SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

OLEH:

NADIRA ELSA VIOLETA

215210543

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

HALAMAN JUDUL

SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

OLEH:

NADIRA ELSA VIOLETA

215210543

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Nadira Elsa Violeta
PM	: 215210543
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

DEKAN

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

KETUA PRODI

Gilang Nugroho, SE., M.M

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nadira Elsa Violeta
NPM : 215210543
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	03 Januari 2025	ACC DAFTAR SEMINAR HASIL	

Pekanbaru, 03 April 2025
Wakil Dekan I

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAK. EKONOMI

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 161/KPTS/FE-UIR/2026, Tanggal 01 April 2026, Maka pada Hari Rabu/01 April 2026 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Nadira Elsa Violeta
2. NPM	: 215210543
3. Program Studi	: Manajemen
4. Judul Skripsi	: PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU
5. Tanggal Ujian	: 01 April 2026
6. Waktu Ujian	: 60 menit
7. Tempat Ujian	:
8. Yudicium/Nilai	: Lulus (B+) 80.42
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Gilang Nugroho, SE., M.M
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
2. Dr. Desy Mardianty, SE., MM.
3. Arie Yusnelly SE,MM

Notulen

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 01 April 2026
Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 161/Kpts/FE-UIR/2026
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama	: Nadira Elsa Violeta
NPM	: 215210543
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Arie Yusnelly SE,MM	Penata Muda Tk. I, C/b	Methodologi	Anggota
4.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
   Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 April 2026

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nadira Elsa Violeta
NPM : 215210543
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	03 Januari 2025	ACC DAFTAR SEMINAR HASIL	

Pekanbaru, 03 April 2025
Wakil Dekan I

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAK. EKONOMI

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nadira Elsa Violeta
NPM : 215210543
Judul Proposal : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU
Penguji : 1. Dr. Desy Mardianty, SE., MM.
2. Arie Yusnelly SE,MM
Hari/Tanggal Seminar : 14 Mei 2025

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

Judul : Disetujui
Permasalahan : Jelas
Tujuan Penelitian : Jelas
Hipotesa : Sesuai
Variabel yang diteliti : Jelas
Alat yang dipakai : Sesuai
Populasi dan sampel : Jelas
Cara pengambilan sampel : Sesuai
Sumber data : Jelas
Cara memperoleh data : Jelas
Teknik Pengolahan data : Jelas
Daftar kepustakaan : Cukup
Teknik penyusunan laporan : Jelas
Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Anggota	
3.	Arie Yusnelly SE,MM	Anggota	

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 14 Mei 2025
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama	: Nadira Elsa Violeta
N P M	: 215210543
Program Studi	: Manajemen
Topik	: MSDM Kontemporer
Pembimbing	: Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 30 September 2024
Menyetujui,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAK. EKONOMI

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas barikut:

NAMA	:	**NADIRA ELSA VIOLETA**
NPM	:	**215210543**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU**
PEMBIMBING	:	**ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 15% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 Maret 2026

Ketua Program Studi Manajemen

Gilang Nugroho, S.E., M.M.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU"

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain, yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila kemuadian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 1 April 2026

Yang memberi pernyataan



NADIRA ELSA VIOLETA
215210543

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

OLEH :

NADIRA ELSA VIOLETA
215210543

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAC

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

OLEH :

NADIRA ELSA VIOLETA
215210543

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health (OSH) on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. This research employs a quantitative research method. The number of respondents in this study was 60 employees, selected using a saturated sampling technique. The data analysis technique used was simple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 21 software. The results of the study indicate that Occupational Safety and Health (OSH) has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. This finding implies that the proper implementation of Occupational Safety and Health plays an important role in improving employee performance, as it is able to create a safe and healthy working environment that supports employee productivity.

