatan dan kesehatan yang diterapkan oleh hampir semua pekerja di Amerika Serikat. Departemen Tenaga Kerja melaksanakan standar kerja tersebut, dan OSHA memastikan Pelaksanaannya.

Perundang-Undangan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ialah salah satu alat kerja yang sangat penting bagi para Ahli K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) guna untuk menerapkan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di Tempat Kerja. Undang-undang yang mengatur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang ini mengatur tentang kewajiban pemimpin ditempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
2. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang-Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan wajib memeriksakan kesehatan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara bertahap. Sebaliknya jika para pekerja berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 tentang Kesehatan Kerja menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat melaksanakan

pekerjaan tersebut secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekitarnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat pekerjaan dan mejadi syarat kesehatan kerja.

3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur tentang hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan seperti upah kerja, jam kerja, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai penjabaran serta kelengkapan Undang-undang tersebut, Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) dan Keputusan Presiden terkait penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diantaranya adalah :
 - a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak serta Gas Bumi
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 mengenai Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
 - d. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Muncul Akibat Hubungan Kerja.

Selain peraturan perundangan yang diterbitkan oleh pemerintah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, sangat dibutuhkan adanya komitmen yang kuat dari manajemen perusahaan sendiri dalam menerapkan

sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara baik guna untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja. Dengan adanya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membantu perusahaan menangani dengan cepat dan tepat, serta sebagai upaya pencegahan terhadap kerugian manusia akibat pekerjaan baik yang disengaja atau yang tidak disengaja.

2.2.1.4 Beberapa Hal untuk Mencegah Kecelakaan

Menurut Dessler (2009) pencegahan kecelakaan yang berawal dari dua aktivitas dasar, yang pertama mengurangi kondisi yang tidak aman dan yang kedua yaitu mengurangi tindakan yang tidak aman.

1. Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan pertahanan pertama seorang pengusaha. Para insinyur keamanan harus merancang pekerjaan untuk mengurangi bahaya fisik yang bisa saja terjadi kapanpun.
2. Mengurangi tindakan yang tidak aman dengan Menekankan Keamanan
Tanggungjawab penyelia adalah membuat suasana yang baru sehingga bawahan dapat bekerja secara aman dan nyaman. Hal ini melibatkan lebih dari sekedar membicarakan keamanan, memastikan bahwa pekerja membersihkan tumpahan, atau melaksanakan peraturan keamanan, walaupun penting untuk memperlihatkan baik dengan perkataan dan perbuatan bahwa keamanan adalah sangat penting. Sebagai contoh seorang penyelia harus: memuji karyawan saat memilih perilaku yang aman, mendengar saat karyawan memyumbangkan usulan dan keluhan, menjadi

contoh yang baik, mengunjungi daerah pabrik secara teratur, dan sebagainya.

3. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan

Penyimpangan adalah suatu cara untuk mengurangi tindakan yang tidak aman. Tujuannya untuk mengisolasi sifat (keterampilan visual) yang dapat memprediksikan kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring kandidat berdasarkan sifatnya.

4. Mengurangi tindakan tidak aman melalui pelatihan

Pelatihan keamanan adalah untuk mengurangi tindakan yang tidak aman. Hal ini tepat untuk karyawan yang baru. Harus memerintahkan mereka dalam praktik dan prosedur keamanan, memperingatkan mereka tentang potensi bahaya, dan bekerja dengan mengembangkan perilaku mengenai keamanan.

2.2.1.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Moenir (2006) indikator keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja secara fisik
 1. Penempatan alat atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang memadai.
 2. Persediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan serta perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran (APAR), pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan

pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan seperti berbagai jaminan pekerja yaitu:

1. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan hendaknya diperlakukan kepada semua karyawan tanpa terkecuali. Masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan karyawan termasuk para eksekutif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, dan kemungkinan akan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat peringatan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan.

Menurut Manullang (2000) terdapat tiga indikator mengenai kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis.

Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan dilingkungan kerja
 - b. Suhu udara serta ventilasi di tempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah yang baik.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan kamar mandi yang bersih.
 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yakni pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Islam

Salah satu ayat Al-Qur'an yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu surat Ar-Ra'du ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
 لَإِ يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Ar-Ra'du:11)

Dalam ayat tersebut dijelaskan Allah SWT tidak akan mengubah keadaan manusia kecuali kita mau mengubah keadaan itu sendiri, hal ini berarti jika ingin sukses maka manusia harus mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rezeki secara cuma-cuma, Allah tidak

akan memberikan kesuksesan kepada umatnya tanpa usaha. Kemudian dijelaskan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki oleh Allah SWT, artinya manusia tidak bisa terhindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah SWT untuk terjadi dalam kehidupan ini. Tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan dirinya dari bahaya yang berada di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal inilah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digaris bawahi dari ayat ini adalah harus mau berusaha untuk merubah keadaan itu sendiri.

Dalam QS. Al-An'am ayat 17 juga menyebutkan tentang bab ini, sebagaimana firman Allah SWT:

وَأِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan jika Allah mengenakan (menimpa) engkau dengan bahaya bencana, maka tidak ada sesiapapun yang dapat menghapusnya melainkan Dia sendiri dan jika ia mengenakan (melimpahkan) engkau dengan kebaikan, maka ia adalah maha kuasa atas tiap-tiap sesuatu.” (Al-An'am:17)

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi akan keselamatan bagi penganutnya. Islam dalam Al-Qur'an dan hadits melarang umat untuk merusak lingkungan, terhadap diri sendiri, berperilaku tidak aman dan sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah SWT baik yang tertera dalam Al-Qur'an maupun hadits. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan

menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah SWT menciptakan alam semesta ini untuk dijaga oleh seluruh umat manusia.

Kemudian dalam hadits yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340)).

Janganlah kamu melakukan sebab yang akan menjadi kebinasaanmu. Mengabaikan K3 dan membiarkan bahaya kerja dan melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang merugikan diri sendiri. Allah tidak pernah membebani para hamba-Nya dengan hal yang dapat membahayakan orang lain. Di antara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum Muslimin yaitu Allah menghapuskan hal-hal yang menyulitkan dan sulit atas umat itu sendiri.

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja. Ketidakpuasan kerja akan muncul ketika harapan tidak terpenuhi (Mathis dan Jackson, 2001). Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi dan setiap dimensi akan menghasilkan perasaan yang puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga memiliki arti yang berbeda bagi orang lain.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah, pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan Mangkunegara (2005).

2.2.2.2 Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuknya karyawan (turn over), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Berikut ini penjabaran dari masing-masing variabel:

a. Turn Over

Kepuasan kerja lebih tinggi jika tingkat turn over rendah. Sebaliknya jika turn over nya tinggi maka tingkat kepuasan akan menjadi rendah.

b. Tingkat Absensi

Karyawan yang kurang puas biasanya tinggi akan tingkat ketidakhadirannya. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang muda lebih berpengalaman dengan menyesuaikan diri pada lingkungan pekerjaan.

d. Tingkatan Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang

rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerjanya lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam melakukan pekerjaan.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan finansial
- b. Kepuasan fisik
- c. Kepuasan sosial
- d. Kepuasan psikologi

2.2.2.4 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Islam menilai tentang kepuasan kerja seorang karyawan bukan hanya dari aspek duniawi saja tetapi dari aspek ukhrawinya juga diperhatikan. Seorang muslim dalam melakukan pekerjaannya harus bersikap ikhlas dan meniatkan semua usahanya itu untuk beribadah kepada Allah SWT. Selain dari faktor pekerja yang bersangkutan, dorongan dari pihak lain juga dibutuhkan seperti teman kerja, gaji yang cukup, pimpinan dapat mempengaruhi psikologi seorang pekerja. Dalam islam rasa puas juga dikenal dengan rasa syukur yang ada pada setiap manusia.

Arwani (2010) mengungkapkan rasa syukur yaitu berterima kasih atas segala pemberian yang telah diberikan oleh Allah SWT. Sekecil apapun pemberian yang didapat, maka akan selalu terus bersyukur karena mereka yakin bahwa kenikmatan yang disyukuri akan melipat gandakan kenikmatan seperti yang tertera pada surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رُبُكُمُ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”(Surat Ibrahim: 7).

Jika kita bersyukur maka Allah SWT akan memberi tambahan yang semakin besar. Tapi sebaliknya jika kita tidak bersyukur dengan apa yang telah kita dapatkan maka Allah SWT akan memberikan balasan yang sangat pedih. Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja maka dengan bekerja dengan ikhlas, ridho dan penuh rasa syukur maka terdapat nilai kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan secara ikhlas dan penuh rasa syukur maka terdapat kepuasan tertentu yang akan diperoleh. Sebaliknya orang yang melaksanakan pekerjaan tidak ikhlas, dan tidak bersyukur, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Berikut hadits tentang kepuasan kerja (Diana, 2012)

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَّارٍ كَشَا كِشًا قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا الْمُقْبَرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ يَدْلَعَامِلٍ إِذَا نَصَحَ

Nabi Muhammad SAW bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (HR. Ahmad)

Nabi bersabda bahwa usaha yang baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan ketentuan jika dilakukan dengan baik dan jujur (Diana, 2012). Hal ini terdapat kepuasan ketika menjalankan usaha dengan tangan sendiri dan dilakukan dengan jujur.

Dari pemaparan ayat dan hadits diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima baik dari segi duniawi (materi) maupun ukhrowi (non materi). Selain itu dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh Allah SWT.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil seseorang secara keseluruhan mengerjakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya informasi untuk dapat dilakukan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki masalah kinerja sehingga dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan tujuan untuk memberikan suatu peluang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan

pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang diberikan masing-masing pusat mempertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, yakni kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga dapat menjadikan efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat sebuah keputusan terhadap penyelesaian masalah yang telah dihadapi.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2000) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketetapan waktu

2.2.3.4 Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap setiap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu karyawan. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena merasa selalu diawasi oleh Allah SWT. Dalam firman Allah SWT surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Adapun hadits yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

يُحِبُّ اللّٰهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

Artinya: Allah mencintai seorang pekerja yang memperbagus pekerjaannya. (HR. Thabrani, dari Kulaib bin Syihab)

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Subramaniam *et al.* (2016) dalam penelitiannya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Penelitian Bronkhorst dan Vermeeren (2016) hasilnya terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja. Simamora (2004) perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang sepadan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur (1996) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan selalu sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jalalkamali (2016) dalam penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan antara

kepuasan kerja dan kinerja juga memiliki implikasi bagi manajer. Penelitian Yousef (2006) hasilnya menunjukkan menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan, walaupun tidak sangat kuat, antara kepuasan dengan keamanan kerja dan organisasi terhadap kinerja. Kuswadi (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang puas lebih bekerja dengan kualitas yang tinggi dan melakukan pekerjaannya lebih produktif.

