

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT. TELKOM AKSES KOTA SURABAYA)

Disusun Oleh :

**RAHMAT ADITYA NEGARA
NIM. 145020201111013**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih
Derajat Sarjana Manajemen**



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2021

DAFTAR ISI

Hal.	
Daftar Isi	i
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Lampiran	vi
Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Lembar Pengesahan	xi
Abstrak	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Keselamatan Kerja	9
(1) Pengertian Keselamatan Kerja	9
(2) Dimensi Keselamatan Kerja	12
(3) Tujuan Keselamatan Kerja	13
2.1.2. Kesehatan Kerja	13
(1) Pengertian Kesehatan Kerja	13
(2) Dimensi Kesehatan Kerja	19
(3) Tujuan Kesehatan Kerja	20
(4) Alat Pelindung Diri	22
(5) Undang – undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
2.1.3. Kinerja Karyawan	26
(1) Pengertian Kinerja Karyawan	26
(2) Dimensi Penilaian Kinerja	27
(3) Tujuan Penilaian Kinerja	28

(4) Manfaat Pemilaian Kinerja	28
(5) Karakteristik Kinerja Karyawan	29
(6) Indikator Kinerja Karyawan	29
2.1.4. Hubungan Antar Variabel	30
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pikir Penelitian	32
2.4. Konsep Hipotesis	34
2.5. Hipotesis Penelitian	35
2.5.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.5.2. Pengaruh Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.5.3. Pengaruh Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan	36

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Pembahasan	35
3.2. Jenis Penelitian	35
3.3. Lokasi Penelitian	35
3.4. Populasi dan Sampel	36
3.5. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1. Sumber Data	37
3.5.2. Metode Pengumpulan Data	38
3.6. Definisi Operasional Variabel	38
3.6.1. Variabel Penelitian	38
3.6.2. Operasional Variabel Penelitian	39
3.7. Skala Penelitian	45
3.8. Uji Instrumen	45
3.8.1. Uji Validitas	46
3.8.2. Uji Reliabilitas	46
3.9. Metode Analisis Data	47
3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif	47
3.9.2. Regresi Linier Berganda	58
3.10. Uji Hipotesis	50
3.10.1. Uji Hipotesis Pertama (Uji F)	50
3.10.2. Uji Hipotesis Ke dua dan Ke tiga (Uji t)	51
3.10.3 Koefisien Determinasi	52

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	53
4.1.1. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan	53
4.1.2. Lokasi PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional Jawa Timur	54
4.1.3. Visi dan Misi PT. Telkom Akses	54
4.1.4. Struktur Organisasi PT. Telkom Akses	55
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.2.1. Usia Responden.....	56
4.2.2. Jenis Kelamin Responden.....	57
4.2.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	57
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	58
4.3.1. Uji Validitas	58
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.4. Deskripsi Jawaban Responden.....	64
4.4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	64
4.4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2).....	68
4.4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
4.5. Hasil Analisis Regresi	77
4.5.1. Hasil Uji Asumsi Klasik	77
(1) Uji Normalitas.....	77
(2) Uji Multikolinearitas	77
(3) Uji Heteroskedastisitas	81
4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
(1) Persamaan Regresi	82
(2) Koefisien Determinasi (R^2)	83
4.7. Hasil Uji Hipotesis	84
4.7.1. Hipotesis I (F test/Simultan)	84
4.7.2. Hipotesis II (t test/Parsial)	85
4.8. Pembahasan	86
4.8.1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja	87
4.8.2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.....	87
4.8.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja	88

4.9. Implikasi Hasil Penelitian.....	89
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran.....	90
Daftar Pustaka.....	92
Lampiran.....	94



DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal.
2.1.	Penelitian Terdahulu.....	31
3.1.	Variabel, Indikator, dan <i>Item</i> Penelitian.....	42
4.1.	Karakteristik Responden dari usia.....	56
4.2.	Karakteristin Responen Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.4.	Uji Validitas Variabel	60
4.5.	Uji Reliabilitas Variabel	63
4.6.	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja.....	64
4.7.	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja.....	68
4.8.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	72
4.9.	Uji Normalitas.....	78
4.10.	Uji Multikolinieritas.....	80
4.11.	Rekapitulasi Hasil Regresi.....	82
4.12.	Hasil uji F	84
4.13.	Hasil uji <i>t</i>	85

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
2.1.	Kerangka Pikir Penelitian.....	34
2.2.	Model Hipotesis.....	35
4.1.	Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Surabaya.....	56
4.2.	Uji Normalitas.....	78
4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Hal.
1.	Kuisisioner.....	97
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	103
3.	Uji Asumsi Klasik.....	110
4.	Regresi Linier Berganda.....	111



RIWAYAT HIDUP

Nama : Rahmat Aditya Negara
 Tempat, tanggal lahir : Surabaya, 20 Mei 1995
 Jenis Kelamin : Laki - laki
 Agama : Islam
 Alamat : Perum. Pondok Benowo Indah Blok UU No 5
 Surabaya

Riwayat Pendidikan

1. 2003-2008 : SD Negeri Manukan Wetan 2 Surabaya
2. 2008-2011 : SMP Negeri 20 Surabaya
3. 2011-2014 : SMA Negeri 6 Surabaya
4. 2014-2021 : Strata 1 Jurusan Manajemen FEB-UB Kota Malang

Pengalaman Organisasi

1. 2009-2010 : Ketua Osis SMP Negeri 20 Surabaya
2. 2014-2015 : Staf Magang LPM Indikator
3. 2016-2017 : Staf Eksternal UBLIX Media
4. 2017-2018 : Wakil Ketua Komunitas Mahasiswa Surabaya di Malang Raya

Pengalaman Kerja

1. 2016-2018 : Koordinator Divisi Migrasi (Pembaruan Jaringan) PT. Elkokar Timur Surabaya.
2. 2018-2020 : Barista Arti Kopi Malang

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur”.

Tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana sekaligus sebagai proses pembelajaran dalam menulis suatu karya ilmiah dari penelitian di lapangan.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik disebabkan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu saya merasa berkewajiban menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Abdul Ghofar, SE., M.Si., DBA., AK Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Dr. Nur Khusniyah Indrawati, SE., M.Si., CSRS., CFP. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME., CPHR. Selaku Dosen Pembimbing.
4. Bapak Rahaditya Yunianto, SE., MM Selaku Dosen Penguji 1.
5. Bapak Bayu Ilham Pratama, SE., MM selaku Dosen Penguji 2.
6. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

7. Seluruh staf dan karyawan PT. Telkom Akses Cabang Kebalen Area Kota Surabaya.

8. Bapak, Ibu, Kakak-kakak, dan keluarga.

9. Lukman Layli, Muhammad Saudi Amran, Sri Pijar Bagaskoro, Machoangalo

Setiawan, Muchammad Farizki Diantoro, Lintar Bias Pakarti, Brian Nasution,

Hilma Yunanda, Lukman Satrio Brabowo, yang selalu memberi dukungan

dalam menyelesaikan skripsi ini.

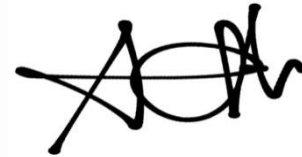
10. Seluruh teman-teman Manajemen 2014 dan Keluarga Besar Kedai Arti Kopi

yang telah memberikan dukungan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi

ini.

Akhir kata pengantar ini, saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Malang, 19 Juli 2021



Rahmat Aditya Negara

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Telkom
Akses Kota Surabaya)**

Yang disusun oleh:

Nama : Rahmat Aditya Negara

NIM : 145020201111013

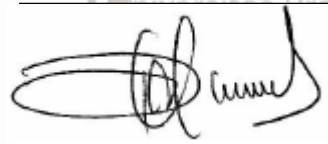
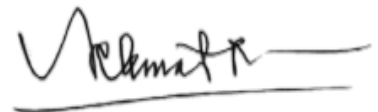
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE.,ME.,CPHR
NIP. 19580529 198403 1002
(Sebagai Pembimbing)
2. Rahaditya Yunianto, SE., MM
NIP. 2013048406211001
(Sebagai Penguji I)
3. Bayu Ilham Pradana, SE., MM., CMA.
NIP. 198606242015041001
(Sebagai Penguji II)



Malang, 4 Agustus 2021
Ketua Program Studi
Sarjana Manajemen



Dr. Dra. Nur Khusniyah
I, MSI.,CSRS.,CFP
NIP.19630622 198802 2
001

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. Telkom Akses Kota Surabaya)**

Rahmat Aditya Negara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Rahmatadityan@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME., CPHR

ABSTRAK

Penulisan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Area Surabaya Kantor Cabang Kebalen. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Kantor Cabang Kebalen. Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk setiap *item* variabel penelitian. Berdasarkan hasil program *SPSS 24.0 for Windows*. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Pertama, keselamatan kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ke dua, Keselamatan Kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ke tiga, variabel Kesehatan Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan.

THE EFFECT OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAM ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(A Study on Employees of PT. Telkom Access Surabaya City)

Faculty of Economics and Business University of Brawijaya

Rahmatadityan@gmail.com

Advisor:

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME., CPHR

ABSTRACT

Writing This study aims to determine the effect of occupational safety and health on the performance of employees at PT. Telkom Access Area Surabaya Kebalen Branch Office. The total population used in this study was 50 employees of PT. Telkom Access Area Surabaya Kebalen Branch Office. Validity and reliability tests were carried out for each research variable item. Based on the results of the SPSS 24.0 for Windows program. The results obtained from this study are the first variable, Work Safety (X1) and Occupational Health (X2) variables have a simultaneous influence on the Employee Performance variable (Y). Second, Work Safety (X1) has a partial influence on Employee Performance (Y). Third, the Occupational Health variable (X2) has no partial effect on Employee Performance (Y).

Keywords: occupational safety, occupational health, employee performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian global dibentuk oleh berbagai sektor industri, namun industri yang sangat dominan berkontribusi pada perekonomian global dalam kurun waktu saat ini adalah industri jasa. Menurut Menteri Perdagangan Indonesia Gita Wirjawan yang dirilis oleh Republika (2013) menjelaskan bahwa peran sektor jasa dalam perdagangan internasional sangat penting. Oleh karena itu sangat penting bagi Indonesia untuk terus mendukung sektor jasa, sebanyak 50% perdagangan Global berada disektor jasa, sementara itu sebanyak 60% tenaga kerja diseluruh dunia bekerja pada sektor jasa. Rata-rata kontribusi sektor jasa terhadap produk domestik bruto (PDB) negara berkembang adalah sekitar 52 % dan 60% dinegara maju. Selain itu, survey yang dilakukan oleh *Institute for Development of Economics and Finance* (Indef) pada Tahun 2019 pertumbuhan pada sektor jasa mengalami peningkatan yang sangat pesat, misalnya jasa perusahaan mengalami peningkatan sebesar 10,25%, jasa kesehatan dan kegiatan sosial tumbuh 8,68%, jasa keuangan dan asuransi tumbuh 6,60% dan jasa lainnya tumbuh sebesar 10,55%. Angka tersebut jauh melebihi dua sektor utama yang menjadi penopang perekonomian Indonesia sejauh ini, yaitu pada sektor pertanian dan pertambangan, hal ini menandakan bahwa industri jasa memang sangat penting bagi menopang perekonomian negara Indonesia.