Kata Kunci : *Occupational Safety and Health, Employee Performance.*

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI v
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSIvi
BERITA ACARA SEMINAR HASIL vii
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL viii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING ix
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME x
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI xi
ABSTRAK xii
ABSTRAC xiii
DAFTAR ISI i
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Sistematika Penulisan 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1 Kinerja Karyawan 12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 12
2.1.2 Dimensi yang Menunjang Kinerja 14
2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja 14
2.1.4 Indikator Kinerja 17
2.1.5 Penilaian Kinerja 18
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 19
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 19
2.2.2 Pengertian Keselamatan Kerja 20

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi terjadinya Kecelakaan Kerja 22
2.2.3 Tujuan keselamatan dan keselamatan kerja 22
2.2.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja 23
2.3 Penelitian Terdahulu 25
2.4 Kerangka Pemikiran 28
2.5 Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN 29
3.1 Desain Penelitian 29
3.2 Objek Penelitian 29
3.3 Definisi Operasional Variabel 29
3.4 Populasi dan Sampel 31
3.4.1 Populasi 31
3.5 Jenis dan Sumber Data 32
3.6 Teknik Pengumpulan Data 33
3.7 Teknik Analisis Data 34
3.7.1 Analisis Deskriptif 35
3.7.2 Uji Validitas 35
3.7.3 Uji Reliabilitas 36
3.7.4 Uji Asumsi Klasik 36
3.7.5 Uji Hipotesis 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 41
4.2 Visi dan Misi 43
4.2.1 Visi 43
4.2.2 Misi 43
4.3 Struktur Organisasi 44
4.4 Identifikasi Responden 47
4.4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47
4.4.2 Responden Berdasarkan Usia 48
4.4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 49
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 49
4.5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) 49

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 75
4.6 Analisis Data 98
4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 98
4.6.1.1 Uji Validitas 98
4.6.1.2 Uji Reliabilitas 100
4.6.2 Uji Asumsi Klasik 101
4.6.2.1 Uji Normalitas 101
4.6.2.2 Uji Multikolinearitas 103
4.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas 104
4.6.3 Pengujian Hipotesis 105
4.6.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana 105
4.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R2) 108
4.7 Pembahasan 109
BAB V PENUTUP 112
5.1 Kesimpulan 112
5.2 Saran 113
DAFTAR PUSTAKA 115
LAMPIRAN 118

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mendorong manajer untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia atau karyawan dapat mencapai tingkat hasil kerja terbaik. Karena hasil kerja yang optimal, pada akhirnya hasil kerja yang optimal akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan, serta untuk pengembangan perusahaan untuk masa depan.

Dari perspektif karyawan, hasil kerja yang optimal merupakan ukuran penting dari kinerja pekerjaan karyawan dan dapat memengaruhi kompensasi yang diterima karyawan. Kemampuan untuk menggunakan atau memanfaatkan sumber-sumber produksi serta jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan mereka adalah cara untuk menentukan seberapa produktif seorang pekerja.

Menurut Arda (2017), kinerja diukur dengan membandingkan capaian aktual terhadap tolok ukur atau sasaran organisasi dalam periode waktu tertentu. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja.

Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, yang mencakup peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Namun, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan kinerja terbaik mereka. Dalam hal ini, dua komponen utama yang menjadi perhatian utama adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah komponen penting yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja selama mereka melakukan tugas mereka di tempat kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah kewajiban moral perusahaan dan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Regina, 2024).

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pekanbaru. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru merupakan badan usaha milik negara (BUMN) sebagai penyedia listrik satu satunya di indonesia, yang melayani kebutuhan masyarakat indonesia akan energi listrik secara profesional. PT PLN berada di dalam lindungan pemerintah sehingga terpantau oleh pemerintah, begitupun dengan karyawannya. Oleh karena itu apabila kinerja karyawan menurun makan akan berdampak terhadap layanan jasa yang dihasilkan. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP 3) Pekanbaru yang berada di jl. Dr. Setia Budhi N0. 57, Rintis, Kec. Lima Puluh, Pekanbaru, merupakan sebuah perusahaan milik negara (BUMN) yang menangani pelayanan pelanggan dan salah satu sektor yang memiliki banyak pelanggan.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN, yang bergerak dibidang jasa kelistrikan. Untuk itu PT. PLN upaya menghasilkan kinerja yang optimal dari para karyawannya. Kinerja yang optimal akan terlaksana apabila