2.3.3 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

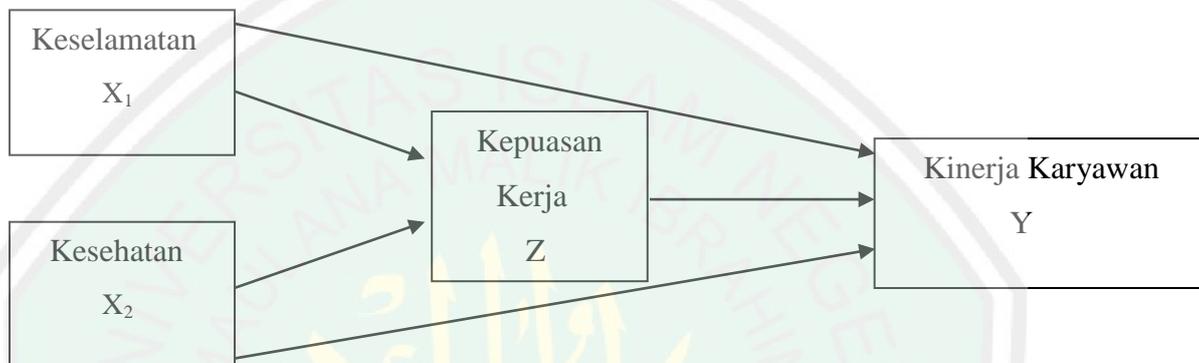
Caughey (2015) dalam penelitiannya menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja berhubungan dengan dukungan atasan, rekan kerja dan unit keamanan dan keselamatan kerja. Penelitian Kavanaugh *et al.* (2017) hasilnya menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan nilai dalam melakukan program keselamatan kerja yang kurang. Menurut Handoko (2008) kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja kemudian menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Karyawan bekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan, kenyamanan dari K3 yang merupakan aspek perhitungan dalam perusahaan, dengan harapan karyawan bekerja secara optimal sehingga menciptakan kepuasan kerja, sebagaimana peraturan UU No. 1/1970 mengenai keselamatan kerja, dan sesuai pendapat Mangkunegara (2009) bahwa setiap pegawai layak memperoleh

jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, maupun psikologis.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan.

H₅: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN Area Kediri Jl. Basuki Rachmat No. 3-7 Jawa Timur. Ruang lingkup dalam penelitian ini yakni masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Sani & Mashuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel beraosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Djarwanto (1993) *dalam* Sani dan Maharani (2013) populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga: Pada penelitian ini Populasi yang digunakan sebanyak 50 orang seluruh karyawan PT. PLN Area Kediri (Persero).

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto (1993) *dalam* Sani dan Maharani (2013) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak disediakan dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 50 orang.

3.3.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 (Sani dan Maharani, 2013).

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner (Sani dan Maharani, 2013).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber daya penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara Sani dan Mashuri (2010), data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan angket yang tersusun secara tekstur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Sani dan Maharani, 2013).
2. Wawancara seperti tanya jawab lisan antara satu orang atau lebih secara langsung, khususnya di PT. PLN Area Kediri yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.
3. Dokumentasi: dalam penelitian ini data yang diambil seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Sani dan Masyhuri, 2010).

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan sejumlah pertanyaan yang disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini

terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Primer, 2017

Bahwa semakin tinggi skor yang didapat dari responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (dependent variable) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independent merupakan variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

3. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013).

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan Kerja (X1)	1. Lingkungan kerja secara fisik	1. Tata letak peralatan kerja 2. Perlengkapan alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja	Moenir (2006)
	2. Lingkungan sosial psikologis	1. Asuransi tenaga kerja 2. Tunjangan untuk kecelakaan kerja 3. Suasana kerja	
Kesehatan Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja secara medis	1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu/udara, ventilasi ditempat kerja	Manullang (2000)
	2. Sarana kesehatan tenaga kerja	1. Penyediaan air bersih 2. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi untuk karyawan	
	3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1. Makanan yang bergizi untuk karyawan 2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja	
Kinerja (Y)	1. Kuantitas kerja	1. Mengerjakan tugas sesuai standar yang ditentukan 2. Menyelesaikan tugas sesuai petunjuk teknis	Dharma (2002)
	2. Kualitas kerja	1. Mengerjakan tugas dengan teliti 2. Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan	
	3. Ketepatan waktu	1. Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan 2. Tidak menunda pekerjaan	
Kepuasan Kerja (Z)	1. Kepuasan Finansial	1. Kepuasan pada besarnya gaji 2. Kepuasan pada jaminan sosial 3. Kepuasan pada tunjangan	As'ad (2004)
	2. Kepuasan Fisik	1. Kepuasan terhadap waktu kerja dan istirahat 2. Kepuasan terhadap perlengkapan kerja 3. Kepuasan terhadap ruangan tempat kerja	

Lanjutan tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepuasan Kerja (Z)	4. Kepuasan Sosial	1. Kepuasan terhadap hubungan baik antar karyawan 2. Kepuasan terhadap hubungan dengan lingkungan 3. Kepuasan terhadap hubungan baik dengan pemimpin	As'ad (2004)
	5. Kepuasan Psikologis	1. Kepuasan terhadap minat dalam pekerjaan 2. Kepuasan terhadap rasa nyaman dalam pekerjaan	

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

Instrumen yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang akan diukur. Cara pengujian validitas dengan

menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013). Adapun pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiono dalam Sani, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sani dan Mashuri (2010) reliabilitas merupakan suatu yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti memiliki *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika

cronbach's alpha (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang akan dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Uyanto dalam Sani dan Maharani, 2013).

2.8.2.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua acara yakni menggunakan *curve estimation* dan *devitiation from linierity*.

Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai sig f < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai sig f > 0,05, maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara kedua dengan melihat nilai sig f pada *devitiation from linierity*. Jika sig pada *devitiation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada *devitiation from linierity* < 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Sani dan Maharani, 2013).

3.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013).

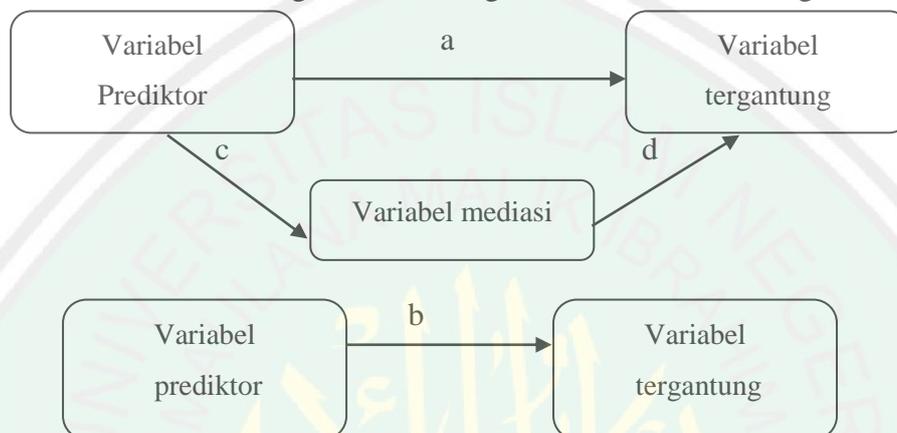
Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 16, dengan ketentuan uji F Alapha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013).

3.10 Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan mengkaitkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa

mengkaitkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012; Maharani, 2017).

Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Hubungan Variabel

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, yang mana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan sebagai variabel mediasi. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012; Maharani, 2017).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang PT. PLN Area Kediri

PT. PLN (Persero) Area Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di pembangkit listrik yang melayani pembayaran listrik, pengaduan gangguan listrik, pesangon pensiunan pegawai dll. Proses pembayaran, pengaduan gangguan listrik serta pesangon pensiunan pegawai merupakan bagian yang penting untuk melayani para customer.

Pada sub sistem pesangon pensiunan bagian PSDM sangat berperan penting dalam melakukan proses pencatatan data pensiunan, yang mana pada saat pencatatan data para pensiunan ke bagian PSDM untuk mendaftar sebagai calon untuk mendapatkan pesangon pensiunan. Data para pensiun dicatat dan diolah akan menghasilkan sebuah dokumen data para pensiunan. Pada proses pengelolaan data pesangon pensiunan pegawai di PT. PLN (Persero) Area Kediri menggunakan Microsoft Excel metode ini menyebabkan proses pada sub sistem tersebut kurang maksimal.

Misalnya terdapat data yang hilang dan pencarian data susah supaya data pensiunan tidak hilang, maka diperlukan penanganan ekstra dalam meningkatkan penyimpanan data pensiun agar data pensiun tidak hilang dan tersimpan dengan aman. Solusi dari permasalahan diatas adalah dengan membuat aplikasi pesangon pensiunan pegawai dengan menggunakan aplikasi

visual studio dan data base. Diharapkan aplikasi ini dapat meningkatkan keamanan data agar data tersimpan dengan baik dan tidak mudah hilang kemudian aplikasi ini juga mempermudah bagi PSDM untuk menginputkan data para pensiunan pegawai. Kegiatan usaha PLN meliputi:

1. Menjalankan usaha penyedia tenaga listrik seperti kegiatan pembangkit, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha dalam penyedia tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketegalistrikan, pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyedia tenaga listrik.
3. Menjalankan usaha penyedia tenaga listrik seperti kegiatan pembangkit, penyaluran, distribusi tenaga kerja, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga kerja.
4. Menjalankan kegiatan perindustrian mengenai perangkat keras dan perangkat lunak dibidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terakit dengan tenaga listrik.
5. Melakukan kerjasama dengan bidang lain atau penyelenggara ketenagalistrikan baik di dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi, dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Area Kediri

a. Visi PT. PLN Area Kediri

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dapat bersaing dengan perusahaan yang lain, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi instansi.

b. Misi PT. PLN Area Kediri

1. Menjadikan tenaga listrik sebagai kualitas kehidupan masyarakat.
2. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan perekonomian.