Memasuki revolusi industry 4.0, teknologi digital menjadi salah satu modal utama yang dibutuhkan oleh para pelaku industri untuk mengembangkan lini usaha mereka. Kehadiran industri 4.0 pun menjadi bukti bhwa saat ini perkembangan industri tidak dapat terlepas dari perkembangan teknologi.

Perkembangan sektor industri yang beriringan dengan perkembangan teknologi tentunya dapat membawa dampak yang positif pada perekonomian suatu negara.

Dengan adanya teknologi digital, suatu negara dapat mendorong perekonomiannya ke arah ekonomi digital, merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Google dan TEMASEK pada Tahun 2018 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi besar untuk perkembangan ekonomi digital, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pengguna internet di Indonesia.

Perkembangan pada sektor jasa maupun pada teknologi digital di Indonesia harus diimbangi dengan infrastruktur yang memadai, oleh karena itu PT. Telkom Akses selaku salah satu perusahaan penyedia jasa layanan internet terbesar di Indonesia melalui program *Indonesian Digital Network* (IDN) berupaya dalam memberikan koneksi internet berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat Indonesia, selain itu pemerataan koneksi jaringan ke seluruh wilayah Indonesia merupakan hal terpenting dalam memberikan pelayanan internet yang memadai.

Salah satu hal penting agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai apabila mampu mengelola SDM yang dimiliki dengan baik. Pengelolaan SDM yang baik yaitu dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan.

Program K3 adalah bentuk upaya perusahaan untuk menjaga karyawan agar terhindar dari cedera atau kecelakaan saat bekerja serta menghindari penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2009),

keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi - kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya program K3 maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai keselamatan dan kesehatan dirinya saat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Mangkunegara (2013) dalam salah satu teori Hierarki Kebutuhan Maslow menunjukam bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan, akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Hal ini bisa dicapai melalui upaya menciptakan lingkukan kerja yang *zero accident*, pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan gairah serta kinerja kerja. Dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 35 pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkejakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Notoatmodjo (2011) mengatakan untuk melindungi keselamatan pekerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Pedoman keselamatan dan kesehatan kerja adalah bahwa penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat dicegah, maka upaya pokok kesehatan kerja adalah pencegahan kecelakaan kerja tetapi kecelakaan kerja tidak dapat dihindari secara menyeluruh.

Namun demikian, setiap perencanaan, keputusan, dan organisasi harus memperhitungkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan.

Efisiensi, kemampuan karyawan, keadaan peralatan harus selaras dan seimbang agar proses produksi yang optimal, aman dan selamat dapat dicapai. Seperti yang kita ketahui keselamatan kerja para pekerja termasuk dalam Undang-undang Republik Indonesia.

Mangkunegara (2013) memaparkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang keselamatan kerja yang tinggi dan pengalaman kerja bahaya-bahaya kecelakaan mendapat perhatian dari tenaga kerja yang bersangkutan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sangat perlu dan penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan dalam penjelasan.

menurut pendapat Rivai (2009) pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang baik serta pengalaman kerja yang lama dimiliki oleh tenaga kerja, maka bahaya-bahaya kecelakaan dan penyakit-penyakit akibat kerja yang bersifat pasif hanya teori dan tanpa dilakukan praktik, maka usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat ditetapkan atau dilaksanakan. Oleh

karena itu, usaha keselamatan dan kesehatan kerja dimulai sejak tingkat latihan kepada tenaga kerja supaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja benar-benar diterapkan saat bekerja.

PT. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT. Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan dan pemerataan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga mampu bersaing di level internasional. Berdasarkan penjelasan sebagaimana tujuan dari perusahaan tersebut, tentu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga program keselamatan dan kesehatan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang berada didalam perusahaan, dalam hal ini penerapan kebijakan dalam pengambilan keputusan mengenai keselamatan dan kesehatan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk peningkatan performa kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, untuk mengetahui lebih jauh tentang sejauh mana dampak dari kebijakan yang sudah dilakukan oleh perusahaan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian di Telkom Akses. Sesuai latar belakang yang dikemukakan diatas, maka menarik untuk diangkat sebagai judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Akses.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur?
2. Apakah pelaksanaan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur?
3. Apakah pelaksanaan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur
2. Menganalisis pengaruh Keselamatan terhadap kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur.
3. Menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian, diharapkan mempunyai manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai salah satu sumber dasar pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional V Jawa Timur terutama yang berkaitan dengan kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian ilmiah yang bermanfaat dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta kinerja khususnya bagi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini berguna untuk pengembangan wawasan ilmu pengetahuan di bidang sumberdaya manusia yang tidak diperoleh selama masa perkuliahan dan mendorong untuk berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi.

4. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dan pengembangan penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumberdaya manusia terutama mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Hasibuan (2009) menyatakan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2011) mengemukakan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumberdaya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam organisasi apapun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam pengelolaannya diperlukan manajemen yang baik agar sumberdaya manusia dapat berkembang secara optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik dibutuhkan karyawan berpengetahuan dan memiliki pengalaman yang baik dalam mengelola perusahaan

sehingga produktivitas meningkat. Oleh karena itu, kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumberdaya manusia didalamnya.

Menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM (Manajemen Sumberdaya Manusia) adalah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumberdaya manusia, serta hubungan antar manusia di dalam sebuah organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.1 Keselamatan Kerja

1) Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut pandangan Barbathos (2010) kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumberdaya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik: material dan spiritual.

Sedangkan penjelasan dari Yukl (2009) berkaitan dengan hal keselamatan pekerja yaitu setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini telah dapat dicapai maka akan memberikan peluang bisnis ke depan yang lebih

baik sehingga perusahaan akan lebih *survive* dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2010) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Sedangkan menurut Suma'mur (2009) berpendapat bahwa keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2013) meyakini bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Sedangkan menurut Husni (2009) berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

Menurut Marwansyah (2010) keselamatan kerja adalah perlindungan antara pekerja dari luka – luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Tulus (2009) Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Husni (2009) keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan prosese yang telah diatur dari suatu aktivitas”.

Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

- a) Faktor manusianya.
- b) Faktor Material/bahan/peralatan.
- c) Faktor bahaya/sumber bahaya.
- d) Faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat.

Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:

- a) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
- b) Biaya pengobatan
- c) Tunjangan kecelakaan

- d) Hilangnya waktu kerja
- e) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi

2. Kerugian yang bersifat non ekonomis Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat mau pun luka ringan (Husni, 2009).

2) Dimensi Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2006) adapun dimensi keselamatan kerja meliputi:

1) Perlindungan Tenaga Kerja

- a) Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan
- b) Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja
- c) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala
- d) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala

2) Jaminan Tenaga Kerja

- a) Jaminan atas kecelakaan kerja diterapkan sesuai dengan standar
- b) Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja
- c) Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja

3) Prosedur Keselamatan Kerja

- a) Prosedur penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)
- b) Prosedur menghadapi keadaan darurat
- c) Prosedur menghadapi insiden
- d) Prosedur pemulihan keadaan darurat

1) Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010) tujuan keselamatan kerja adalah :

1. Menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja, tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang di dalam organisasi
2. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman.

Menurut Suma'mur (2009) tujuan dari keselamatan kerja adalah :

1. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan kerja
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
5. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3 Kesehatan Kerja

1) Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut pandangan Mangkunegara (2013) kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan lebih mampu bekerja lebih lama. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Selain itu, kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara

umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Mathis dan Jackson, 2011). individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja yang meliputi: Lingkungan kerja secara medis, dalam hal ini lingkungan secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sementara kesehatan kerja (*Occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional (*an employee's freedom from physical or emotional illness*). Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Menurut Husni (2009) Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Rivai (2009) Pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi timbulnya penyakit, penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, memantau kontak langsung, penyaringan genetik. Menurut peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas.

Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang seseorang untuk bekerja. Kondisi mental seseorang sangat mempengaruhi prestasi kerja menurut Husni(2009). Kesehatan kerja karyawan dapat diamati dari baiknya pemberian perhatian kesehatan secara periodik yang menurut karyawan baik karena adanya pencegahan penyakit akibat kerja dengan pemeriksaan berkala. Selain itu, fasilitas kesehatan yang tersedia dan terjaga kebersihannya. Dari hal-hal tersebut maka diperoleh bahwa kesehatan kerja karyawan sangat baik sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka didapat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil ini juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh yang mengatakan bahwa jaminan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, serta jika kesehatan kerja dikelola dengan baik oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu-ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya baik fisik maupun mental dan sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakitpenyakit gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Sarana kesehatan tenaga kerja merupakan salah satu bentuk upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari: Penyediaan air bersih, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi, sarana kamar mandi dan wc. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit.

Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No.9 Tahun 1960, Bab 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Rivai (2009) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi timbulnya penyakit Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.
2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit - penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 2009).

Menurut Mathis dan Jackson (2011), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual

karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

1) Merokok di tempat kerja Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2) Stres Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan.

Sedangkan menurut Dessler (2009) stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu “daftar kekhawatiran”. Menurut Mangkunegara (2013), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

2) Dimensi Kesehatan Kerja

Menurut Husni (2009) dimensi kesehatan kerja terdiri dari :

1. Kondisi lingkungan kerja Dalam hal ini lingkungan kerja dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam memberikan bantuan penyesuaian diri pada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari :
 - a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja
 - b) Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja
 - c) Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan khusus
2. Perlindungan tenaga kerja merupakan Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan dan menjamin kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari:
 - a. Adanya asuransi kesehatan

- b. Cek kesehatan berkala
- c. Pertolongan pertama pada kecelakaan

3). Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja Merupakan pelayanan kesehatan tenaga kerja dan adanya fasilitas kesehatan untuk menunjang kesehatan pada karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari:

- a) Adanya fasilitas kesehatan bagi karyawannya
- b) Adanya klinik berobat bagi karyawannya
- c) Adanya klinik berobat di perusahaan memudahkan karyawan dalam berkonsultasi kesehatan

3) Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2010) tujuan kesehatan kerja adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerjanya setinggitingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja. Sumber-sumber bahaya bagi Kesehatan

Tenaga Kerja, adalah

- 1) Faktor fisik, yang dapat berupa:
 - a) Suara yang terlalu bising
 - b) Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - c) Penerangan yang kurang memadai
 - d) Ventilasi yang kurang memadai

e) Radiasi

f) Getaran mekanis

g) Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah

h) Bau-bauan di tempat kerja

2) Faktor kimia yang dapat berupa:

a) Kelembaban udara

b) Gas/uap

c) Debu-debu

d) Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain

3) Faktor biologis yang dapat berupa:

a) Bakteri virus

b) Jamur, cacing dan serangga

c) Tumbuh-tumbuhan, dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan kerja

4) Faktor fatal yang dapat berupa:

a) Sikap badan yang tidak baik pada waktu bekerja

b) Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja

c) Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk

d) Proses, sikap dan cara kerja yang monoton

e) Beban kerja yang melampaui batas kemampuan

5) Faktor Sosial yang dapat berupa:

1) Kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan.