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

karyawan yang menjadi aset kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya harus didasari oleh keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya dan ia memiliki tanggung jawab yang sangat baik akan terlaksananya kinerja yang optimal untuk kemajuan perushaannya. Data komposisi karyawan PT.PLN persero UP3 Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Komposisi karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki -laki	Perempuan
1.	Jaringan dan Kontruksi	18	18	-
2.	Niaga dan Pemasaran	7	5	2
3.	K3	7	7	-
4.	Teknisi PDKB	18	18	-
5.	Pemeliharaan	8	8	-
6.	Pengendalian	2	2	-
Total		**60**	**58**	**2**

Sumber : PT. PLN P ersero UP3 pekanbaru

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan 60 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, baik pegawai tetap maupun karyawan dari pihak vendor, yang telah bekerja aktif dalam kegiatan operasional. Yang terdiri dari Jaringan dan Konstruksi, Niaga dan Pemasaran, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Teknisi PDKB, Pemeliharaan, Pengendalian.

Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Rata-rata reliasasi standar kinerja yang diberikan pada PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru masih berada diatas waktu standar yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

penanganan-penanganan yang terjadi seperti pelayanan penambahan tegangan arus listrik, laporan penanganan korsleting, permohonan pemasangan KWH baru, pelayanan pembayaran dan permohonan pemasangan kembali arus listrik yang rata rata berada diatas waktu standar yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2 Data hasil kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP 3) Pekanbaru Tahun 2024

No	Jenis pelayanan	Target	Realisasi
1	Pelayanan penambahan tegangan arus listrik	100%	78%
2	Permohonan pemasangan KWH baru	100%	92%
3	Pelayanan pembayaran	100%	93%
4	Pemasangan kembali arus listrik	100%	89%
5	Perbaikan penanganan korsleting	100%	73%

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target hasil kerja yang di capai oleh karywan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru belum tercapai secara maksimal, pelayanan dengan realisasi tertinggi yaitu pelayanan pembayaran sebesar 93%, sedangkan realisasi terendah yaitu perbaikan penanganan korsleting sebesar 73%. Ada beberapa hal yang mempengaruhi pencapaian hasil kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru termasuk didalamnya Kesehatan dan keselamatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja dianggap sebagai perlindungan yang memungkinkan pekerja dan komunitas kerja merasa aman, sehat, dan nyaman serta menggunakan semua sumber daya dengan aman dan efisien. (Ardana,2014). PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP 3) Pekanbaru mewajibkan setiap karyawan memiliki BPJS Ketenagakerjaan atau Jamsostek. Dalam kegiatan kerja karyawan dibekali dengan perlengkapan seperti sarung tangan khusus tahan api, kaca mata khusus, masker safety dan sepatu safety. Kebijakan perusahaan ini

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

sangat mendukung keselamatan dan kesehatan karyawan sehingga terhindar dari kecelakaan kerja.

Berdasarkan Undang- undang no 1 Tahun 1970 pasal 14 huruf c tentang keselamatan kerja, sebuah perusahaan , sebuah perusahaan mempunyai kewajiban untuk menyediakan alat pelindung diri secara gratis kepada pekerja atau siapapun yang masuk ke lokasi kerja dan bila tidak memenuhi kewajiban tersebut dianggap melakukan pelanggaran terhadap undang – undang dan mendapat tindakan yang sesuai kebijakan pemerintah. Berikut merupakan alat pelindung diri dari keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan:

Tabel 1.3 Peralatan Keselamatan Kerja Karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Tahun 2024