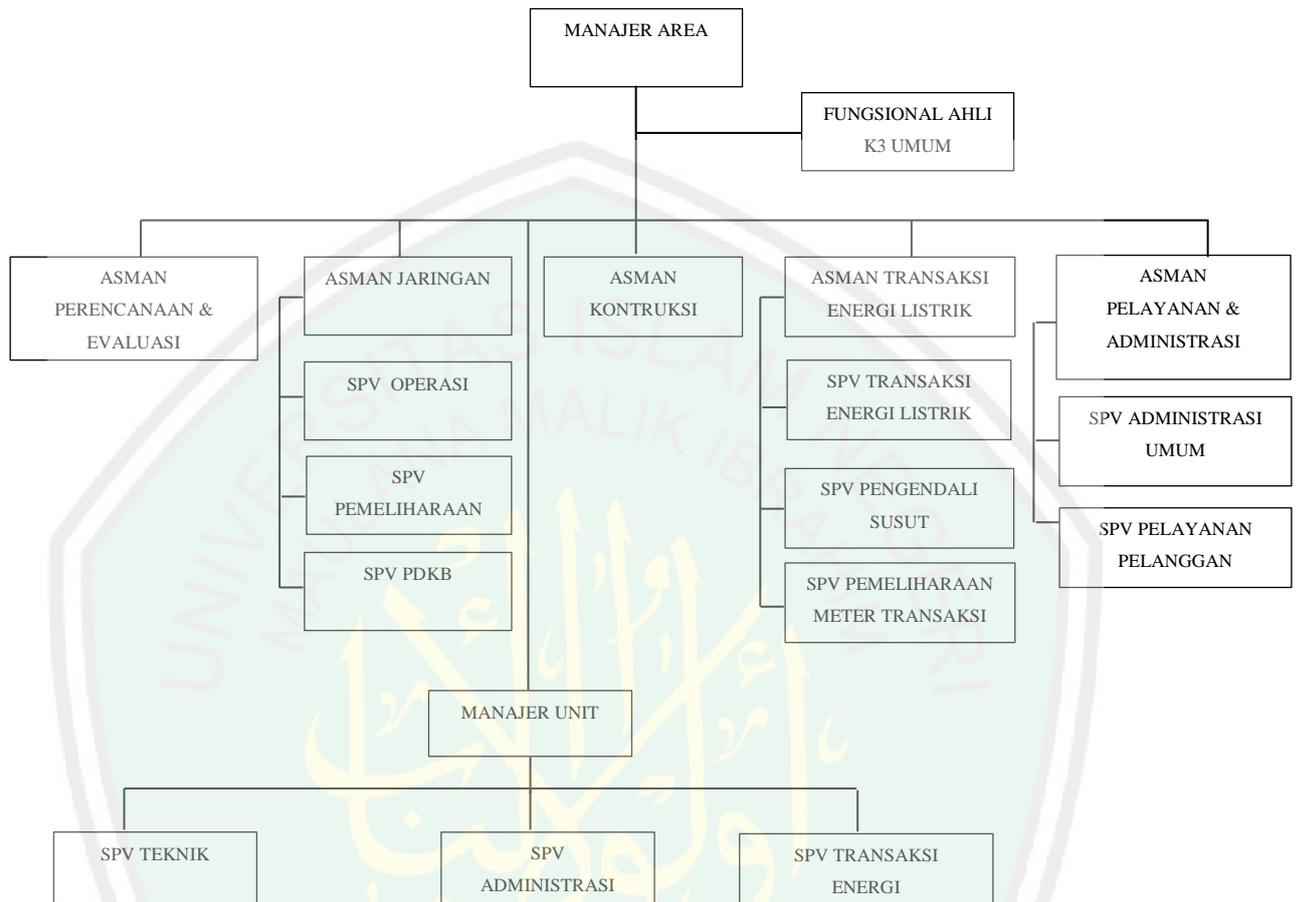
c. Motto PT. PLN Area Kediri

Motto yang digunakan di PT.PLN (Persero) dalam menjalankan bisnisnya yaitu “*Electricity for a better life* (Listrik Untuk Kehidupan yang Lebih Baik)”.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Area Kediri

Setiap badan usaha yang didirikan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu suatu organisasi memerlukan desain organisasi atau struktur organisasi untuk menentukan deskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi maka akan tersusun fungsi kerja dan tanggungjawab serta wewenang dalam setiap pembagian kerja.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN Area Kediri



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN

Dalam melakukan kegiatan usahanya, tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya memiliki masing-masing tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Manajer Area

1. Melakukan koordinasi dengan semua manajer bidang dan manajer APD mengenai rencana serta pelaksanaan pekerjaan;
2. Menyusun program kerja dan anggaran untuk pedoman kerja;
3. Mengusulkan PRK Unit untuk bahan penyusunan RKAP;

4. Mengelola fungsi pemasaran yang meliputi strategi pemasaran perusahaan, peningkatan pelayanan serta Tata Usaha Pelanggan;
5. Mengolah fungsi perencanaan yakni perencanaan sistem dan konstruksi serta sistem teknologi informasi;
6. Mengelola fungsi distribusi seperti operasi distribusi dan penetiban, Pemeliharaan Jaringan, pengendalian pengukuran, serta Logistik;
7. Mengelola fungsi keuangan seperti pengendalian anggaran dan keuangan, pengawasan pendapatan serta akuntansi;
8. Mengelola SDM dan,
9. Mengevaluasi dan menganalisis laporan, baik yang bersifat rutin dan berkala;

b. Manajer Unit

1. Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Unit;
2. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pemasaran, pelayanan pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, pencetakan rekening, serta penagihan;
3. Mengkoordinir evaluasi dan analisa hasil pembacaan meter serta pengolahan hasil pembacaan meter;
4. Mengkoordinir pelaksanaan tenaga listrik, pelayanan komplain pelanggan, kecepatan penyambungan dan pemutusan, perubahan daya serta kegiatan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL);
5. Menganalisa dan Mengevaluasi kinerja operasi jaringan;
6. Bertanggung jawab akan pelaksanaan manajemen asset distribusi;

7. Mengkordinir pelaksanaan konstruksi untuk mendukung program pemasaran, dan efisiensi;
8. Melaksanakan Koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka meningkatkan penyaluran tenaga listrik;
9. Bertanggung jawab pelaksanaan K3 dan peralatan kerja;
10. Melaksanakan kegiatan pembinaan dan administrasi personalia, pengelolaan kesekretariatan, dan pengendalian keuangan.

c. Fungsional Ahli K3 Umum

1. Mengelola data mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja;
2. Membantu dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja;
3. Membantu pengusaha dalam menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.

d. Asman Jaringan

Asisten manajer jaringan membawahi 3 (tiga) *supervisor* diantaranya:

1. Supervisor bagian Operasi
2. Supervisor bagian pemeliharaan
3. Supervisor bagian PDKB

Kinerja utama pada Asisten Manajer Jaringan adalah laporan penekanan losses dan pengembangan suatu sistem operasi distribusi. Sedangkan tugas pokok dari asisten manajer jaringan yaitu mengelola fungsi perencanaan strategi pengoprasian serta pemeliharaan jaringan, serta penanganan gangguan pendistribusian tenaga listrik.

Tanggung Jawab Utama:

1. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk mengoptimalkan beban serta efisiensi jaringan distribusi;
2. Bertanggungjawab untuk tercapainya efisiensi operasi dan pemeliharaan asset jaringan distribusi;
3. Mengendalikan susut distribusi untuk mencapai target jaringan distribusi;
4. Bertanggung jawab atas pelaksanaan PDKB dilingkungan area.

e. Asman Kontruksi

1. Pengendalian pekerjaan membangun jaringan distribusi;
2. Efisiensi operasi serta pemeliharaan asset konstruksi distribusi;
3. Memantau realisasi pelaksanaan investasi untuk pengendalian serta pelaporan kepada manajemen;
4. Mengendalikan perencanaan peralatan jaringan dan gardu distribusi sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan.

f. Asman Pelayanan & Administrasi

Asisten manajer pelayanan dan administrasi membawahi 2 supervisor yaitu sebagai berikut:

1. Supervisor pelayanan pada pelanggan
2. Supervisor administrasi secara umum

Tugas pokok asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi yaitu mengelola komunikasi internal dan external, aset pelayanan pelanggan dan sumber daya manusia sebagai upaya pencapaian kinerja Unit.

Tanggung Jawab Utama:

1. Mengelola publikasi, sosialisasi dan dokumentasi melalui media komunikasi untuk mengantisipasi mengkomunikasikan yang dapat terjadi dari suatu kebijakan aturan perusahaan;
2. Efisiensi operasi serta pemeliharaan aset pelayanan pelanggan;
3. Optimisasi sumber daya manusia dan fasilitas kantor;
4. Mengatur pelaksanaan keamanan, keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja untuk kelancaran proses operasional;
5. Bertanggung jawab atas pengelolaan program Integritas Layanan Publik;
6. Bertanggung jawab untuk pengelolaan fungsi keuangan.

g. Supervisor Pelayanan Pelanggan

1. Menyusun rencana kerja bagi pelayanan pelanggan untuk kelancaran pekerjaan;
2. Memberi petunjuk kepada seksi di bagian pelayanan pelanggan untuk kelancaran pekerjaan;
3. Mengkoordinir pemasaran, tata usaha langganan dan pengolahan data;
4. Melakukan penagihan listrik meliputi penagihan dan master SIP3 (Sistem Informasi Pelunasan Piutang Pelanggan);
5. Mengkaji laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan untuk mengetahui hambatan dan usaha;
6. Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan disetiap daerah ;

h. Supervisor Administrasi

1. Mengatur dan mengarahkan kegiatan dibidang anggaran dan keuangan yang meliputi penyusunan rencana anggaran, penetapan anggaran pendapatan dan belanja;
2. Membuat laporan sesuai dengan bidangnya;
3. Menyusun rencana kegiatan, membagi tugas, membimbing bawahan serta mengevaluasi hasil kerja bawahan;
4. Menyusun program distribusi serta membuat laporan seksi pemeliharaan distribusi sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan;
5. Mengawasi likuiditas perusahaan, mengatur keluar masuknya dana perusahaan sehingga posisi keuangan selalu terjaga dengan baik dan aman;
6. Menghitung dan menyusun anggaran untuk biaya operasional;
7. Melaksanakan pembukuan kas imprest (Operasional) serta membuat laporan secara periode.

i. Supervisor Operasi Distribusi & Pelayanan Teknik

1. Perencanaan mengenai operasi distribusi;
2. Lingkungan serta keselamatan tentang ketenagalistrikan;
3. Pelayanan bagian teknik;
4. Perencanaan pemeliharaan bagian distribusi;
5. Konstruksi;

j. Asman Perencanaan dan Evaluasi

1. Menyusun Rencana Kerja Anggaran tahunan,

2. Melaksanakan evaluasi kinerja serta sosialisasi kepada organisasi proyek;
3. Merencanakan dan mengelola kegiatan pembebasan;
4. Menyiapkan AMDAL, UPL, dan RKL dan perijinan;
5. Mengolah dan membina sistem manajemen mutu;
6. Merumuskan standar produk serta membina penerapannya;
7. Melaksanakan perencanaan proyek yang sinergi dengan koordinasi konstruksi.

k. Asman Transaksi Energi Listrik

Asisten manajer transaksi membawa 3 supervisor yaitu:

1. Supervisor bagian transaksi energi listrik
2. Supervisor bagian pengendalian susut
3. Supervisor bagian pemeliharaan meter transaksi

Kinerja utama dari Asisten Manajer Transaksi Energi adalah neraca listrik, penekanan susut, akurasi meter transaksi. Sedangkan tugas pokok Asisten Manajer Transaksi Energi yakni kebutuhan tenaga listrik dan menjaga akurasi transaksi energi listrik sebagai upaya monitoring terjadinya losses.