2) Suasana kerja yang tidak menyenangkan.

3) Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai.

4) **Alat Pelindung Diri (APD)**

Tarwaka (2008) mengatakan alat pelindung diri adalah alat-alat pelindung diri yang dipakai untuk melindungi seluruh tubuh dari kecelakaan kerja. Sehingga pekerja lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya. Manfaat alat pelindung diri (APD) sangatlah besar yaitu melindungi pekerja dari berbagai kecelakaan kerja. Alat pelindung diri (APD) juga dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pekerja. Peralatan yang dikenakan hendaknya memenuhi standar yang ditentukan untuk menunjang keamanan pekerja, seperti: nyaman digunakan, tidak mengganggu aktivitas bekerja dan memberikan perlindungan secara maksimal. Walaupun alat pelindung diri (APD) tidak bisa menjamin keselamatan jiwa pekerja secara menyeluruh, tetapi setidaknya bisa meminimalisir risiko terhadap keluhan penyakit dan kecelakaan kerja. Jenis – jenis alat pelindung diri yang ada dipasaran cukup banyak, berdasarkan bagian tubuh yang dilindungi dari kontak dengan potensibahaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) **Alat Pelindung Kepala**

Alat pelindung kepala digunakan untuk melindungi rambut terjatoh oleh mesin yang berputar dan untuk melindungi kepala dari bahaya terbentur benda tajam atau keras, bahaya kejatuhan benda atau terpukul benda melayang, percikan bahan kimia, panas sinar matahari, dll. Macam – macam alat pelindung kepala sebagai berikut:

a) Topi Pelindung

Untuk melindungi kepala dari benda – benda keras yang terjatuh, benturan kepala, terjatuh dan terkena arus listrik. Topi pelindung harus tahan terhadap pukulan, tidak mudah terbakar, tahan terhadap perubahan iklim dan tidak dapat menghantarkan arus listrik. Topi pelindung dapat terbuat dari plastik, serat gelas maupun metal.

b) Tutup Kepala

Alat ini berfungsi untuk melindungi dari kebakaran, korosi, suhu panas atau dingin. Tutup kepala ini biasanya terbuat dari asbestos, kain tahan api atau kotosi, kulit dan kain tahan air.

c) Topi

Alat ini berfungsi untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau debu atau mesin yang berputar. Topi ini biasanya terbuat dari kain katun.

b) Alat Pelindung Mata

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi mata dari percikan bahan kimia korosif, debu dan partikel – partikel kecil yang melayang di udara, gas atau uap yang dapat menyebabkan iritasi mata, radiasi gelombang elektromagnetik, panas radiasi sinar matahari, pukulan atau benturan benda keras, dll. Macam – macam alat pelindung ini yaitu:

a) Kacamata

Alat ini berfungsi untuk melindungi mata dari partikel – partikel kecil, debu, dan radiasi gelombang elektromagnetik.

b) *Googles*

Alat ini berfungsi untuk melindungi mata dari gas, debu, uap dan percikan larutan dari bahan kimia.

c) Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk mengurangi intensitas suara yang masuk ke dalam telinga.

d) Alat Pelindung Pernafasan

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi pernafasan dari risiko paparan gas, uap, debu atau udara terkontaminasi atau beracun. Secara umum jenis alat pelindung pernafasan yang banyak digunakan perusahaan antara lain: masker dan respirator.

e) Alat Pelindung Tangan

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi tangan dan bagian lainnya dari benda tajam atau goresan, bahan kimia, benda panas dan dingin, kontak dengan arus listrik. Misalnya: sarung tangan.

f) Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi kaki dan bagian lainnya dari benda – benda keras, benda tajam, logam atau kaca, larutan kimia, benda panas, kontak dengan arus listrik.

g) Pakaian Pelindung

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari percikan api, suhu panas atau dingin, cairan bahan kimia, dll.

h) Sabuk Pengaman Keselamatan

Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi tubuh dari kemungkinan jatuh dari ketinggian, seperti pada pekerjaan konstruksi bangunan.

5) **Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Dibuatkannya Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sesuatu yang sangat penting dan harus. Karena hal ini akan menjamin dilaksanakannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara baik dan benar. Kemudian konsep ini berkembang menjadi *employer liability* yaitu K3 menjadi tanggung jawab pengusaha, buruh/pekerja, dan masyarakat umum yang berada di luar lingkungan kerja.

Dalam pasal 86 UU No.13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, maka dikeluarkanlah peraturan perundangan-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pengganti peraturan sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement*, STBl No.406 Tahun 1910 yang dinilai sudah tidak memadai menghadapi kemajuan dan perkembangan yang ada.

Peraturan tersebut adalah Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang tersebut

juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumberdaya manusia K3 serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (1996) kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*Ability=A*), motivasi (*Motivation=M*) dan kesempatan (*Opportunity=O*) atau kinerja = $f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Menurut Mangkunegara, (2013) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Boediharjo (2002) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai secara keseluruhan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan. Indikator yang digunakan untuk mengukur

kinerja yaitu : efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individua tau kelompok dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu kinerja juga dapat menjadikan suatu tolak ukur dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

2) Dimensi Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2003), penilaian kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Metode-metode yang digunakan untuk penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Orientasi dan Tanggung Jawab

- a) Tanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan
- b) Tanggung jawab dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan
- c) Kemampuan dalam mengarahkan dan membimbing rekan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab
- d) Penyelesaian pekerjaan dengan kemampuan terbaik karyawan
- e) Bertanggung jawab atas hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan

2. Disiplin Kerja

- a) Hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan
- b) Mematuhi aturan dan tata tertib
- c) Menaati perintah maupun instruksi dari atasan

3. Inisiatif

- a) Inisiatif dalam mengajukan gagasan

- b) Inisiatif dalam membantu penyelesaian pekerjaan
- c) Inisiatif dalam pelaksanaan tugas – tugas baru yang diberikan
- d) Inisiatif dalam pengambilan keputusan maupun penyelesaian masalah
- e) Inisiatif dalam mencoba hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan
- f) Inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi, (2001) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan diantaranya:

1. Prestasi riil yang dicapai oleh masing-masing individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

4) Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci. Penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

5) Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Boediharjo (2002) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin yaitu sikap yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu aspek penting untuk memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjamin karyawan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ramli (2010) mengungkapkan bahwa kinerja keselamatan dan kesehatan kerja disuatu perusahaan baik, maka dapat dipastikan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan tersebut juga berjalan baik.

Kesehatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan salah satu teori dari *Hirarki Kebutuhan Maslow* yang dikutip dalam buku Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pentingnya untuk memenuhi kebutuhan ini dilakukan agar dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik dan puas terhadap pekerjaannya tanpa perlu mencemaskan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan kerja juga dapat memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keamanan kerja juga merupakan faktor pendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan tersedianya peralatan serta alat pengaman yang baik akan sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman. Aspek keselamatan kerja yang baik semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis, serta pembahasan yang dapat diacukan bagi penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sisna (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Kediri)	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan kinerja Kerja (Y)	Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aria (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang)	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

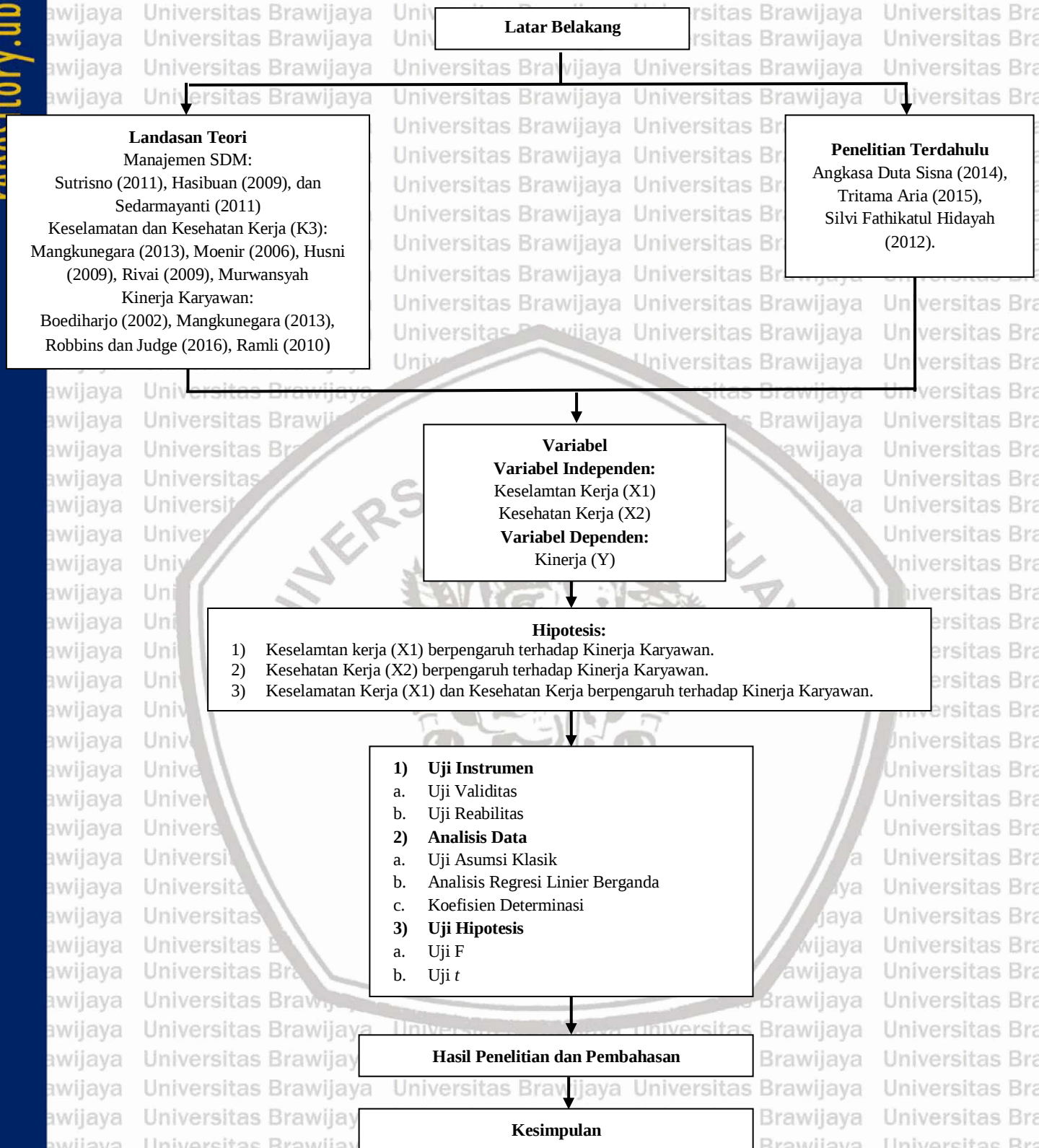
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