No	Nama Barang	Jumlah Barang	Frekuensi Pembelian/Tahun
1	Sarung Tangan	110	3 kali (per 4 bulan)
2	Masker	200	4 kali (per 3 bulan)
3	Kaca Mata Safety	100	1 kali (tahan lama)
5	Helm safety	100	1 kali (tahan lama)
6	Sepatu Safety	100	1 kali (per tahun)
7	Baju Safety	100	1 kali (per tahun)

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perusahaan sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan segala peralatan sebagai perlindungan karyawan dan mereka yang bekerja merasa aman dan nyaman agar seluruh hasil produksi bisa dipergunakan secara aman dan efisien. PT. PLN

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

(Persero) UP3 Pekanbaru PT PLN Pekanbaru mungkin membeli Alat Pelindung Diri (APD) untuk karyawan berdasarkan kebutuhan dan kebijakan perusahaan.

Berikut beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi frekuensi pembelian APD:

a. **Jenis pekerjaan dan risiko**: PT PLN Pekanbaru mungkin membeli APD lebih sering untuk pekerjaan dengan risiko tinggi, seperti pekerjaan di area Ash Silo yang berisiko penyebaran abu batu bara.
b. **Kualitas dan ketahanan APD**: APD yang lebih tahan lama mungkin tidak perlu diganti sesering APD yang kurang tahan lama.
c. **Kepatuhan karyawan**: PT PLN Pekanbaru mungkin membeli APD secara teratur untuk memastikan karyawan mematuhi aturan penggunaan APD.

Berikut adalah tabel kecelakaan kerja tahun 2024 berdasarkan hasil observasi di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, yang menggambarkan jenis kecelakaan, penyebab, dampak, serta keterkaitannya dengan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3):

No	Tanggal kejadian	Jenis kecelakaan	Penyebab	Dampak
1	Jan 2024	Luka ringan saat penanganan korsleting listrik	Tidak menggunakan helm dan sepatu safety	Luka ringan dan keterlambatan layanan pelanggan
2	Maret 2024	Cedera tangan akibat sengatan listrik	Tidak memakai sarung tangan anti-listrik	Cedera tangan dan terganggunya alur kerja
3	Mei 2024	Cedera mata saat pemotongan kabel	Tidak menggunakan pelindung mata	Efisiensi kerja menurun
4	Juli 2024	Cedera punggung karena jatuh dari tangga	Tidak menggunakan tali pengaman (safety harness)	Cedera punggung dan keterlambatan perbaikan jaringan luar gedung

No	Tanggal kejadian	Jenis kecelakaan	Penyebab	Dampak
5	Oktober 2024	Sesak napas akibat asap pembakaran kabel	Tidak memakai masker safety saat pembakaran kabel	Sesak napas dan harus menjalani pemulihan

Berdasarkan tabel diatas dan wawancara di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) selama tahun 2024. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Terjadi kecelakaan kerja saat penanganan korsleting listrik karena karyawan tidak menggunakan helm dan sepatu safety. Hal ini menyebabkan luka ringan dan keterlambatan dalam menangani keluhan pelanggan.
2. Pekerja mengalami sengatan listrik saat pemasangan jaringan karena tidak memakai sarung tangan khusus anti-listrik. Dampaknya berupa cedera tangan dan terganggunya alur kerja.
3. Pekerja mengalami cedera mata saat memotong kabel karena tidak menggunakan pelindung mata. Hal ini menyebabkan efisiensi kerja menurun.
4. Karyawan vendor jatuh dari tangga saat melakukan perbaikan jaringan luar gedung karena tidak menggunakan alat pengaman seperti tali pengaman (safety harness). Insiden ini mengakibatkan cedera punggung dan keterlambatan perbaikan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5. Karyawan menghirup asap berbahaya dari pembakaran kabel karena tidak memakai masker safety. Akibatnya, pekerja mengalami sesak napas dan harus dirawat untuk pemulihan singkat.