Tanggung Jawab Utama yaitu:

1. Memberikan usulan mengenai kebutuhan tenaga listrik;
2. Bertanggung jawab untuk akurasi transaksi energi listrik internal PLN (dengan unit lain) dan pelanggan;
3. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan P2TL;

4. Bertanggung jawab dalam keakurasian meter transaksi;
5. Bertanggung jawab kegiatan pemasangan APP.

4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN Area Kediri

PT. PLN (Persero) Area Kediri merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak bidang *public utilities*. Perusahaan ini memiliki hak dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan serta mendistribusikan tenaga listrik.

Aktivitas PT. PLN (Persero) Area Kediri yaitu menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum yang meliputi kegiatan pembangkitan, distribusi sampai dengan titik pemisahan, sekaligus mendapatkan keuntungan berdasarkan prinsip dalam pengelolaan perusahaan. Perusahaan membuat strategi dan melaksanakan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik serta dapat diberi tugas pekerjaan usaha penunjang penyediaan tenaga listrik.

Perusahaan menyediakan tenaga listrik dalam jumlah serta mutu yang memadai. Harga jual tenaga listrik ditetapkan oleh presiden berdasarkan usul dari menteri. Dalam mengatur dan menetapkan harga jual tenaga listrik, pemerintah selalu memperhatikan kepentingan rakyat. Kemudian mengenai tingkat harga berpedoman pada kaidah industri dan niaga yang sehat dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

3. Atas dasar biaya produksi dengan memperhatikan efisiensi
4. Kelangkaan sumber energi primer yang akan digunakan
5. Skala perusahaan dan interkoneksi sistem yang akan dipakai
6. Tersediannya sumber dana untuk investasi perusahaan.

Untuk memenuhi permintaan tenaga listrik dari semua pemakai menurut sifat dan penggunaannya diadakan berbagai macam golongan pemakai berdasarkan sifat pemakainya. Harga jual tenaga listrik pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan dan pemegang izin dari usaha ketenagalistrikan yang ditetapkan oleh pemerintah atas dasar kesepakatan dari kedua belah pihak. Penjualan atau pembelian tenaga listrik diatur oleh pemerintah.

Berkaitan dengan aktivitas tersebut, maka perusahaan bertujuan untuk melakukan:

1. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata;
2. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyesuaian tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat disekitar;
3. Menjadi bagian dari kegiatan-kegiatan usaha penyedia tenaga kerja listrik yang belum dapat dilaksanakan sektor swasta dan koperasi.

PT. PLN (Persero) berusaha untuk melayani pelanggan maupun non pelanggan yang memerlukan tenaga listrik maupun non pelanggan yang memerlukan tenaga listrik dan apabila terdapat keluhan seperti alat-alat yang rusak, listrik yang padam, adanya gangguan kesalahan baca meter, adanya tunggakan yang tak terbayar dll.

Perusahaan memiliki bagian serta fungsi khusus yang melayani pelanggan yang disebut dengan bagian pelayanan pelanggan. Sedangkan

bagian teknik bertugas untuk bagian petugas lapangan yang menyelesaikan keluhan dari pelanggan tersebut.

Pelayanan pembayaran rekening listrik telah mengalami perkembangan. Pembayaran dapat dilakukan secara online yaitu dengan menggunakan loket pembayaran (payment point) maupun melalui lalu lintas giral. Untuk yang pertama dapat dilakukan dengan cara:

1. Pembayaran dilakukan di loket pembayaran yang dikelola bekerja sama dengan bank pemerintah atau bank swasta.
2. Pembayaran secara cepat dapat dilakukan di semua bank yang tersedia. Cara ini diharapkan untuk mempermudah pelanggan melakukan transaksi pembayaran rekening listrik. Pembayaran rekening listrik dengan nominal lebih dari Rp. 100.000.000, 00 (seratus juta rupiah) oleh para pengguna usaha pengguna usaha jasa PLN.

Pembayaran melalui lalu lintas giral dapat dilakukan karena Bank telah mempunyai ikatan kerja dengan PLN menyediakan fasilitas untuk nasabahnya berupa pelunasan tagihan listrik yang dipotong secara langsung dari *Account Number* Pelanggan.

Untuk kegiatan pendapatan perusahaan ini memperoleh pendapatan dari beberapa aspek:

1. Pendapatan tagihan rekening listrik
2. Pendapatan uang jaminan langganan baik dari pemasaran baru, perubahan daya (tambah daya, turun daya, dan penyesuaian daya)
3. Pendapatan JBST (Jual Beli Secara Terbatas, PESTA, dll)

4. Pendapatan tagihan PPTL (Penertiban Tenaga Listrik)
5. Pendapatan pemasangan baru.

Sedangkan untuk efisiensi, perusahaan berusaha menghimbau agar pelanggan menggunakan listrik dengan hemat dan sebaik-baiknya. Hal ini disebabkan PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang mendapatkan subsidi dari pemerintah karena bea uang dikeluarkan oleh perusahaan ini lebih mahal dari pada penjualannya. Selain itu, efisiensi juga diterapkan oleh para pegawai perusahaan untuk memperkecil pengeluaran untuk kegiatan usaha.

Adapun yang menyebabkan kerugian pada PT. PLN (Persero) yaitu:

1. Biaya produksi lebih besar daripada tariff penjualan;
2. Banyaknya pelanggan yang menunda pembayaran listrik;
3. Sering terjadi gangguan hingga menyebabkan listrik padam.

Berikut adalah kegiatan usaha yang dilakukan oleh setiap bagian yaitu:

1. Pelayanan Administrasi Pelanggan dibawah koordinasi Supervisor Administrasi.

Pelayanan Administrasi Pelanggan yang diberikan yaitu:

- a. Pelayanan pemberian informasi kepada pelanggan dan calon pelanggan
- b. Pelayanan permintaan pasang baru yang diterapkan dengan kuota setiap triwulan dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan serta jaringan yaitu jumlah pelanggan dengan komposisi daya yang dapat dilayani.

- c. Pelayanan permintaan perubahan daya baik melakukan tambah daya maupun turun daya
- d. Pelayanan permintaan berhenti sebagai pelanggan
- e. Pelayanan permintaan perubahan nama pelanggan
- f. Pelayanan pembayaran tagihan susulan dari Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL)
- g. Pelayanan pengaduan pelanggan, dll.

Semua jenis pelayanan tersebut akan dilayani dengan syarat yang sudah ditetapkan sehingga proses pelayanan dapat berjalan lancar bila persyaratan yang sudah ditetapkan telah dipenuhi oleh pelanggan/calon pelanggan yang melakukan permintaan pelayanan.

Untuk pelayanan seluruh pelanggan yang ada di PT. PLN (Persero) khususnya pembayaran tagihan listrik serta penanganan gangguan listrik di rumah dilaksanakan oleh pihak kedua dengan Perjanjian Kontrak Kerjasama dalam hal ini dengan KUD yang terdapat di wilayah kerja PT. PLN (Persero) Area Kediri.

Pelanggan setelah menikmati layanan PT. PLN (Persero) mempunyai kewajiban untuk membayar tagihan listrik yang sudah dinikmati sebelumnya.

Hal ini terdapat beberapa cara PT. PLN (Persero) menagih tagihan listrik listrik yang sudah dinikmati sebelumnya. Kepada pelanggan membayar langsung ke Loker Pelayanan yang sekarang sudah menggunakan Sistem Online Payment Point (SOPP) sehingga pelanggan

bebas membayar tagihan listriknya disetiap Payment Point yang sudah ada baik di kantor PT. PLN (Persero) maupun yang ada di KUD-KUD diwilayah kerja PT. PLN (Persero) Area Kediri.

Pelayanan Teknik dibawah koordinasi Supervisor Teknik dalam upaya meningkatkan pelayanan pelanggan PT.PLN (Persero) khususnya fungsi pelayanan teknik akan melakukan tindakan yang berkaitan dengan permintaan pelanggan yang dikeluarkan fungsi Pelayanan Pelanggan atas permintaan pelanggan seperti:

- a. Melaksanakan pemeliharaan peralatan pendistribusian tenaga listrik secara preventif dan korektif mulai dari Jaringan Tegangan Menengah, Trafo, Jaringan Tegangan Rendah, maupun Alat Pembatas dan pengukur untuk menjaga keandalan penyaluran tenaga listrik kepada pelanggan PT. PLN (Persero).
- b. Melaksanakan monitoring terhadap beban secara rutin sehingga dapat diketahui bila terjadi hal yang tidak diinginkan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri. Karyawan yang ada pada PT. PLN Area Kediri ini berjumlah 50, yang merupakan populasi dan sampel dari penelitian ini. Dari penelitian dan responden diperoleh dari distribusi yang disebar dan kemudian diisi oleh responden. Akan tetapi terdapat beberapa

instrument yang mengakibatkan hasil tidak valid sehingga harus dibuang salah satu itemnya sehingga sampel menjadi 49.

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas responden. Berikut adalah tabel data mengenai gambaran identitas responden yang terbagi dari jenis kelamin, divisi, lama kerja, tingkat pendidikan akhir dan usia.

Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	57%
Perempuan	21	43%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah Peneliti,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuktikan jika karyawan PT.PLN Area Kediri menjadi responden kebanyakan laki-laki, karena dilihat dari bidang pekerjaannya yang berhubungan langsung dengan ketenagalistrikan, yang mana bidang tersebut lebih dominan dilakukan oleh seorang laki-laki. Sedangkan pekerja perempuan berada di bagian administrasi.

Selanjutnya mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	4	8%
D3	16	33%
S1	27	55%
S2	2	4%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah Peneliti,2018

Berdasarkan tabel diatas terdapat selisih yang jauh antara D3, S1, dengan SMA/SMK, serta S2. Dari jenjang D3 lebih paham mengenai praktik dilapangan sehingga pekerja teknik lebih banyak lulusan tersebut. Tetapi S1 lebih dominan bekerja di bagian administrasi serta mengurus keuangan perusahaan.

Kemudian tabel pembagian identitas responden usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase
18-27	17	35%
28-37	17	35%
38-47	14	28%
48-56	1	2%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah Peneliti,2018

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-27 sebanyak 17 (35%), usia 28-37 sebanyak 17 (35%), usia 38-47 sebanyak (28%), dan usia 48-56 yaitu 1 (2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN Area Kediri berusia 18-27 dan 28-37 tahun.

Selanjutnya tabel pembagian identitas responden berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-5	18	37%
6-10	12	24%
11-15	16	33%
16-20	3	6%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah Peneliti,2018

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja antara 1-5 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 18 responden dan presentase sebesar 37%. Kemudian diikuti dengan masa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 16 dengan presentase 33%. Selanjutnya 6-10 tahun dengan jumlah 12 responden dan persentase 24% dan yang terakhir adalah 16-20 tahun dengan jumlah 3 responden dan persentase 6%. Dari data tersebut yaitu masa kerja yang paling banyak adalah 1-5 tahun dengan persentase 37%.