3	Hidayah (2012)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Customer Service Support PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Kinerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2)	Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	----------------	--	---	--	---

Sumber : Sisna (2014), Aria (2015), Hidayah (2012)

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Sedangkan dalam Sugiyono (2017) kerangka pemikiran adalah ringkasan dari langkah-langkah penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan metode penelitian yang akan digunakan. Kerangka penelitian berisi tentang antara lain dasar teori yang digunakan, metode penelitian yang dipakai, dan latar belakang dari dilakukannya penelitian ini. Kerangka pemikiran bertujuan memberikan gambaran kepada pembaca agar mudah memahami sistematika dari penelitian ini, dan untuk menjadi garis besar bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan. Kerangka pemikiran diharapkan akan membantu penulis dalam menyusun hasil penelitian, agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:



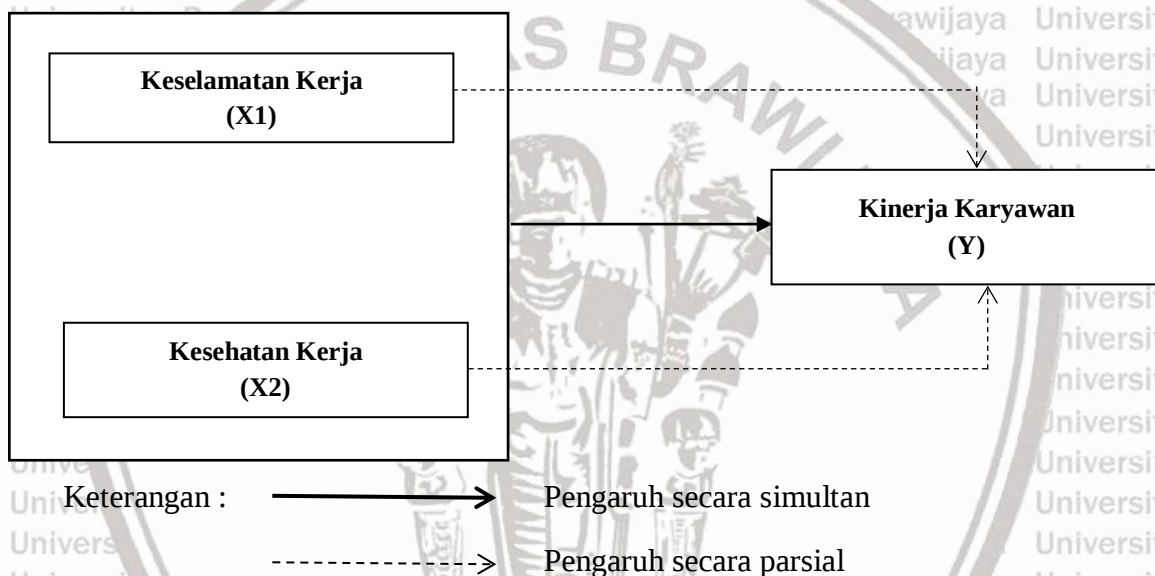
Sumber : Data Sekunder Diolah (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Konsep Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun dan didukung dengan landasan teori maka dapat disusun model dan rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:



Sumber : Data Sekunder Diolah (2021)

Gambar 2.2
Model Hipotesis

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Pentingnya untuk memenuhi kebutuhan ini dilakukan agar dapat mendukung

karyawan bekerja dengan baik dan puas terhadap pekerjaannya tanpa perlu mencemaskan keselamatan dan kesehatan kerja.

Ramli (2010) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja disuatu perusahaan baik, maka dapat dipastikan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan tersebut juga berjalan baik. Berdasarkan teori tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis :

Hipotesis 1 (H1): Keselamatan dan Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2006) berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis:

Hipotesis 2 (H2): Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3 Pengaruh Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Husni (2009) kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih

menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan lebih mampu bekerja lebih lama.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis:

Hipotesis 3 (H3): Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Pembahasan

Pendekatan dari penelitian ini adalah PT. Telkom Akses, khususnya karyawan PT. Telkom Akses area Surabaya kantor Cabang Kebalen dengan metode *Survey*. Penelitian ini membahas tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan karakteristik permasalahan yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Alasan utama pemilihan penelitian jenis eksplanatoris ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Kota Surabaya Cabang Kebalen yang berlokasi di Jalan Kalisosok I No.12, Kecamatan Krembangan, Kota Surabaya. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dan memiliki

data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang dipergunakan perusahaan sebagai suatu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Cabang Kebalen.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar. Populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner dan sampel sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi menurut Sugiyono (2013), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah Sebagian dari karyawan PT. Telkom Akses kantor Cabang Kebalen area Surabaya yang berjumlah 50 orang.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya

diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil jumlah populasi karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun pada perusahaan yaitu sebanyak 50 orang responden.

Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus.

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti penapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017).

Sumber data yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah berasal dari data primer dan data sekunder. Responden sebagai data primer dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT.Telkom Akses Surabaya Cabang Kebalen. Sedangkan data sekunder berasal dari pihak perusahaan PT. Telkom Akses Surabaya Cabang Kebalen berupa dokumen-dokumen atau catatan-catatan mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah perusahaan dan lain-lain.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan mengajukan seperangkat pernyataan yang tertulis yang telah disusun secara terstruktur dan disebarikan kepada karyawan PT. Telkom Akses Surabaya cabang Kebalen.

2. Dokumentasi

Menurut Agung (2012), dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen mengenai jumlah karyawan, jadwal kerja karyawan, struktur organisasi perusahaan, dan hal-hal lain yang dapat menunjang penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Penelitian

Sugiono (2017) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

1. Variabel bebas (variabel independen)

Menurut Sugiono (2017) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2).

2. Variabel terikat (dependen)

Menurut Sugiono (2017) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2009) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan dasar penelitian sebelumnya dan kondisi di tempat penelitian, yaitu:

1. Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja merupakan upaya dalam menerapkan kondisi dan tindakan kerja yang aman.

Indikator variabel keselamatan kerja terdiri dari :

4) Perlindungan Tenaga Kerja

e) Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan

f) Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja

- g) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala
- h) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala
- 5) Jaminan Tenaga Kerja
 - d) Jaminan atas kecelakaan kerja diterapkan sesuai dengan standar
 - e) Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja
 - f) Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja
- 6) Prosedur Keselamatan Kerja
 - e) Prosedur penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)
 - f) Prosedur menghadapi keadaan darurat
 - g) Prosedur menghadapi insiden
 - h) Prosedur pemulihan keadaan darurat

2. Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja merupakan upaya menciptakan kondisi karyawan yang sehat berdasarkan lingkungan dan hubungan sosial di tempat kerja.

Indikator variabel kesehatan kerja terdiri dari :

- 1) Bantuan Penyesuaian Diri
 - a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja
 - b) Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja
 - c) Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan khusus
- 2) Perlindungan Tenaga Kerja
 - a) Adanya asuransi kesehatan
 - b) Cek kesehatan berkala
 - c) Pertolongan pertama pada kecelakaan
- 3) Pengobatan dan Fasilitas Penunjang Kesehatan bagi Tenaga Kerja
 - a) Adanya fasilitas penunjang kesehatan
 - b) Adanya klinik berobat bagi karyawan
 - c) Ketersediaan rumah sakit di sekitar Perusahaan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat dinilai melalui sejauh mana seorang karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator variabel kinerja karyawan terdiri dari :

1) Orientasi dan tanggung jawab

- a) Keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- b) Tanggung jawab dalam penyelesaian sejumlah pekerjaan
- c) Kemampuan dalam mengarahkan dan membimbing rekan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab.
- d) Penyelesaian pekerjaan dengan kemampuan terbaik karyawan
- e) Tanggung jawab bersama tim dalam menyelesaikan pekerjaan
- f) Tanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai
- g) Memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan

2) Disiplin Kerja

- a) Hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan
- b) Mematuhi aturan dan tata tertib
- c) Menaati perintah maupun instruksi dari atasan

3) Inisiatif

- a) Inisiatif dalam mengajukan gagasan
- b) Inisiatif dalam membantu penyelesaian pekerjaan
- c) Inisiatif dalam pelaksanaan tugas – tugas baru yang diberikan
- d) Inisiatif dalam pengambilan keputusan maupun penyelesaian masalah
- e) Inisiatif dalam mencoba hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan
- f) Inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah

Berikut Tabel Variabel, Indikator dan *Item* penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Keselamatan kerja (X1)	Perlindungan Tenaga Kerja	a) Ketersediaan alat pelindung diri (APD) dalam melaksanakan pekerjaan (X1.1) b) Identifikasi bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja (X1.2) c) Pelaksanaan latihan tanggap darurat secara berkala (X1.3) d) Sosialisasi keselamatan kerja dilaksanakan secara berkala (X1.4)
		Jaminan Tenaga Kerja	a) Jaminan atas kecelakaan kerja diterapkan sesuai dengan standar (X1.5) b) Terdapat kompensasi untuk kecelakaan kerja (X1.6) c) Santunan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja (X1.7)
		Prosedur Keselamatan Kerja	a) Prosedur menggunakan APD (X1.8) b) Prosedur menghadapi keadaan darurat (X1.9) c) Prosedur menghadapi insiden (X1.10) d) Prosedur rencana pemulihan keadaan darurat (X1.11)
2	Kesehatan Kerja (X2)	Bantuan penyesuaian diri	a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (X2.1) b) Pembinaan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja (X2.2) c) Pembinaan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelaian khusus (X2.3)

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

		Perlindungan Tenaga Kerja	a) Adanya asuransi kesehatan (X2.4) b) Cek kesehatan berkala (X2.5) c) Pertolongan pertama pada kecelakaan (X2.6)
		Pengobatan dan Fasilitas Penunjang Kesehatan bagi Tenaga Kerja	a) Ketersediaan fasilitas penunjang kesehatan (X2.7) b) Klinik berobat bagi karyawan telah tersedia. (X2.8) c) Tersedianya Klinik di perusahaan memudahkan karyawan untuk Berkonsultasi kesehatan.(X2.9)
3	Kinerja Karyawan (Y)	Orientasi dan tanggung jawab	a) Karyawan memiliki keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan(Y.1) b) Karyawan dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan.(Y.2) c) Karyawan memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan membimbing rekan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab.(Y.3) d) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan terbaiknya.(Y.4)

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

			e) Karyawan memiliki tanggung jawab bersama tim dalam menyelesaikan tugasnya.(Y.5) f) Karyawan bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.(Y.6) g) Karyawan berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan.(Y.7)
	Disiplin		a) Hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan pada peraturan perusahaan.(Y.8) b) Patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.(Y.9) c) Menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.(Y.10)
	Inisiatif		a) Sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. (Y.11) b) Memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.(Y.12) c) Memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan baru.(Y.13) d) Karyawan memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.(Y.14) e) Karyawan sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.(Y.15) f) Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu.(Y.16)

Sumber : Data Sekunder Diolah (2021)

3.7 Skala Penelitian

Pengukuran penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Sugiyono (2017) mengemukakan skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap *item* instrumen dari tanggapan responden menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis, maka jawaban responden diberi skala sebagai berikut:

- a) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai sebesar 1
- b) Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai sebesar 2
- c) Jawaban Ragu-Ragu (R) diberi nilai sebesar 3
- d) Jawaban Setuju (S) diberi nilai sebesar 4
- e) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

3.8 Uji Instrumen

Untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS (*Statistic Product and Services Solution*) for windows versi 24.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) mengemukakan pendapatnya bahwa validitas adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk menggunakan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan uji validitas konstruk (*construct validity*) dengan korelasi *product moment* yaitu mengkorelasikan unsur dengan itemnya dengan rumus :

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

Dimana :

R_{xy} = Koefesien korelasi.