Penyebab dari terjadinya kecelakaan yang ada diperusahaan ini adalah seperti lainya karyawan dalam menggunakaan sefety pada saat bekerja atau tidak menggunakan alat pelindung diri saat melakukan suatu pekerjaaan, seperti tidak menggunakan helmet, tidak menggunakan alat pelindung mata dan wajah saat melakukan pekerjaan. Pekerja sering berasumsi atau terlalu percaya diri bahwa dirinya tidak tidak akan celaka sehingga pekerja masih ada tidak memiliki waktu untuk memakai alat pelindung diri sehingga melanggar aturan aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan kecelakaan di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan diatas, penulis tertarik dengan judul diatas disebabkan mengambil judul penelitian ”**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU“**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Adapun tujuan yang menjadi hal penting dalam sebuah penelitian adalah sebagai berikut : Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh positif dan signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

   Bagi peneliti sendiri untuk mengetahui Pengaruh Keselamatam dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, serta mengetahui bagaimana Keselamatam dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi hasil kerja karyawan Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

b. Bagi Perusahaan

   Bagi perusahaan ini berguna untuk mengevaluasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

c. Bagi Pihak Lain

   Bagi pihak pembaca hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, referensi dan evaluasi bagi semua pihak yang membutuhkan informasi terkait Keselamatan, Kesehatan Kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini penulis membagi ke dalam enam bab yang masing-masing terdiri dari :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan .

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori – teori yang berkaitan dengan Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan kinerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari Desain Penelitian, Objek Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Tekhnik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan. Serta hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah diterapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang artinya pencapaian sebuah hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah metode yang digunakan dalam mengatur organisasi secara menyeluruh, dan hasil dari pekerjaan tersebut dapat diperlihatkan buktinya, dipertanggungjawabkan laporannya secara konkrit atau dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkn. Hal ini berkaitan erat dengan pendapat Wibowo (2016) yaitu bahwa kinerja itu berasal dari kata performance, yang dapat didefinisikan sebagai keberhasilan atau prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi, baik secara individu maupun kolektif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang berkaitan dengan kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan keterampilan memecahkan masalah.sejauh mungkin diberikan secara sah, tidak ilegal dan sesuai etika dan moral (Busro,2017).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut, (Khaeruman, 2021).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan yang dapat diterima dengan masing-masing pihak memiliki kekuasaan dan tanggung jawab atas upaya tersebut.

Wirawan dalam (Rambet, 2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai. Menurut (Edy, 2018) kinerja yang juga disebut prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam melakukan aktivitas di tempat kerja. Menurut Mangkunegara, (2019) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya," bunyi pasal tersebut pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan.

Kinerja diukur dengan sejauh mana pegawai/ karyawan memenuhi standar/ persyaratan yang harus dicapai. Dan dalam hal ini, standar tersebut bisa bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.1.2 Dimensi yang Menunjang Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner dalam Emron Edison, dkk (2017:192) yaitu:

1. Kualitas : yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas : yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam jam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Teori Kasmir (2018: 189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian.

   Merupakan kemampuan atau skiil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan.

   Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, dan sebaliknya. Jadi dapat

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja.

   Rancangan pekerjaan akan mempermudah dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mempermudah untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar demikian pula sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian.

   Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja.

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi sesorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan.

   Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan.

   Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

8. Budaya organisasi.

   Budaya organisasi ialah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja.

   Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau suka dalam melaksanakan pekerjaan, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja.

    Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas.

    Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik

12. Komitmen

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, kemudian displin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Ketelitian kerja

Ketelitian pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus-menerus. Hal ini berkaitan dengan jumlah kesalah yang dilakukan. Sehingga Ketelitian ini dapat mengukur pegawai dalam hasil aktivitas yang dilakukan.