Tabel berikut ini merupakan pembagian identitas responden berdasarkan divisi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
Marketing	18	37%
Staff	31	63%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah Peneliti,2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden terdapat 63% divisi staff dan 37% divisi marketing. Maka dari erbandingan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. PLN Area Kediri sebgian besar berada di divisi staff.

4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai kondisi antar variabel berupa pertanyaan yang diberikan peneliti, baik jumlah orang maupun presentase.

4.2.2.1 Variabel Bebas

1. Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		ST	TS	N	S	SS		
X1.1	0	2	17	30	0	49	0	4%	35%	61%	0	100%	3.57
X1.2	0	6	24	19	0	49	0	12%	49%	39%	0	100%	3.27
X1.3	0	4	21	24	0	49	0	8%	42%	50%	0	100%	3.41
X1.4	0	3	19	27	0	49	0	6%	39%	55%	0	100%	3.49
X1.5	0	4	15	29	1	49	0	8%	31%	59%	2%	100%	3.55

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Tabel diatas berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden yakni variabel keselamatan kerja (X1) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (mean) rendah dan tinggi, dimana jika butir kuisisionernya memiliki nilai mean yang tinggi maka pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut sudah bagus. Karena semakin baik penerapan yang ada pada perusahaan yang telah diteliti, maupun semakin rendah nilai mean semakin kurang baik penerapan yang ada pada perusahaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat salah satu item yang ada pada rata-rata frekuensi rendah yaitu item mengenai peralatan, perlindungan diri sendiri yang sudah sesuai dengan tujuannya dengan nilai mean 3,27. Artinya dalam perlindungan diri sendiri pada setiap karyawan penerapannya masih kurang baik. Masih ada karyawan yang meremehkan perlindungan akan keselamatan pada dirinya. Sedangkan pada rata-rata frekuensi tinggi adalah item tentang tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja dengan nilai mean sebesar 3,57. Bahwa sebagian besar karyawan telah melakukan tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga peralatan kerja yang disimpan pada tempatnya dapat mencegah kecelakaan kerja.

2. Kesehatan Kerja (X2)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		ST	TS	N	S	SS		
X2.1	0	2	13	33	1	49	0	4%	27%	67%	2%	100%	3.67
X2.2	0	1	20	23	5	49	0	2%	41%	47%	10%	100%	3.65
X2.3	0	4	16	29	0	49	0	8%	33%	59%	0	100%	3.51
X2.4	0	10	15	19	5	49	0	20%	31%	39%	10%	100%	3.39
X2.5	0	5	20	19	5	49	0	10%	41%	39%	10%	100%	3.49
X2.6	0	3	25	14	7	49	0	6%	51%	29%	14%	100%	3.51

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item sarana olahraga dan kesempatan rekreasi memadai yang terlaksana dengan nilai mean 3,39. Artinya karyawan belum semua melaksanakan olahraga setiap minggunya karena kurang adanya motivasi akan kesehatan terhadap individu karyawan serta tidak semua karyawan mengikuti rekreasi. Karena hanya beberapa orang saja yang mengikuti kegiatan tersebut. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi yaitu mengenai lingkungan kerja yang bersih dan sehat dengan mean sebesar 3,67. Artinya karyawan sudah merasakan akan bersih dan sehat yang ada dilingkungan kerja. Sehingga mereka merasa nyaman ketika melaksanakan pekerjaan, dan lebih bersemangat akan lingkungan yang bersih.

4.2.2.2 Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		ST	TS	N	S	SS		
Y.1	7	13	20	9	0	49	0	14%	27%	41%	18%	100%	2.63
Y.2	13	8	18	10	0	49	0	27%	16%	37%	20%	100%	2.51
Y.3	0	13	17	19	0	49	0	26%	35%	39%	0	100%	3.12
Y.4	12	3	19	15	0	49	0	25%	6%	39%	30%	100%	2.76
Y.6	2	7	26	14	0	49	0	4%	14%	53%	29%	100%	3.06

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan nilai mean 2,51. Artinya terdapat beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan petunjuk teknis. Padahal jika mengerjakan sesuatu dengan petunjuk teknis semua maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan benar. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adlaah item tentang mengerjakan tugas dengan teliti yakni dengan nilai mean 3,12. Artinya karyawan yang ada diperusahaan tersebut melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan teliti. Sehingga tugas yang diberikan terselesaikan dengan benar dan tepat. Karena apabila suatu pekerjaan berjalan dengan baik maka karyawan selalu teliti dalam mengerjakan tugasnya.

4.2.2.3 Variabel Intervening

1. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		ST	TS	N	S	SS		
Z.1	0	5	11	24	9	49	0	10%	22%	50%	18%	100%	3.76
Z.3	0	4	7	19	19	49	0	8%	14%	39%	39%	100%	4.08
Z.4	0	3	15	17	14	49	0	6%	30%	35%	29%	100%	3.86
Z.6	0	2	21	12	14	49	0	4%	43%	24%	29%	100%	3.78
Z.7	0	3	23	16	7	49	0	6%	47%	33%	14%	100%	3.55
Z.8	0	3	14	28	4	49	0	6%	29%	57%	8%	100%	3.67
Z.9	0	4	14	22	9	49	0	8%	29%	45%	18%	100%	3.73
Z.11	0	3	14	20	12	49	0	6%	29%	41%	24%	100%	3.84

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item hubungan yang baik antar karyawan dengan nilai mean 3,55. Artinya terdapat karyawan yang kurang cocok dengan karakter pada beberapa karyawan sehingga mereka kurang bebas dalam memberi saran atau pendapat maupun *sharing* satu dengan yang lain. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang tunjangan yang telah diterima dengan nilai mean 4,08. Artinya karyawan sudah puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga setara dengan apa yang mereka kerjakan.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana instrument peneliti mengukur apa yang telah diukur. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product momen pearson* dengan level-level signifikan 5% (0,05). Bila nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0.584	0.000	Valid
	X1.2	0.626	0.000	Valid
	X1.3	0.652	0.000	Valid
	X1.4	0.694	0.000	Valid
	X1.5	0.734	0.000	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0.441	0.002	Valid
	X2.2	0.748	0.000	Valid
	X2.3	0.487	0.000	Valid
	X2.4	0.725	0.000	Valid
	X2.5	0.701	0.000	Valid
	X2.6	0.707	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.754	0.000	Valid
	Y2	0.793	0.000	Valid
	Y.3	0.523	0.000	Valid
	Y.4	0.827	0.000	Valid
	Y.6	0.546	0.000	Valid

Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.331	0.020	Valid
	Z.3	0.616	0.000	Valid
	Z.4	0.623	0.000	Valid
	Z.6	0.371	0.009	Valid
	Z.7	0.464	0.001	Valid
	Z.8	0.484	0.000	Valid
	Z.9	0.405	0.004	Valid
	Z.11	0.330	0.021	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4,10 diatas, seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang diteliti lebih besar dari 0,3 sehingga item yang digunakan pada penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berulang kali. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan yaitu teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila hasil *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0.670	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0.705	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.739	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi *Cronbach alpha* >0,60. Berarti semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunkana pada seluruh responden yang telah di targetkan.

4.2.4 Uji Asumsi

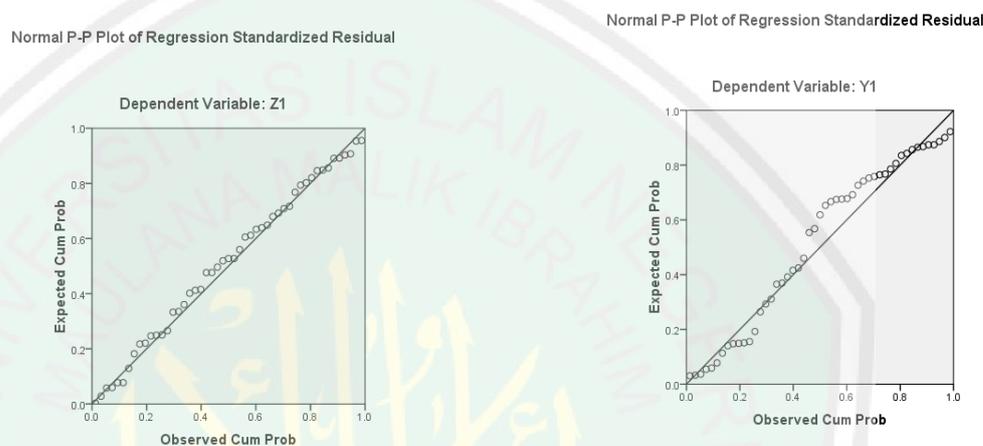
Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat yang akan diperlukan untuk suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi, maka uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas dan uji linieritas data hasil penelitian.

1. Uji normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti normal atau tidak. Berikut

adalah hasil uji normalitas dengan uji normal P-Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Hasil uji normalitas dengan P-P Plot dapat diketahui dengan titik sebaran yang berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandartdized Residual	Unstandartdized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.288	.995
Asymp.Sig. (2-tailed)	.072	.276

Hasil uji normalitas dengan kolmogorov-Smirnov dapat diketahui dengan nilai signifikan sig pada kedua model lebih dari alpha 0,050 sehingga kedua model dikatakan normal.

2. Uji linieritas

Uji linieritas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang merupakan model linier atau tidak. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil dari uji linieritas dalam SPSS ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Variabel

Variabel	Nilai F	Deviation from Linearity	Keterangan
X1 → Z	772	0.682	Linier
X2 → Z	1.063	0.420	Linier
Z → Y	1.962	0.067	Linier

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas menunjukkan signifikansi X1 sebesar 0.682, signifikansi X2 yaitu 0.420, dan Z sebesar 0.067 yang artinya hubungan antara variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan linier karena *deviation from linierity* $f > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, jadi uji linieritas terpenuhi.