N = Jumlah responden.

X = Skor total tiap-tiap *item*.

Y = Skor total.

Sesuai dengan metode pearson, sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai uji validitas lebih dari 0,300 dan nilai signifikansi (α) < 0,05.

3.8.2 Uji Reabilitas

Ghozali (2006) berpendapat bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu .

Menurut Ghozali (2006), pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabanya.

2) *One Shoot* atau pengukuran sekali saja : Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alph. Suatu construct atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbrach Alpha $> 0,3$

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk memenuhi syarat persamaan regresi linier berganda diperlukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari

nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness*.

3.9.2 Regresi Linier Berganda

Menurut Gujarati dalam Ghozali (2016) analisis regresi merupakan ilmu yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen sehingga dapat diketahui ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Analisis regresi berganda adalah teknik statistik untuk memprediksi varians dalam variabel dependen dengan cara menurunkan variabel independen terhadap variabel dependen menurut Sekaran dan Bougie, (2016).

Persamaan regresi linier berganda memiliki dua hasil koefisien, yaitu *unstandardized* dan *standardized*. *Unstandardized* digunakan apabila data dalam bentuk nominal atau rasio (data keuangan). *Standardized* digunakan apabila data kualitatif distandarisasikan menjadi data kuantitatif. Persamaan model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah *standardized*.

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali, (2016).

Model regresi yang baik adalah nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas, peneliti menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisis grafik

Membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Analisis statistik

Terdapat dua uji statistik sederhana yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual, diantaranya dengan melihat nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S).

b) Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara *variable* bebas. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala multikoleniaritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai adalah nilai *Tolerance* < 0.10. Nilai VIF diketahui dengan melihat VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikoleniaritas dan

sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas, Ghazali (2018).

c) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model regresi yang bebas heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *charts* tersebut membentuk pola titik – titik yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit berarti terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila terdapat pola yang tidak jelas atau acak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali (2018).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F/ Uji Anova)

Menurut Ghazali (2016), uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1, b_2, b_3 secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, = 0$$

$$H_1 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \neq 0$$

Uji hipotesis atau yang disebut juga dengan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun diestimasi apakah Y berhubungan linier terhadap X_1, X_2 , atau X_3 . Terdapat beberapa kriteria untuk menguji hipotesis menggunakan uji F, diantaranya Ghazali, (2016) :

a. Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, dimana semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan memengaruhi variabel dependen.

b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A .

3.10.2 Uji Hipotesis Ke dua dan Ke tiga (Uji t / Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji hubungan secara parsial guna mengukur tingkat signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung lebih dari t tabel maka H_1 diterima atau H_0 ditolak. Menurut Ghazali (2018), dasar keputusan dalam prosedur pengujian akan menggunakan statistik uji- t sebagai berikut :

1. Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

a) Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya variable independent secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

b) Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya variable independent secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali, (2016).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

PT. Telkom Akases (PTTA) merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak dibidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT.

Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang saham mayoritasnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia; Tbk. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengeelolaan infrastruktur jaringan.

Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan *backbone* berbasis serat optik maupun *Interneet Protocol* (IP) dengan menggelar 30 *node terra router* dan sekitar 75.000 Km kabel serat optik.

Pembangunan serat kabel optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanan, Telkom mendirikan PT. Telkom Akses (PTTA).

Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan *broadband*, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses adalah *Network Terminal Equipment*

(NTE), serta jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M – Operation & Maintenance) jaringan akses pita lebar.

4.1.2 Lokasi PT. Telkom Akses Area Surabaya Regional Jawa Timur

Kantor induk PT. Telkom akses area Surabaya Regional Jawa Timur berada di Jalan Kalisosok Gg. I No. 12, Krembangan Selatan., Kecamatan Krembangan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60175.

4.1.3 Visi dan Misi PT. Telkom Akses

PT. Telkom Akses memiliki Visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan *broadband* dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan seluruh *stakeholder*.

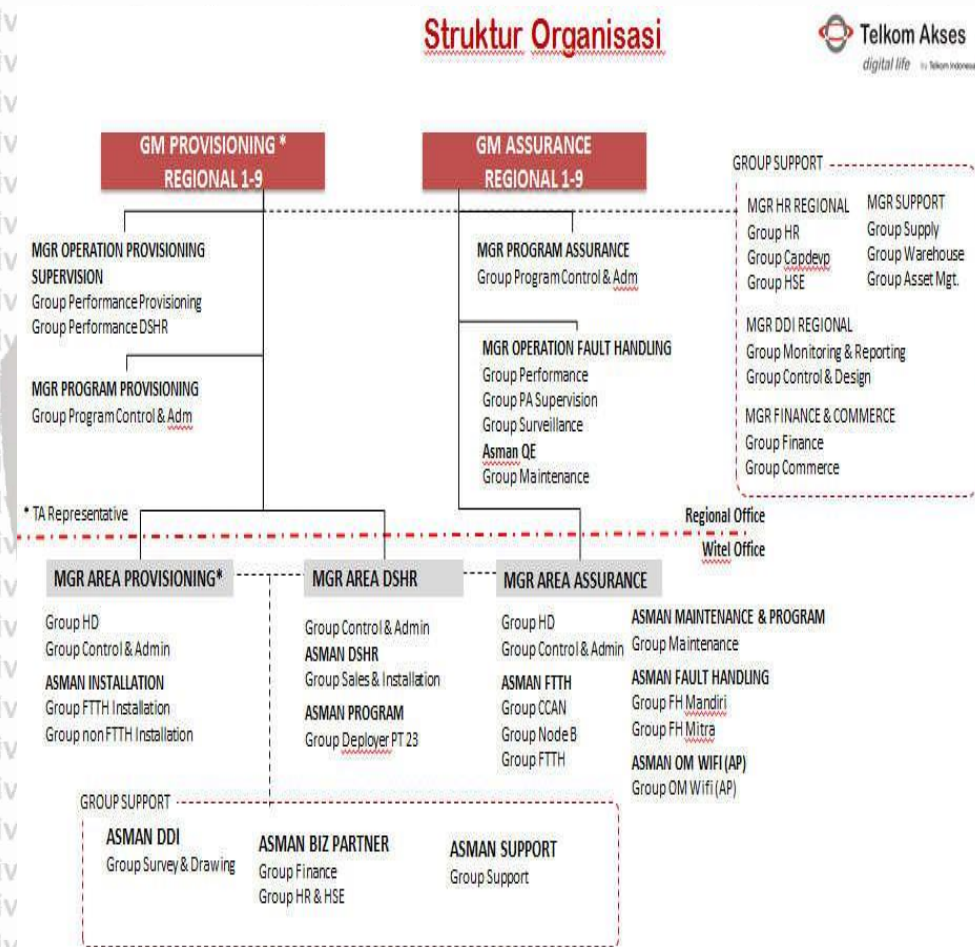
2. Misi

- a) Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telekomunikasi Tbk.
- b) Memberikan layanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu, dan tepat volume infrastruktur jaringan akses.
- c) Menciptakan tenaga kerja yang profesional, handal, dan cakap dibidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
- d) Memberikan hasil terbaik bagi seluruh *stakeholder*.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Telkom Akses

Peran struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan karena akan mempermudah pimpinan berkomunikasi dengan para staf, sehingga tujuan akhir perusahaan akan dapat tercapai lebih mudah. Susunan organisasi PT.

Telkom Akses kantor cabang Surabaya adalah sebagai berikut :



Sumber : telkomakses.co.id

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Cabang Surabaya

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden membahas mengenai latar belakang sampel yang digunakan didalam penelitian berdasarkan aspek yakni usia, jenis kelamin, pendidikan. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

4.2.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-25 Tahun	27	54%
26-35 Tahun	15	30%
36-45 Tahun	5	10%
46-55 Tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan berusia 18 – 25 tahun memiliki jumlah paling banyak yaitu 54%, sedangkan karyawan berusia 26 – 35 tahun sebanyak 30%, untuk usia 36 – 45 tahun sebanyak 10%,

pada jenjang usia 46 – 55 yaitu sebanyak 6%. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengandalkan usia karyawan yang masih muda.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	38	76%
Perempuan	12	24%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang didominasi oleh jenis kelamin laki – laki a sebanyak 38 responden dan untuk koresponden perempuan berjumlah 12 responden. Hal ini dikarenakan model bisnis dari perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menuntut banyak posisi dengan tugas operasional dan produksi lapangan yang mungkin secara sosial dan psikologis cocok untuk ditempati oleh laki-laki.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
SMA	15	30%
S1	25	50%
S2	10	20%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan paling banyak memiliki pendidikan S1 sebanyak 50%, kemudian responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 30%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 20%. Hasil ini berbanding lurus dengan karakteristik usia responden yang mayoritas berusia 18 sampai dengan 25 tahun.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap – tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memiliki 2 persyaratan penting yaitu *valid* dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas

dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas *instrument* menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver.