2. Kerapihan kerja

Ketika area kerja kita bersih dan rapi, akan jauh lebih mudah untuk menemukan apa yang dibutuhkan dan pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien. Kerapihan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang rapi dan nyaman sehingga nantinya efektivitas pekerjaan dapat meningkat.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Ketepatan kerja

Ketepatan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengarahkan atau melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Setiap pekerjaan yang diberikan kepada seoramg pegawai harus dapat dikerjakan secara tepat untuk mencapai tujuan organisasi

4. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan agtau kapasitas pegawai untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan pada bidang pekerjaannya agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

5. Pencapaian hasil

Dalam sebuah perusahaan atau instansi tentunya mengharapkan hasil atas kinerja dari para pegawainya. Pencapaian hasil merupakan proses ataupun cara yang dilakukan pegawai dalam mengupayakan tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan.

6. Hasil kerja melebihi target

Target kerja adalah ketentuan yang telah ditentukan oleh instansi. Hasil kerja melebihi target adalah pencapaian kerja yang dilakukan oleh pegawai dapat melebihi target yang telah ditetapkan.

2.1.5 Penilaian Kinerja

Yang dimaksud penilaian atau evaluasi kinerja oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Menurut Dick Grote dalam Emron, dkk (2017:194) dalam bukunya yang berjudul The Performance Appraisal, mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.
2. Menurut Simamora dalam Emron, dkk (2017:195) mengatakan evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan atasan kepada bawahan/pegawai atas hasil kerja dalam sebuah organisasi secara akurat dan sistematis. Penilaian kinerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Dalam menilai kinerja pegawai dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, hal ini dapat dilihat dari kontribusi dan prestasi yang telah diberikan pegawai kepada instansi atau perusahaan.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja adalah upaya peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan karena kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan. Selain itu, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja mengadaptasi antara pekerjaan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya (Kemenkes RI, 2016).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.2.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja sangan erat kaitannya dengan bagaimana menjalankan menjalankan pekerjaan yang menggunakan mesin dan alat kerja serta proses pengolahannya, lingkungan yang bersifat Teknik juga sasarannya ialah lingkungan kerja. Keselamatan kerja adalah sarana yang sangat penting dalam pencegahan kecelakaan, mencegah terjadinya kecacatan serta kematian yang diakibatkan kecelakaan. Keselamatan kerja yang diterapkan secara benar adalah pintu awal dari keamanan.

Menurut Mangkumanegara (2017:161) Keselamatan kerja menunjukan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang berati bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Sucipto (2014:2) dalam (Sihotang, Tobing, and Lumbantoruan 2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah "Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur".

Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Widodo, 2015).Adapun indikatornyaFirdaus, Muchammad Fahad; Goib & Febiana(2021)adalahsebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Fasilitas Kesehatan Kerja, adalah aspek yang sangat penting diberikan kepada pegawai untuk menjaga kesehatannya pada saat melakukan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja yang sehat, lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai saat bekerja, apabila kenyamana pegawai terjaga maka pegawai akan fokus dalam mencapai targetnya.
3. Fasilitas Kesehatan Kerja, merupakan alat pelindng diri yang digunkan pada saat bekerja yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam bekerja yang fungsinya untuk mengisolasi tubuh tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja.
4. Pencahayaan di ruang Kerja, penerangan sangat berpengaruh besar bagi pegawai guna mendapat pengelihatan yang baik saat bekerja. Kualitas pencahayaan yang tinggi akan sangat membantu pengelihatan dalam bekerja, apabila dalam bekerja tidak ada halangan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan (K3) merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sehingga Dengan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara efektif, secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitar lingkungan kerjanya.