4.2.5 Analisis Path

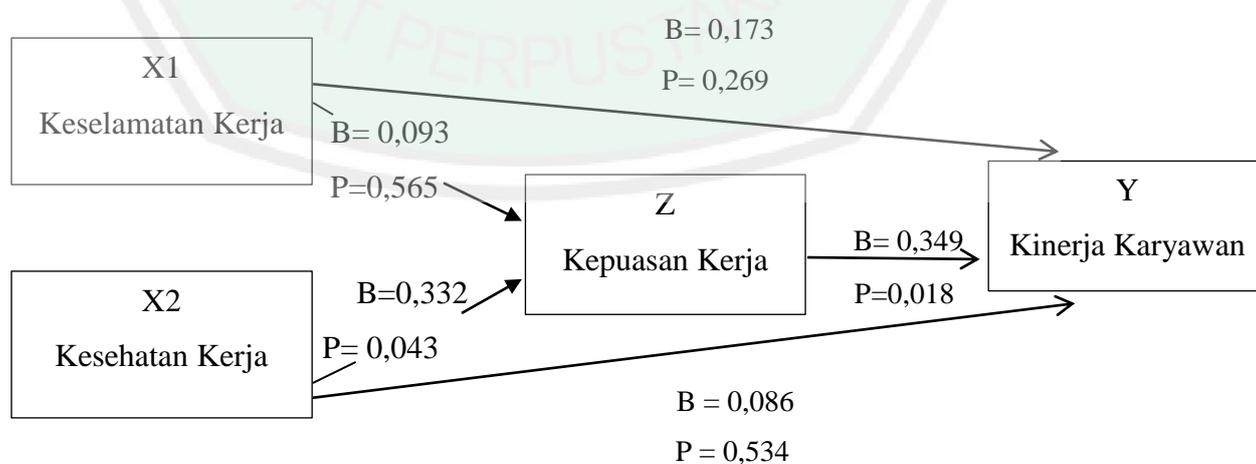
Analisis jalur merupakan pengembangan analisis korelasi dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekenisme pengaruh kasual antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan

pengaruh tidak langsung. Kemudian mengenai analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (*standardized*). Koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien Beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur (path) dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.6 Pengembangan Diagram Jalur

Analisis path menguji pengaruh antar variabel, yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengembangan diagram jalur dapat digambar sebagai berikut.

Gambar 4.3
Pengembangan Diagram Jalur



Variabel keselamatan kerja diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan kuisioner, kesehatan kerja diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan kuisioner, kepuasan kerja diukur dengan 5 butir pernyataan kuisioner, dan kinerja diukur dengan menggunakan butir 8 pernyataan.

4.2.7 Goodness of Fit Model

Berikut disajikan hasil *goodness of fit model* meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian dibentuk oleh empat variabel, yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. *Goodness of fit model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
Keselamatan dan Kesehatan Kerja → Kepuasan Kerja	0.151
Keselamatan,kesehatan,kepuasan → Kinerja	0.230

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Persamaan pertama menguji pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.151 menunjukkan pengaruh dari faktor keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 15,5 persen.

Persamaan kedua menguji pengaruh antara variabel keselamatan, kesehatan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.230 menunjukkan bahwa pengaruh dari faktor keselamatan, kesehatan dan kepuasan terhadap kinerja yaitu sebesar 23,0 persen.

b. Koefisien Determinasi Total

Pemeriksaan *goodness of fit* model lainnya dapat menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) yang menunjukkan model struktural yang terbentuk mampu mewakili data yang hasil perhitungan koefisien determinasi total (R_m^2) yaitu sebagai berikut:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,151) \times (1 - 0,230)$$

$$R_m^2 = 1 - 0,0347$$

$$R_m^2 = 0,965$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai koefisien determinasi total sebesar 0,965 atau 96,5%, bahwa model struktural yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 96,5% variansi data penelitian. Atau dapat dikatakan bahwa keakuratan model path sebesar 96,5%.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai t statistik, dimana nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel 1.960 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan yang terbentuk.

Tabel 4.15
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t Statistik	Signifikansi	Keterangan
1	$X1 \rightarrow Y$	0.173	1.120	0.269	Non Signifikan
2	$X2 \rightarrow Y$	0.086	0.534	0.596	Non Signifikan
3	$Z \rightarrow Y$	0.349	2.460	0.018	Signifikan
4	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.300	2.180	0.034	Signifikan
5	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0.206	-1.494	0.142	Non Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

a. Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 1.120 lebih kecil dari nilai t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien 0.173 menunjukkan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 0.534 lebih kecil dari nilai t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kesehatan kerja dengan nilai koefisien jalur 0.086 menunjukkan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesisi menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 2.460 lebih besar dari t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis terbukti benar.

Koefisien jalur 0.349 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik/tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

d. Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik -1.494 lebih kecil dari t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan sebagai pemediasi keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien jalur -0.206 bertanda negatif menunjukkan pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

e. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan nilai t

statistik 2.180 lebih besar dari t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga hipotesis terbukti benar.

Koefisien jalur 0.300 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik/tinggi Keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

4.3.1 Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Area Kediri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri. Hal ini disebabkan nilai signifikan pada $0.173 > 0.05$ atau lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan. Berarti keselamatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.269. Berarti tinggi rendahnya keselamatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara teoritis menurut Suma'mur (1996) dalam mencapai kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi:

(1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Walters (2016) bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja ketika terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Subrahmaniam *et al.* (2016) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga dimensi praktik manajemen keselamatan kerja yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Seibokaite dan Endriulaitiene (2012) menunjukkan keamanan pada *driver* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Mangkunegara (2005), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan serta keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Dalam surat Al-An'am ayat 17 menyebutkan tentang keterkaitan mengenai keselamatan kerja, sebagaimana firman Allah SWT:

وَأِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan jika Allah mengenakan (menimpa) engkau dengan bahaya bencana, maka tidak ada sesiapaupun yang dapat menghapusnya melainkan Dia sendiri dan jika ia mengenakan (melimpahkan) engkau dengan kebaikan, maka ia adalah maha kuasa atas tiap-tiap sesuatu.” (Al-An’am:17).

Islam merupakan agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi umatnya. Dalam Al-Qur’an dan hadits melarang umat untuk merusak lingkungan yang mana seharusnya harus dilindungi dan dijaga, berperilaku tidak aman serta sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah SWT baik yang terdapat dalam Al-Qur’an maupun hadits. Dengan berperilaku yang aman dan sehat maka kita akan menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah SWT menciptakan alam semesta ini untuk dijaga demi kemaslahatan seluruh umat manusia.

Dalam hadits yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340)).

Janganlah kamu melakukan sebab yang menjadi kebinasaanmu. Mengabaikan K3 dan membiarkan bahaya kerja serta melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang merugikan diri sendiri didalam kebinasaan. Allah tidak pernah membebani para hamba dengan sesuatu yang membahayakan orang lain. Di antara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum Muslimin ialah manakala Allah menghapuskan hal yang menyulitkan dan sulit atas umat ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. PLN Area Kediri, keselamatan kerja pada pemahaman karyawan yang kurang baik, seperti penggunaan alat kerja dan sikap karyawan dalam mengoperasikan alat kerja. Pemahaman penggunaan alat kerja yang dinilai kurang baik karena dalam mengoperasikan alat kerja karyawan masih belum mengerti dengan jelas mengenai prosedur penggunaan alat kerja yang baik dan benar sedangkan sikap karyawan dalam mengoperasikan alat kerja juga dinilai kurang baik karena karyawan atau petugas lapangan masih kurang paham sehingga mereka dalam mengoperasikan alat kerja mereka dengan ceroboh dan tidak sesuai prosedur. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan yang intensif mengenai prosedur penggunaan alat kerja dan melakukan sosialisasi terhadap karyawan yang menggunakan alat kerja seperti mesin dan sebagainya.

4.3.2 Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Area Kediri

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan kontribusi variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.534 dengan nilai signifikansi $0.086 < 0.05$, maka variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Secara teoritis menurut Suma'mur (1996) menyatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian fisik karyawan sehingga karyawan sehat serta produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya kesehatan fisik dan mental serta kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Mak (2012) menyatakan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi tingkat absensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsu *et al.* (2007) bahwa kesehatan kerja secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun di level organisasi. Kemudian pada penelitian Bronkhorst dan Vermeeren (2016) kesehatan kerja dengan kondisi psikososial yang baik mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Handoko (2011) bahwa, lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Ar-Ra'du:11)

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan itu sendiri, berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya. Kemudian manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan terjadi dalam hidupnya. Tetapi manusia berhak menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap individu dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari bahaya yang terjadi dilingkungan sekitarnya.

Jadi sebagai umat manusia karyawan harus menjaga kesehatan dan keselamatan akan dirinya. Karena merupakan anjuran Allah untuk menjaganya yang merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup manusia dan sebagai wujud rasa syukur kepada Allah SWT.

Dalam agama islam kesehatan kerja merupakan salah satu nikmat Allah SWT yang paling utama bagi seorang hamba. Bahkan sebagian menyebutkan bahwa kesehatan merupakan kenikmatan yang paling penting dalam kehidupan ini. Oleh karena itu, sangat pantas bagi mereka yang diberi taufik berupa menjaganya dengan sebaik-baiknya.

Rasulullah SAW bersabda:

نِعْمَتَانِ مَغْبُونٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

“Dua kenikmatan yang dilalaikan oleh kebanyakan manusia: (yaitu) kesehatan dan waktu luang.” (HR. Bukhori)

Pada PT. PLN juga memperhatikan kesehatan para karyawan maupun keluarga mereka, seperti diamanatkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Untuk selalu menjaga kesehatan para karyawan, perusahaan tersebut melakukan kegiatan peningkatan akan kesadaran kesehatan kerja. PT. PLN juga memakai kartu sehat yakni BPJS, ada intruksi dari PLN pusat kepada bidang SDM untuk menyampaikan kartu BPJS ke setiap Area Rayon atau cabang. Dan berkewajiban

untuk menyampaikan dan memastikan semua pegawai mendapatkan kartu BPJS. Sehingga karyawan dapat terkontrol kesehatannya dengan baik, dengan begitu semua pekerjaan yang dikerjakan berjalan sesuai SOP. Pada karyawan PT. PLN yang sakit ringan bisa ditangani langsung di dokter umum. Kemudian karyawan yang mengalami sakit yang cukup parah akan dirujuk ke rumah sakit terdekat yang berada di Kediri.

Secara Umum PT. PLN Area Kediri telah menerapkan pelayanan kesehatan dengan baik. Alat keselamatan dan P3K tersedia di setiap ruangan, Di setiap dinding dipasang petunjuk bahaya untuk mengingatkan karyawan agar tetap waspada. Pemberian fasilitas kesehatan juga cukup lengkap, karyawan bisa mengajukan pemeriksaan kesehatan jika perlu, dengan menggunakan kartu PLN sehat, serta biaya akan ditanggung oleh pihak PLN.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Area Kediri

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.349 dengan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$, maka variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Kuswadi (2004) menyatakan karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang tinggi dan bekerja lebih produktif. Berdasarkan uji t, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 2.460 lebih besar dari t tabel 1.960. Bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalalkamali *et al.*, 2016) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja juga memiliki implikasi bagi manajer. Secara khusus, mereka berpendapat bahwa manajer dan pengambil keputusan harus menerapkan proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kepuasan dengan proses komunikasi dalam organisasi secara bertahap dapat menyebabkan sikap positif.

Penelitian ini sejalan dengan Luthans (2006) kepuasan kerja yang diterima dan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang akan diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja dari karyawan baik dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Dalam islam rasa puas juga dikenal dengan rasa syukur. Menurut Arwani (2010) mengungkapkan rasa syukur adalah berterima kasih atas pemberian yang diberikan oleh Allah SWT. Sekecil apapun pemberian yang didapat, mereka akan selalu bersyukur dan terus bersyukur karena mereka yakin bahwa kenikmatan yang disyukuri berlimpah kenikmatan seperti yang tertera pada surat Ibrahim ayat 7:

وَاذِّنْ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”(Surat Ibrahim: 7).