24.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing *item* pernyataan dengan skor *item* pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel

X1				
Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.576	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.648	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.614	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.688	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.585	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.451	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.325	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.308	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.629	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.619	0.000	0.3	Valid
X1.11	0.641	0.000	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel

X2				
X2.1	0.574	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.416	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.409	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.306	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.334	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.572	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.716	0.000	0.3	Valid
X2.8	0.667	0.000	0.3	Valid
X2.9	0.728	0.000	0.3	Valid
Y				
Y1	0.410	0.000	0.3	Valid
Y2	0.468	0.000	0.3	Valid
Y3	0.417	0.000	0.3	Valid
Y4	0.388	0.000	0.3	Valid
Y5	0.420	0.000	0.3	Valid
Y6	0.422	0.000	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel

Y7	0.431	0.000	0.3	Valid
Y8	0.526	0.000	0.3	Valid
Y9	0.555	0.000	0.3	Valid
Y10	0.487	0.000	0.3	Valid
Y11	0.539	0.000	0.3	Valid
Y12	0.556	0.000	0.3	Valid
Y13	0.614	0.000	0.3	Valid
Y14	0.449	0.000	0.3	Valid
Y15	0.449	0.000	0.3	Valid
Y16	0.409	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian validitas variabel penelitian diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi indikator skor dengan skor total (r_{IT}) > nilai korelasi tabel (0,3). Dengan demikian indikator kuisioner pada penelitian dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana

pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2006) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“ Reliabilitas adalah alat untuk pengukuran suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban – jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Keselamatan kerja (X1)	0,835	Reliabel
2	Kesehatan kerja (X2)	0,693	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai dari alpha *cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Dalam Variabel Keselamatan Kerja terdapat sebelas *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	10	20.00	28	56.00	7	14.00	4	8.00	1	2.00	50	100	3.84
X1.2	5	10.00	21	42.00	8	16.00	7	14.00	9	18.00	50	100	3.12
X1.3	6	12.00	23	46.00	11	22.00	10	20.00	0	0.00	50	100	3.50
X1.4	6	12.00	30	60.00	7	14.00	7	14.00	0	0.00	50	100	3.70
X1.5	18	36.00	26	52.00	3	6.00	3	6.00	0	0.00	50	100	4.18
X1.6	19	38.00	25	50.00	6	12.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.26
X1.7	14	28.00	27	54.00	9	18.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.10
X1.8	7	14.00	27	54.00	12	24.00	4	8.00	0	0.00	50	100	3.74
X1.9	7	14.00	33	66.00	6	12.00	3	6.00	1	2.00	50	100	3.84
X1.10	10	20.00	25	50.00	8	16.00	7	14.00	0	0.00	50	100	3.76
X1.11	3	6.00	28	56.00	8	16.00	10	20.00	1	2.00	50	100	3.44
													3.77

Sumber :Data Primer diolah (2021)

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Keselamatan Kerja. Hasil perhitungan rata – rata variabel Keselamatan didapatkan sebesar 3,77. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel Keselamatan memiliki kategori penilaian yang baik.

Berdasarkan nilai rata – rata *item* pertanyaan didapatkan *item* yang memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu perusahaan memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Telkom

Akses Surabaya selalu memperhatikan aspek kompensasi pada keselamatan karyawannya, sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Dalam Variabel Keselamatan Kerja terdapat enam *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	6	12.00	28	56.00	10	20.00	5	10.00	1	2.00	50	100	3.66
X2.2	8	16.00	34	68.00	3	6.00	4	8.00	1	2.00	50	100	3.88
X2.3	8	16.00	30	60.00	7	14.00	5	10.00	0	0.00	50	100	3.82
X2.4	17	34.00	25	50.00	5	10.00	2	4.00	1	2.00	50	100	4.10
X2.5	9	18.00	30	60.00	8	16.00	3	6.00	0	0.00	50	100	3.90
X2.6	7	14.00	31	62.00	4	8.00	8	16.00	0	0.00	50	100	3.74
X2.7	4	8.00	10	20.00	10	20.00	13	26.00	13	26.00	50	100	2.58
X2.8	2	4.00	25	50.00	6	12.00	9	18.00	8	16.00	50	100	3.08
X2.9	5	10.00	17	34.00	7	14.00	12	24.00	9	18.00	50	100	2.94
													3.52

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian variabel Kesehatan Kerja. Hasil perhitungan rata-rata variabel Kesehatan didapatkan sebesar 3,52. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesehatan memiliki kategori penilaian yang baik.

Berdasarkan rata-rata *item* pertanyaan didapatkan *item* yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu perusahaan telah menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan dengan nilai sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa PT.Telkom

Akses Surabaya selalu memperhatikan aspek kesehatan karyawan dalam hal

asuransi kesehatan, sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat tujuh belas pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	4	8.00	33	66.00	9	18.00	4	8.00	0	0.00	50	100	3.74
Y2	6	12.00	32	64.00	8	16.00	1	2.00	3	6.00	50	100	3.74
Y3	11	22.00	35	70.00	2	4.00	2	4.00	0	0.00	50	100	4.10
Y4	13	26.00	32	64.00	3	6.00	2	4.00	0	0.00	50	100	4.12
Y5	12	24.00	31	62.00	6	12.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.08
Y6	10	20.00	35	70.00	4	8.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.08
Y7	12	24.00	36	72.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.20
Y8	12	24.00	21	42.00	15	30.00	2	4.00	0	0.00	50	100	3.86
Y9	14	28.00	27	54.00	9	18.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.10
Y10	10	20.00	32	64.00	5	10.00	3	6.00	0	0.00	50	100	3.98
Y11	14	28.00	27	54.00	5	10.00	4	8.00	0	0.00	50	100	4.02
Y12	12	24.00	31	62.00	5	10.00	1	2.00	1	2.00	50	100	4.04
Y13	11	22.00	32	64.00	4	8.00	3	6.00	0	0.00	50	100	4.02
Y14	16	32.00	29	58.00	4	8.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.20
Y15	15	30.00	30	60.00	4	8.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.18
Y16	13	26.00	34	68.00	0	0.00	3	6.00	0	0.00	50	100	4.14
													4.04

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan rata-rata variabel Kinerja didapatkan sebesar 4,04. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki kategori penilaian yang baik.

Berdasarkan nilai rata – rata *item* pertanyaan didapatkan *item* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu karyawan memiliki inisiatif dalam pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah dengan nilai sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Akses memiliki inisiatif yang baik dalam penyelesaian masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4.5 Hasil Analisis Regresi

4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi – asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS 24 *for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut

(1) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik, Ghazali (2018). Pengujian dilakukan melihat *Normal Probability Plot*, seperti berikut :

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	5.02556495
Most Extreme	Absolute	.126
Differences	Positive	.126
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065

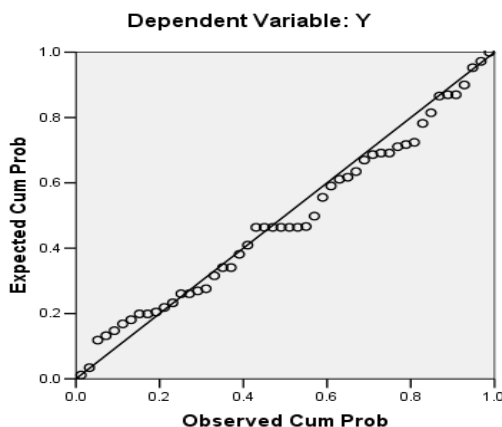
a Test distribution is Normal

b Calculated from data

Sumber : Data Primer diolah (2021)

dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.065 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0,05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, sehingga dapat disimpulkan regresi memenuhi asumsi normalitas.

(2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10 :

Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0,741	1,355
X2	0,741	1,355

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing – masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Keselamatan Kerja adalah 0,741
- Tolerance untuk Kesehatan Kerja adalah 0,741

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Berikut hasil pengujian masing – masing variabel bebas :

- VIF untuk Keselamatan Kerja adalah 1,355
- VIF untuk Kesehatan Kerja adalah 1,355

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

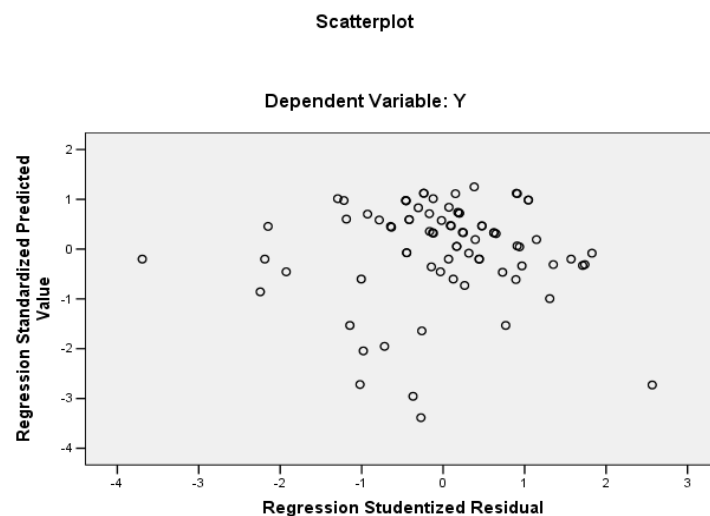
(3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam, dengan demikian meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis :

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *Scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis berganda yang telah dilakukan.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan

bantuan SPSS for windows versi 24 didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Y	(Constant)	49.029	6.11		8.118	0.001
	X1	0.355	0.159	0.342	2.200	0.033
	X2	0.161	0.177	0.141	0.909	0.368
R :		0.432				
R Square :		0.185				
Adjusted R Square :		0.151				
F Hitung :		5,276				
Sig. F :		0,009				
F tabel :		4.038				
t tabel :		1,677				

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

(1) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang digunakan adalah *ustandardized regression*, karena data yang digunakan penelitian ini adalah data *interval* yang pengukurannya menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok. Dalam *unstandardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.11 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,342 X_1 + 0,141 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pada hasil regresi menunjukkan koefisien b_1 yaitu 0.342 dengan nilai $\text{sig } 0,03 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Keselamatan (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pada hasil regresi menunjukkan koefisien b_2 yaitu 0,141 dengan nilai $\text{sig } 0,369 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kesehatan (X_2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam merepresentasikan variabel dependen.

Koefisien determinasi dapat diketahui melalui nilai *adjusted R square*.

Koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang dihasilkan oleh model regresi

pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

sebesar 0,151. Hal ini berarti keragaman Y mampu direpresentasikan oleh

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 15.1%, atau dengan kata lain

kontribusi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan memiliki pengaruh sebesar 15,1%, sedangkan sisanya yaitu 84.9%

merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah

data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab

hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.7.1 Hipotesis I (F test/ Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk menguji keseluruhan variabel independen yang terdiri dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan melihat nilai $\alpha < 0.05$. Berikut

Tabel 4.12 yang menunjukkan hasil Uji F :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.447	2	141.723	5.276	.009 ^b
	Residual	1235.655	48	26.862		
	Total	1519.102	50			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan						

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* adalah 4,038. Jika F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} maka hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($5,276 > 4,038$). Pada gambar tersebut juga diketahui nilai Sig 0,009 dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$ maka $Sig\ 0,009 < 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.7.2 Hipotesis II dan III (t test)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	t Statistics	Probabilitas
Konstanta	Kinerja Karyawan	8,024	0.001
Keselamatan	Kinerja Karyawan	2,200	0.033
Kesehatan	Kinerja Karyawan	0,909	0.368

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

a. Pengujian Keselamatan Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil t test antara X_1 (Keselamatan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,200. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 48) adalah sebesar 1,677. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,200 > 1,677$ atau nilai $\text{sig } t (0,033) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Keselamatan) terhadap Kinerja Karyawan adalah memenuhi standar hitung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan diterima.

b. Pengujian Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil *t test* antara X_2 (Kesehatan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan *t* hitung = 0,909. Sedangkan *t* tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 48) adalah sebesar 1,677. Karena *t* hitung < *t* tabel yaitu $0,909 < 1,677$ atau nilai $\text{sig } t (0,368) > \alpha = 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja tidak memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan .

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 karyawan pada PT. Telkom Akses area Surabaya kantor Cabang Kebalen yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari *r* tabel yang berarti tiap – tiap *item* variabel adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dilanjutkan dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliabel karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada tabel Hasil Uji Normalitas yang di mana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*.