2.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Napitupulu dalam (Maddeppungeng et al. 2017) jika dikaji sebab-sebab dari setiap kasus kecelakaan kerja, maka akan selalu didapatkan kesulitan dalam pengkajian tersebut. Untuk mengatasi hal ini maka perlu menggolongkan kecelakaan kerja ke dalam kelompok umum penyebabnya, sehingga akan lebih memudahkan upaya pencegahan dan penanggulangan setiap kecelakaan itu sendiri, sehingga sebab-sebab umum kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

1) keadaan tempat (lingkungan) dan peralatan kerja yang berbahaya, misalnya lantai tempat kerja licin, ruangan kerja panassuhunya, berisik, alat-alat kerja rusak dan tidak dilindungi, dan lain sebagainya.
2) Perilaku dalam bekerja yang sangat keliru, misalnya yang bersangkutan tidak mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.
3) Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.(Maddeppungeng et al. 2017).

2.2.3 Tujuan keselamatan dan keselamatan kerja

Penyelenggar keselamatan kerja bertujuan untuk:

1. Melindungi pekerja saat bekerja
2. Memberikan jaminan keselamatan pekerja
3. Menjaga dan mempergunakan sumber produksi aman serta efisien

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017:162) adalah sebagai berikut :

1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
2) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
3) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
4) Agarsetiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin;
5) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
6) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1) Indikator Keselamatan kerja

Beberapa indikator keselamatan kerja menurut Moenir (2006) dalam (Hamid 2017) antara lain :

1) Lingkungan kerja fisik
    a. Penempatan pada benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
    b. Perlindungan mesin
    c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongandan perlindungan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

2) Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan yang berupa keselamatan kerja secara psikologis yang dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai bebagai jaminan pekerja yang meliputi diantaranya yaitu :

1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi faktor utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan
2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.(Hamid 2017)

2) Indikator kesehatan kerja

Menurut Manullang dalam (Hamid 2017) , terdapat tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

a) Lingkungan Kerja medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat darisikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

1) Kebersihan lingkungan kerja
2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
3) Sistem pembuangan sampah**.**

b) Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya- upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya.Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

c) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan terhadap kesehatan tenaga kerja.(Hamid 2017)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait metode penelitian, hasil dan pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Dedy Zakaria dan Faisal Romdonih (2024)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) unit Pelaksana Pelayanan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian : Uji hipotesis bahwa thitung> ttabelyaitu 2,704 > 1,995 dengan tingkat signifikan didapat 0,009 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Pelanggan Cengkareng		terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN . Uji hipotesis diperoleh thitung> ttabel yaitu 4,014 > 1,995 dengan tingkat signifikan didapat < 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN .
2	Mochamad Syahrir Ramdani, Samrin, dan Teguh Wahyono (2023)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero)	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa hasil uji signifikan parsial (uji t) yang dihitung adalah 3,204 sedangkan t table adalah 1,674 dan signifikan adalah 0,002, maka keselamatan kerja memiliki positif dan sebagian efek signifikan pada kinerja karyawan. Hasil uji signifikan parsial (t test) itu adalah 5.332 sedangkan ttabel adalah 1.674 dan signifikan pada 0.000, maka pekerjaan Kesehatan memiliki efek positif dan sebagian signifikan pada kinerja karyawan.
3.	Andi Wijayanto (2022)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang	Analisis jalur	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. PT. PLN (Persero) APJ

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				Semarang seharusnya untuk meningkatkan K3 bagi karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal.
4	Brahma Wahyu Kurniawan (2019)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review	Metode literature review	Berdasarkan analisis jurnal secara keseluruhan bahwa terdapat hubungan penerapan K3 dalam meningkatan kinerja pada pekerja. Kesimpulan penelitian ini bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh besar terhadap kinerja kerja karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja di sebuah perusahaan telah berjalan dengan baik juga.
5	Khairunisa Deri Hatasya (2023)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review	Metode literature review	Berdasarkan analisis jurnal secara keseluruhan bahwa terdapat hubungan penerapan K3 dalam meningkatan kinerja pada pekerja. Kesimpulan penelitian ini bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh besar terhadap kinerja kerja karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja di sebuah

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				perusahaan telah berjalan dengan baik juga.