Jika kita bersyukur maka nikmat yang Allah SWT berikan tambahan yang semakin besar. Tetapi jika kita tidak mau bersyukur maka Allah SWT akan memberikan balasan yang sangat pedih. Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja maka dengan bekerja ikhlas dan penuh rasa syukur maka ada nilai kepuasan kerja maka dengan bekerja secara ikhlas dan penuh rasa syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, dan tidak mempunyai rasa syukur tetapi merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Berikut hadits tentang kepuasan kerja (Diana, 2012)

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَّارٍ كَشَا كِشٍ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا
 الْمُقْبَرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ
 الْكَسْبِ يَدْلَعَمِلُ إِذَا نَصَحَ

Nabi Muhammad SAW bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (HR. Ahmad).

Nabi bersabda bahwa usaha yang paling baik yaitu berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur (Diana, 2012). Hal itu juga ada kepuasan ketika menjalankan sebuah usaha dengan tangan sendiri yang dilakukan dengan jujur.

Dari penjelasan ayat dan hadits diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima baik dari segi duniawi (materi) maupun ukhrowi (non materi). Selain itu juga dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang

diberikan oleh Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh Allah SWT.

4.3.4 Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Area Kediri

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.173 dengan nilai signifikansi $0.269 > 0.05$, maka variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.349 dengan signifikansi $0.018 > 0.05$, maka variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0.093. Berarti untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka keselamatan kerja yang ada pada perusahaan harus lebih ditingkatkan sehingga para karyawan merasa puas saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin (2012) bahwa dari analisis model jalur (*path*) menunjukkan bahwa loyalitas memiliki efek positif pada peraturan keselamatan dan tanggung jawab keselamatan individu melalui budaya keselamatan. Selain itu budaya keselamatan juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Yousef (2006) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan pekerjaan keamanan dan kinerja. Kavanaugh *et al.* (2006) menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan

nilai dalam melaksanakan program keselamatan kerja yang kurang. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas pada kinerja maka akan terjadi penurunan kinerja mereka.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan dengan keamanan kerja dan organisasi komitmen, serta antara kepuasan dengan keamanan kerja dan kinerja. Terjadi ketidakpuasan di PT.PLN Area Kediri dikarenakan adanya keselamatan kerja yang kurang baik sehingga dapat menyebabkan karyawan berakibat fatal saat melaksanakan pekerjaan, karena tidak mematuhi peraturan dan melalaikan alat *safety* yang tidak digunakan atau meremehkan sehingga mengakibatkan keselamatan pada karyawan tersebut terancam dan dapat menimbulkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan adanya implementasi program keselamatan kerja diharapkan mampu meminimalisasikan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

4.3.5 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN Area Kediri yang ditujukan pada karyawan pada bagian administrasi, pelayanan, bagian teknik, serta bagian staff lainnya telah berjalan sesuai dengan rencana. Penelitian yang dilakukan pada PT. PLN Area Kediri ini adalah penelitian populasi, yang mana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada yaitu 50 karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini. Akan tetapi

dikarenakan terjadi kendala pada saat pengelolaan kuisioner maka populasi penelitian menjadi 49. Adapun metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus). Metode penarikan sampel ini adalah semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel. Kuisioner diberikan ketika karyawan sedang berkumpul di tempat yang sama pada saat setelah melaksanakan olahraga bersama setiap minggunya, sehingga pengisian kuisioner terlaksana dengan baik.

Berdasarkan analisis diskriptif diketahui bahwa dari hasil uji validitas seluruh item kuisioner dari variabel keselamatan kerja (X1), variabel kesehatan kerja (X2), variabel kepuasan kerja (Z), dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memenuhi syarat validitas yaitu korelasi r lebih dari 0,30 ($>30\%$). Sedangkan hasil uji reliabilitasnya dari variabel keselamatan kerja (X1) mempunyai *crobach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) yaitu sebesar 0,670. Selanjutnya variabel kesehatan kerja (X2) mempunyai *crobach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) yaitu sebesar 0,705. Kemudian variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai *crobach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) yaitu sebesar 0,823. Begitu pula pada variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai *crobach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) yaitu sebesar 0,739. Jadi dapat disimpulkan seluruh variabelnya reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan 0.086, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0.349. Sedangkan pengaruh langsung variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 0.332. Berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel kesehatan kerja terhadap kinerja

karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya kesehatan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri dan secara tidak langsung kesehatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hal ini relevan dengan pendapat dari Mondy (2008), kesehatan mengarah pada kebebasan fisik maupun emosional. Masalah pada bidang ini bisa serius memengaruhi kualitas kehidupan kinerja karyawan. Sebenarnya cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi daripada yang orang sadari. Kondisi pekerja yang sehat membuat produksi kerja yang baik dari pekerja itu sendiri. Oleh karena itu kesehatan kerja memiliki peranan yang penting untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kinerja.

Dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Ar-Ra'du:11)

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka merubah keadaan mereka sendiri, jika ingin maju dan sukses maka manusia harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Kemudian manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan terjadi dalam kehidupannya. Tetapi manusia berhak untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk melindungi diri dari bahaya yang ada dilingkungan sekitarnya.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga dapat meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Alla SWT dalam surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيَرْجِعُوْنَ
اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

“Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berikut hadits tentang kepuasan kerja (Diana, 2012)

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَّارٍ كَشَا كِشًا قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا
الْمُعْبَرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ
الْكَسْبِ يَدْلَعَامِلٍ إِذَا نَصَحَ

Nabi Muhammad SAW bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (HR. Ahmad).

Nabi bersabda bahwa usaha yang paling baik yaitu berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur (Diana, 2012). Hal ini jika terdapat kepuasan ketika menjalankan sebuah usaha dengan tangan sendiri dan dilakukan dengan jujur.

Dari pemaparan ayat dan hadits diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan perbedaan antara jumlah reward yang diterima dengan baik. Selain itu dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh Allah SWT.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa beberapa karyawan masih ada yang tidak memakai alat keselamatan kerja yang sudah menjadi ketentuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelayanan kesehatan terhadap karyawan pada PT. PLN Area Kediri sudah ada namun belum memadai penerapannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan sudah puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga setara dengan apa yang mereka kerjakan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti untuk

mencapai suatu kinerja yang baik, maka keselamatan kerja yang ada pada perusahaan harus lebih ditingkatkan sehingga para karyawan merasa puas saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya fasilitas kesehatan kerja yang sudah memadai sehingga dapat meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan. Bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) Area Kediri
 - a. Peneliti berharap penelitian yang telah dilakukan ini dapat memberikan kontribusi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan serta pimpinan atau supervisor administrasi khususnya dalam meningkatkan SDM (Sumberdaya Manusia) perusahaan dan mengawasi karyawan agar dapat menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. PLN.
 - b. Bagi karyawan teknik diharapkan agar terus meningkatkan hal yang dapat mendukung keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Dan peneliti berharap agar karyawan dapat mengambil makna bahwa

sesungguhnya keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting dan harus selalu dijaga, seperti yang telah dianjurkan dalam agama islam.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a. Penelitian berharap bagi peneliti selanjutnya untuk selalu mempertimbangkan beberapa kekurangan dalam penelitian ini agar dijadikan perhatian, keterbatasan dalam kemampuan meneliti, menganalisa, dan menyampaikan hasil penelitian.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat membuka wawasan yang lebih luas baik secara teoritis maupun praktis, dan diharapkan penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, dengan sampel yang lebih besar guna untuk mendapatkan hasil yang lebih sesuai dengan yang ada di lapangan, sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karin dan Terjemah
A,M, Sugeng Budiono. (2003). *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Arwani, Ahmad. (2010). *8 Kunci Sukses Berbisnis: Berbasis Ala Rasulullah SAW*. Jakarta: Inti Medina
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty
- Bronkhorst, and Brenda Vermeeran. (2016). *Safety climate, worker health and organizational health performance Testing a physical, psychosocial and combined pathway*, Vol. 9 No. 3, pp.270-289
- Cahyono, B.A., (2004), *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada. University Press
- Chaughey, Deirdre. (2015), Best Practices to Promote Occupational Safety and Satisfaction: A Comparison of Three North American Hospitals" *In International Best Practices in Health Care Management*, Vol. 17 P.161-149
- Dharma, Surya. (2000). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadits-hadits Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
- Gary, Dessler. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- HR. Thabrani, dari Kulaib bin Syihab
- HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jalalkamali, Mohammad. (2016). Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job performance: *The case of international joint ventures in Iran*", *Management Decision*, Vol. 54 Issue: 4, pp.796-814,
- Kavanaugh, Joe. (2017). The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals", *Management Research News*, Vol. 29 Issue: 6, pp.304-325
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Gramedia
- Lin, Yi Hsin. (2012), Modeling the important organizational factors of safety management system performance", *Journal of Modelling in Management*, Vol. 7 Issue: 2, pp.166-179

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mak, Ming. (2012). High performance human resource practices and organizational performance", *Journal of Chinese Human Resources Management*, Vol. 3 Iss 2 pp. 136 – 150
- Manullang, Marios. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Maharani, Vivin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Perbankan Syariah Di Malang Raya)*. Disertasi PPSUB
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis. L. Robert dan Jackson.H.John. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- _____, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Salemba Empat
- Moenir, H.A.S. (2006). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Ramli, Soehatman. (2010). *Pedoman Praktis Manajemen Resiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sani, Achmad dan Masyhuri. (2010) *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press
- Seibokaite, dan Auke Endriulaitiane. (2012), The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers", *Baltic Journal of Management*, Vol. 7 Issue: 1, pp.103-118
- Solimun, 2012. *Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis*. Gsca. Disampaikan pada DIKLAT Aplikasi Statistika

- Multivariant: GSCA. Program Studi Statistika. Universitas Brawijaya Malang.
- Subrahmaniam, Chandrakantam. (2016). Safety management practices and safety compliance in small medium enterprises: Mediating role of safety participation", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 8 Issue: 3, pp.226-244
- Sugiono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suma'mur P.K. (1996). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Schuller, Randal S & Jackson, Susan E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- _____.(1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Veihzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Walters, David. (2016). *Employee representation and health and safety*", *Employee Relations*, Vol. 20 Iss 2 pp. 180 – 195
- Yousef, Darwish A. (2006). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment", *International Journal of Manpower*, Vol. 19 Issue: 3, pp.184-194

LAMPIRAN 1**Uji Validitas****Correlation**

	Z1
Z.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.331* .020 49
Z.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.616** .000 49
Z.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** .000 49
Z.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.371** .009 49
Z.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.464** .001 49
Z.8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.484** .000 49
Z.9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.405** .004 49
Z.11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.330* .021 49
Z1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 49