4.8.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Hipotesis uji F, variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) memiliki nilai F hitung < F tabel sehingga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,151 (15,1%) dan sisanya sebanyak 84,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.8.2 Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,355, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Keselamatan Kerja, maka semakin tinggi pula peningkatan Kinerja Karyawan.

4.8.3 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh koefisien regresi untuk Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0,161, hal ini menunjukkan bahwa bila Kesehatan Kerja ditingkatkan, maka terjadi pula peningkatan pada kinerja karyawan. Pada pengujian hipotesis parsial dihasilkan bahwa kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien regresi variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh positif. Koefisien bernilai positif karena terjadi hubungan searah antara variabel kesehatan dan kinerja

karyawan, hal ini menunjukkan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Hal ini bisa terjadi karena karakteristik responden berdasarkan usia paling dominan yaitu 18-25 Tahun sebesar 54% yang masuk pada kategori Remaja Akhir, seperti yang diketahui bahwa pada usia tersebut kemampuan fisik dan kekebalan pada tubuh belum mempunyai pengaruh pada gangguan kesehatan.

Selain itu, data yang diperoleh dilapangan melalui wawancara pada salah satu karyawan membenarkan bahwa faktor gangguan kesehatan yang terjadi di PT. Telkom Akses Kantor Cabang Kebalen Kota Surabaya bisa terjadi bukan disebabkan karena akibat dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, melainkan karena adanya kesalahan pihak karyawan itu sendiri yang tidak menjaga pola hidup, dalam hal ini yang dimaksud adalah menjaga pola makan, jam tidur, dan lain sebagainya.

Pernyataan tersebut juga didukung dengan pendapat Rivai (2009) yang memiliki pandangan bahwa masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak, penyakit ini dapat berkisar mulai penyakit ringan hingga yang serius dan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Selain itu, Rivai (2009) juga mengemukakan pendapatnya bahwa mengurangi timbulnya penyakit pada umumnya sulit dilakukan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerjanya.

4.9 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian ini adalah hal – hal yang perlu dilakukan oleh manajemen PT. Telkom Akses Cabang Surabaya yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dalam praktik penerapan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan, antara lain :

- a. PT. Telkom Akses Cabang Surabaya bisa mempertahankan Program Keselamatan Kerja seperti selalu memeriksa secara rutin Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan oleh karyawan apakah masih layak digunakan atau tidak, sehingga rasa nyaman dalam bekerja akan selalu memberikan kontribusi kinerja karyawan yang baik.
- b. Penting bagi PT. Telkom Akses Cabang Surabaya dalam menyempurnakan Program Kesehatan Kerja, perusahaan dapat melakukan pemantauan secara berkala melalui kerja sama yang dilakukan dengan rumah sakit maupun instansi kesehatan yang terkait. Selain itu, perusahaan juga bisa menerapkan kebijakan untuk mewajibkan setiap karyawan yang memenuhi syarat dan tidak memiliki kelainan kesehatan melakukan donor darah melalui Palang Merah Indonesia (PMI), mengingat banyak dampak positif yang diperoleh bagi kesehatan tubuh.

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil uji F didapatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Keselamatan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Kesehatan Kerja tidak mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan perhatiannya terhadap Keselamatan Kerja, karena Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan selalu memperhatikan kesediaan alat perlindungan yang sesuai dengan standar, jaminan kompensasi untuk kecelakaan kerja dan selalu memperhatiakn prosedur keselamatan kerja pada karyawannya.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti

selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan.

Menurut widyadari (2004), menjelaskan bahwa kompetensi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan serta memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Husnan dan Heidjirahman dalam Segara (2016) memaparkan bahwa hal terpenting yang harus diperhatikan adalah bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada siapa yang berkerja mengelola organisasi dan kompetensi. Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan suatu motivasi yang terus-menerus.

Mulyadi (2011), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, AAP. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Pustaka Setia, Bandung.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Follet, Mary Parker. 2003. *Definition of Management*. Jakarta: Indeks
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia, Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 4. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, TH. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Feri. 2020. 'Indef Sebut Ekonomi Indonesia Mengarah ke Sektor Jasa', <https://www.beritasatu.com/ekonomi/599075/indef-sebut-ekonomi-indonesia-mengarah-ke-sektor-jasa->.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Dian Rakyat, Jakarta.
- Robbins, S dan Judge AT. 2016. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sisna, A. D. 2014. 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap KINERJA Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri)'. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 15.
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES, Jakarta.

Silvi, F. H, 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Customer Service Support PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang', Skripsi. Universitas Brwaijaya, Malang.

Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2000, *Riset Pemasaran dan Aplikasi dengan SPSS*. Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.

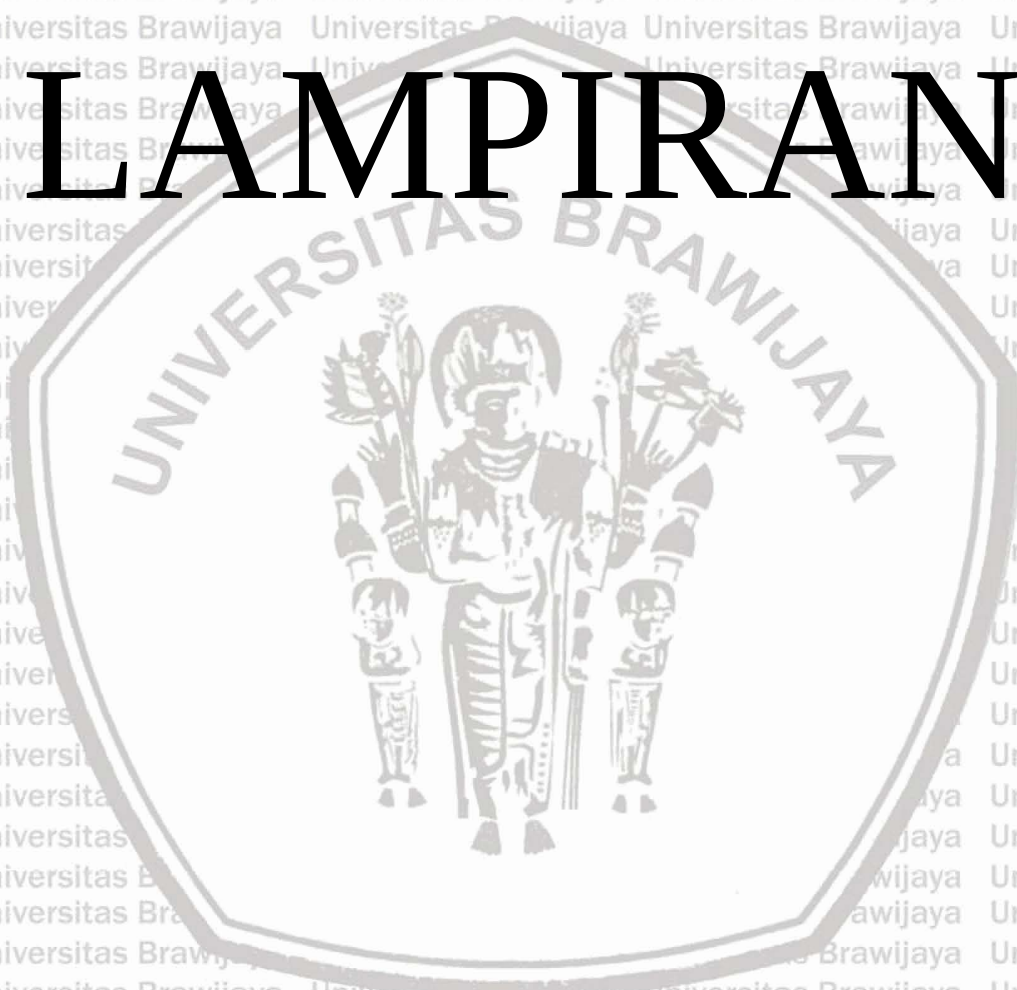
Tarwaka. 2008. *Manajemen dan Implemetasi K3 Di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.

Tritama, A, 2015, 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)'. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 29.

Sukma, Agustina, Mahmuda, Mustika, Ratnawati. 2019. *Perkembangan Ekonomi Digital di Indonesia*. Puslitbang dan IKP, Jakarta.

Zuraya, N. 2013. 'Sektor Jasa Berpotensi Naikkan Daya Saing Indonesia', <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/04/19/mlhx7a-sektor->.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuisisioner

No. Responden :

(Diisi oleh peneliti)

KUISIONER

Responden yang terhormat, Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, dengan rendah hati saya mohon kesediaan Anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner ini. Saya akan menjamin krahasian jawaban yang anda berikan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Atas kerjasama dan segala bantuan Anda dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

Penyusun

Rahmat Aditya Negara

Identitas Responden

1. Usia :tahun
2. Lama bekerja : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
4. Pendidikan Terakhir : SMA/S1/S2/S3 *)

*) Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian Kuisioner :

Berilah tandan cek (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.

Keterangan Skor :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Ragu – ragu (R) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Program Keselamatan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
A.	Perlindungan Tenaga Kerja					
1	Alat pelindung diri telah tersedia dengan lengkap					
2	Alat pengidentifikasi bahaya yang mungkin akan terjadi telah lengkap (alarm, dll)					
3	Latihan tanggap darurat telah dilaksanakan secara berkala					
4	Sosialisasi keselamatan kerja telah dilaksanakan secara berkala					
B.	Jaminan Tenaga Kerja					
1	Perusahaan telah menyediakan jaminan atas kecelakaan kerja					
2	Perusahaan memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja					
3	Perusahaan memberikan santunan tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja					
C.	Prosedur Keselamatan Diri					
1	Karyawan telah menerapkan penggunaan peralatan perlindungan diri dengan baik					
2	Perusahaan telah melaksanakan simulasi menghadapi keadaan darurat					
3	Perusahaan telah menerapkan prosedur menghadapi kecelakaan kerja dengan baik					
4	Perusahaan telah menerapkan prosedur rencana pemulihan keadaan darurat					

Program Kesehatan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
A.	Bantuan Penyesuaian Diri					
1	Perusahaan telah melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja					
2	Perusahaan telah melakukan pembinaan untuk penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan					
3	Pembinaan telah diberikan oleh tenaga kerja yang mempunyai kelainan khusus					
B.	Perlindungan Tenaga Kerja					
1	Perusahaan telah menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan					
2	Pemeriksaan kesehatan telah dilaksanakan secara berkala dengan baik					
3	Pertolongan pertama pada kecelakaan telah dilaksanakan dengan tanggap					
C.	Pengobatan dan Fasilitas penunjang Kesehatan Bagi Tenaga Kerja					
1	Fasilitas Penunjang Kesehatan Telah Tersedia					
2	Klinik berobat bagi karyawan telah tersedia					
3	Tersedianya klinik berobat di Perusahaan memudahkan karyawan untuk berkonsultasi perihal kesehatan					

Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan atasan					
3	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing rekan kerja saya untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja					
4	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai selesai					
5	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja					
6	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai					
7	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan					
8	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah diterapkan dalam peraturan perusahaan					
9	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
10	Saya selalu menaati perintah dan instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya					
11	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik					

13	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan baru				
14	Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah				
15	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik				
16	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan				



LAMPIRAN 2

Hasil Output Data SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations		X1_total
X1_01_A	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_02_A	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_03_A	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_04_A	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_01_B	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_02_B	Pearson Correlation	.451**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
X1_03_B	Pearson Correlation	.325*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	50
X1_01_C	Pearson Correlation	.244
	Sig. (2-tailed)	.088
	N	50
X1_02_C	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_03_C	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_04_C	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

Realibilitas X1

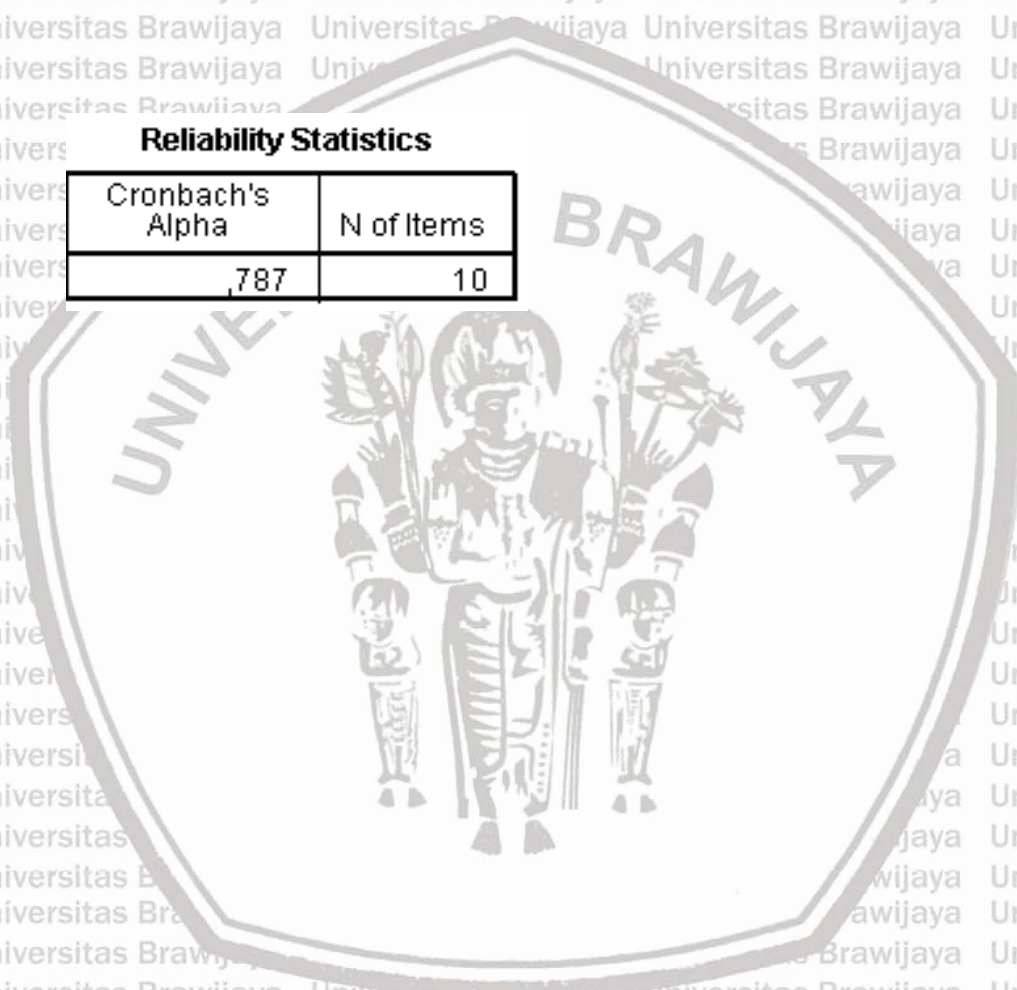
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	10



Correlation

Correlations

		X2_total
X2_01_A	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2_02_A	Pearson Correlation	.416**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
X2_03_A	Pearson Correlation	.409**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
X2_01_B	Pearson Correlation	.274
	Sig. (2-tailed)	.054
	N	50
X2_02_B	Pearson Correlation	.334*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	50
X2_03_B	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2_01_C	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2_02_C	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2_03_C	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

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

Reliabilitas

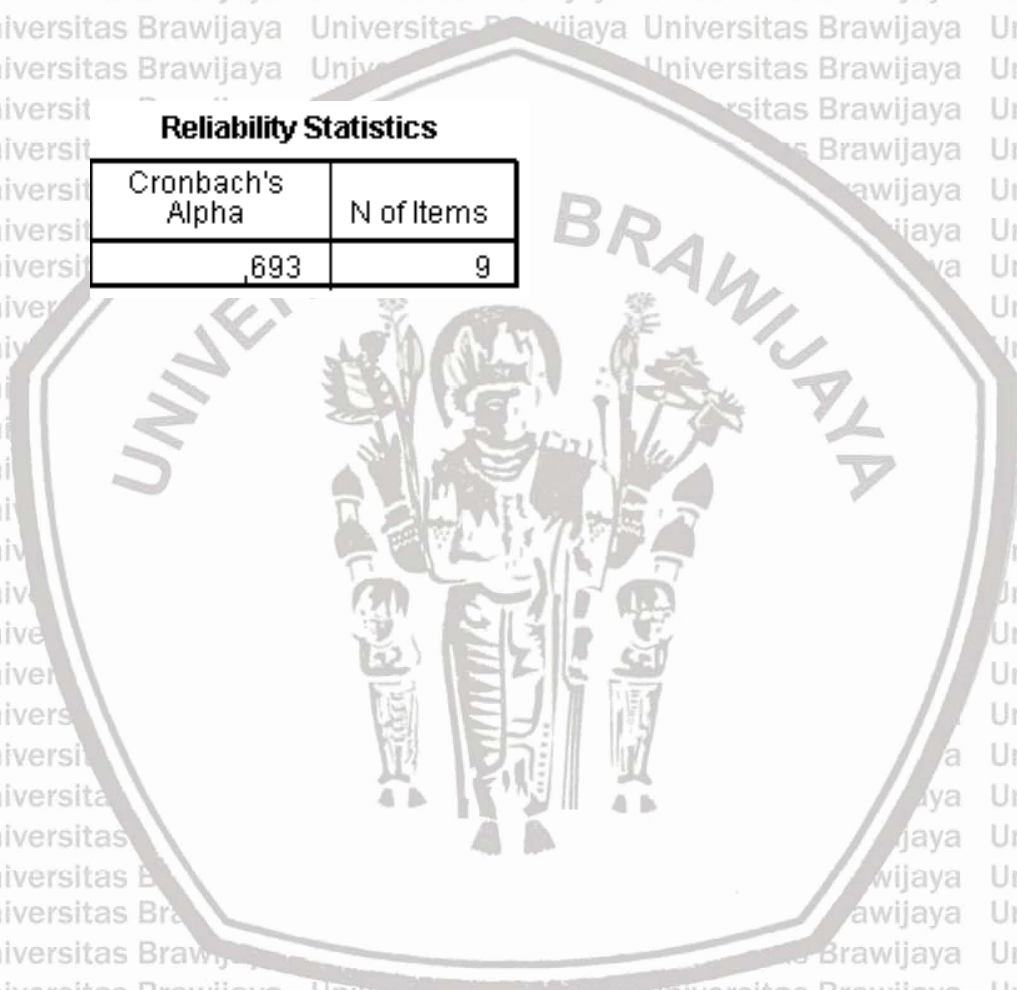
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	9



Correlation

Correlations

		Y1_total
Y1_01	Pearson Correlation	.317 [*]
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	50
Y1_02	Pearson Correlation	.410 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
Y1_03	Pearson Correlation	.468 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
Y1_04	Pearson Correlation	.417 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
Y1_05	Pearson Correlation	.388 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
Y1_06	Pearson Correlation	.420 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
Y1_07	Pearson Correlation	.422 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
Y1_08	Pearson Correlation	.431 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
Y1_09	Pearson Correlation	.526 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y1_10	Pearson Correlation	.555 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y1_11	Pearson Correlation	.487 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

Lanjutan Tabel Correlation

Y1_12	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y1_13	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y1_14	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y1_15	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
Y1_16	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
Y1_17	Pearson Correlation	.409**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
Y1_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

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

Reliabilitas

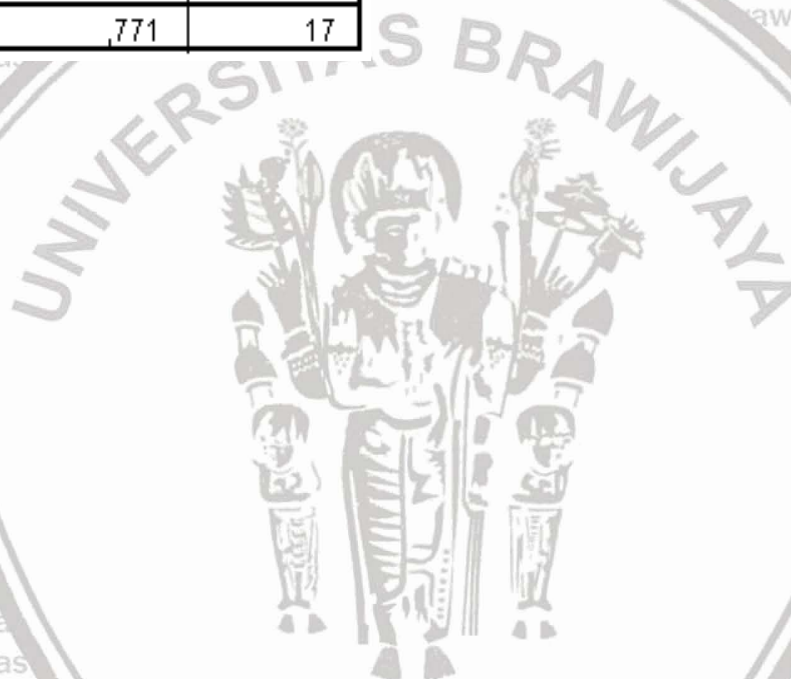
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	17



Lampiran 3. Asumsi Klasik

Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.084	6.046		8.118	<.001		
	keselamatan	.355	.157	.346	2.266	.028	.741	1.350
	kesehatan	.154	.173	.136	.888	.379	.741	1.350

a. Dependent Variable: kinerja

Asumsi Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02556495
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065

Lampiran 4. Regresi linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.186	.152	5.131

a. Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.447	2	141.723	5.276	.009 ^b
	Residual	1235.655	46	26.862		
	Total	1519.102	48			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.029	6.110		8.024	<.001
	keselamatan	.350	.159	.342	2.200	.033
	kesehatan	.161	.177	.141	.909	.368

a. Dependent Variable: kinerja