Correlation

	X1
X1.1	.584**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X1.2	.626**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X1.3	.652**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X1.4	.694**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X1.5	.734**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X1	1
Pearson Correlation	.49
Sig. (2-tailed)	
N	

	X2
X2.1	.441**
Pearson Correlation	.002
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X2.2	.748**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X2.3	.487**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X2.4	.725**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X2.5	.701**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X2.6	.707**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.49
N	
X2	1
Pearson Correlation	.49
Sig. (2-tailed)	
N	

Correlation

	Y1
Y.1	
Pearson Correlation	.754**
Sig. (2-tailed)	.000
N	49
Y.2	
Pearson Correlation	.793**
Sig. (2-tailed)	.000
N	49
Y.3	
Pearson Correlation	.523**
Sig. (2-tailed)	.000
N	49
Y.4	
Pearson Correlation	.827**
Sig. (2-tailed)	.000
N	49
Y.6	
Pearson Correlation	.546**
Sig. (2-tailed)	.000
N	49
Y1	
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	.49
N	

LAMPIRAN 2

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Keselamatan Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Reliability Statistics

Kesehatan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	6

Reliability Statistics

Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Reliability Statistics

Kepuasan Kerja (Z)

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

LAMPIRAN 3

Uji Asumsi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	Z1
N		49	49
Normal Parameters ^a	Mean	17.2857	3.2820
	Std. Deviation	2.10159	.33671
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.142
	Positive	.127	.085
	Negative	-.184	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.288	.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072	.276

Uji Linieritas

Hubungan X1 ke Z

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1 * Z1	Between Groups (Combined)	76.051	14	5.432	.958	.512
	Linearity	19.154	1	19.154	3.378	.075
	Deviation from Linearity	56.897	13	4.377	.772	.682
Within Groups		192.765	34	5.670		
Total		268.816	48			

Hubungan X2 ke Z

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X2 * Z1	Between Groups (Combined)	134.922	14	9.637	1.566	.140
	Linearity	49.886	1	49.886	8.108	.007
	Deviation from Linearity	85.036	13	6.541	1.063	.420
Within Groups		209.200	34	6.153		
Total		344.122	48			

Hubungan Z ke Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z1 * Y1	Between Groups (Combined)	2.538	11	.231	2.939	.007
	Linearity	.997	1	.997	12.705	.001
	Deviation from Linearity	1.540	10	.154	1.962	.067
Within Groups		2.904	37	.078		
Total		5.442	48			

LAMPIRAN 4

Analisis Path

Persamaan Langsung

X1, X2 → Z

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z1

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.357 ^a	.128	.090	.32125	2.242

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z1

ANOVA^p

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	.695	2	.347	3.366	.043 ^a
Regression	4.747	46	.103		
Residual	5.442	48			
Total					

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.118	.501		6.225	.000		
	X1	-.033	.022	-.206	-1.494	.142	.998	1.002
	X2	.035	.016	.300	2.180	.034	.998	1.002

a. Dependent Variable: Z1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.389 ^a	.151	.114	.31689	2.408

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.823	2	.411	4.096	.023 ^a
	Residual	4.619	46	.100		
	Total	5.442	48			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.146	.412		5.202	.000					
X1	.013	.023	.093	.580	.565	.267	.085	.079	.724	1.380
X2	.042	.020	.332	2.081	.043	.381	.293	.283	.724	1.380

a. Dependent Variable: Z1



Persamaan Tidak Langsung

X1, X2, Z → Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z1, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.179	2.34510

a. Predictors: (Constant), Z1, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.870	3	24.623	4.477	.008 ^a
	Residual	247.477	45	5.499		
	Total	321.347	48			

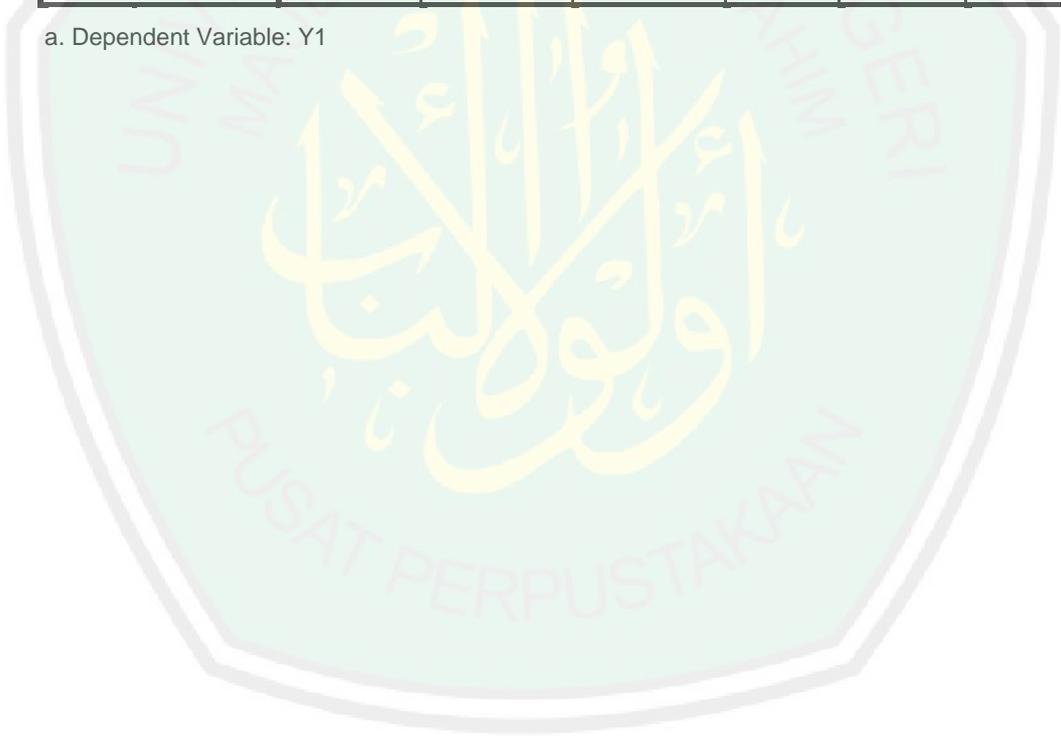
a. Predictors: (Constant), Z1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.830	3.846		2.296	.026		
	X1	.189	.169	.173	1.120	.269	.719	1.390
	X2	.083	.155	.086	.534	.596	.662	1.510
	Z1	2.684	1.091	.349	2.460	.018	.849	1.178

a. Dependent Variable: Y1



LAMPIRAN 5
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Karyawan PT. PLN Area Kediri
Di Kediri

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi kami yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN Area Kediri” maka kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner berikut ini bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/persepsi Bapak/Ibu/Sdr yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. PLN Area Kediri.

Informasi yang akan kami peroleh mengenai persepsi karyawan terhadap kinerja ini untuk keperluan akademis dalam rangka penyusunan skripsi. Oleh karena itu kami sangat mengharap Bapak/Ibu/Sdr untuk memberi kn penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pertanyaan dari kuesioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

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

No Responden:.....(tidak perlu diisi)

Divisi : Marketing Staff

Lama Kerja : 1-5 th 6-10 11-15 th 16-20 th
 21-25 th 26-30 th

Tingkat Pendidikan Akhir : SMA/SMK D3 S1 2

Jenis Kelamin : L P

Umur : 18-27 28-37 38-47 48-56

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

Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

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

Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat					
2	Menurut saya, suhu, udara, dan ventilasi di tempat kerja memenuhi standart kesehatan					
3	Menurut saya, penyediaan air bersih memadai					
4	Menurut saya, sarana olah raga dan kesempatan rekreasi memadai dan terlaksana					
5	Menurut saya, penyediaan makanan bergizi sangat penting untuk kesehatan kerja karyawan					
6	Menurut saya, perusahaan memberikan pelayanan kesehatan tenaga kerja					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang telah saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
2	Jaminan sosial yang telah saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
3	Tunjangan yang telah saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
4	Pengaturan waktu kerja dan istirahat yang diterapkan instansi telah sesuai dengan yang saya harapkan					
5	Perlengkapan kerja yang ada pada instansi telah sesuai dengan yang saya harapkan					
6	Ruangan tempat saya bekerja yang ada pada instansi telah sesuai dengan yang saya harapkan					
7	Hubungan yang baik sesama karyawan telah sesuai dengan yang saya harapkan					
8	Hubungan baik dengan lingkungan sekitar telah sesuai dengan kenyamanan karyawan					
9	Hubungan baik dengan atasan sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
10	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
11	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan					

BUKTI KONSULTASI

Nama : Firqiyatul Makhfudloh Amin

NIM/Jurusan : 14510025/Manajemen

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, M. Si

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Area Kediri

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	16 Agustus 2017	Pengajuan Outline	1. 
2	20 September 2017	Proposal	2. 
3	29 September 2017	Revisi Bab I, II, III	3. 
4	07 Oktober 2017	Revisi Bab I, II, III	4. 
5	12 Oktober 2017	Revisi Bab I, II, III	5. 
6	02 November 2017	Acc Proposal	6. 
7	10 Desember 2017	Seminar Proposal	7. 
8	21 Desember 2017	Revisi Bab IV	8. 
9	22 Januari 2018	Revisi Bab IV dan V	9. 
10	07 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	10. 
11	16 Februari 2018	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 20 Februari 2018

Mengetahui

Kepua Jurusan Manajemen,



Des. Agus Sucipto, MM
NIP. 196708162003121001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Firqiyatul Makhfudloh Amin

Tempat, tanggal lahir : Sidoarjo, 18 Juni 1996

Alamat Asal : Jln. Bahau, Bumi Etam N.18 Sangatta Utara, Kaltim

Alamat Kos : Jln. Simpang Sunan Kalijaga, Graha Cendana A1

Telepon/Hp : 082245967316

E-mail : firqiyatul18@gmail.com

Facebook : firqiyatul Makhfudloh

Instagram : @cegkek

Pendidikan Formal

2000-2002 : TK YPPSB Swarga Bara Sangatta-Kaltim

2002-2008 : SD 1 YPPSB Swarga Bara Sangatta-Kaltim

2008-2011 : SMP Unggulan Darul Ulum 1 Jombang

2011-2014 : SMK Telekomunikasi Darul Ulum Jombang

2014-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Eniversitas Islam

Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2010 : English Pare Mahesa Kediri

2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang

2015 : English Languange Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Ikatan Mahasiswa Darul Ulum (IMADU)

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Seminar Training “Character Building” dalam Pembinaan Mahasiswa Baru di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar “Festival Inspirasi: Your Passion Your Inspiration” Universitas Negeri Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar Orientasi Mahasiswa Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar Nasional Parenting & Education bersama Bunda Neno Warisman UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar Nasional Bioma UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Seminar “49 Hari Menjadi Guru Idola Luar Biasa dan Kaya Raya” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2015
- Peserta Seminar Nasional “Build Your Digital Business and be Millennia Entrepreneur” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017