Sumber: Penelitian terdahulu

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Stephen P. Robbins (2018)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah penyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif yaitu yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data dan menganalisis data sampel

3.2 Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan mengenai cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan replika

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik (Sugiyono, 2014).

Adapun ada beberapa definisi dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel Independen (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel definisi operasionalnya dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Afandi (2018)	1. Kualitas	1. Ketelitian kerja 2. Kecakapan kerja 3. Kesempurnaan kerja	**Ordinal**
	2. Kuantitas	1. Pencapain target kerja 2. Ketepatan waktu	
	3. Pelaksanaa tugas	1) Melakukan pekerjaan dengan akurat 2) Kepatuhan dan disiplin dalam bekerja	
	4. Tanggung jawab	1) Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan tugas 2) Inisiatif dalam menyelesaikan kesalahan	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) Menunjukan kondisi yang aman atau selamat dari	1. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	1. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat perlindungan	**Ordinal**

penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja kondisi yang berati bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Mangkumanegara (2017)		2. Permukaan Kerja Tidak Stabil atau Licin 3. Prosedur Keselamatan dan Pengawasan di Area Ketinggian 4. Aturan ketertiban yang merata 5. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap pekerja	
	2. Kondisi Kerja yang aman	1. Penempatan pada benda atau barang dengan diberi tanda, batas dan peringatan. 2. Perlindungan mesin atau peralatan. 3. Kondisi Instalasi Listrik 4. Penggunaan alat Pelindung Diri (APD) Listrik 5. Pengawasan dan Pelatihan Listrik Dasar	

Sumber: Penelitian Terdahulu

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditettapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru yaitu sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3

Pekanbaru, baik pegawai tetap maupun karyawan dari pihak vendor, yang telah bekerja aktif dalam kegiatan operasional.

3.4.2 Sampel

Menurut Nurhayati (dalam Sembiring, Tamaulina Br., dkk, 2024:200), sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti sebagai perwakilan dari seluruh populasi. Metode pengambilan sampel yaitu metode *Sensus Sampling*. *Sensus Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, baik pegawai tetap maupun karyawan dari pihak vendor, yang telah bekerja aktif dalam kegiatan operasional

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020:193) data primer merupakan Sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara.. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian meliputi karakteristik pekerjaan, pelatihan dan kinerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2013: 46). Data sekunder yang diperoleh

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

merupakan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, komposisi pegawai dan lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuisinoer)

Angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2013).

Daftar pernyataan/pertanyaan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, keseluruhan jawabannya akan diklasifikasikan dalam 5 (lima) alternatif yaitu sebagai:

Tabel 3. 1 Skala Penilaian dengan skala ordinal

Alternatif Jawaban	**Bobot Skor**
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi yang diukur dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2013: 88).

3. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yang digunakan untuk melengkapi data dari berbagai sumber yang memperkuat data hasil penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2018 : 482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan observasi ke lapangan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2021 : 280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan Teknik analisis data metode deskriptif, yang merupakan desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Pengertian deskriptif menitikberatkan pada penjelasan sistematis atas fakta-fakta yang diperoleh ketika melakukan penelitian ini dilakukan

(Anwar, 2011:13). Adapun teknik pengolahan data adalah dengan menggunakan metode *SPSS versi 3.0*.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden.

1. Analisis karakteristik responden Analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, jabatan responden, sertifikasi responden. Analisis yang akan dilakukan berupa analisis dengan menggunakan modus.
2. Analisis deskripsi variabel penelitian Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden. Hasil penelitian tersebut dapat didiskripsikan dalam suatu kesimpulan dan membuat interval kelas sebagai dasar gambaran persepsi dari indikator-indikator yang diukur.

Tabel 3.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Interval Kelas	Independent	Dependent
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik

3.7.2 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah tanggapan dari responden benar-benar layak digunakan dalam ulasan ini. Ketika data yang dikumpulkan serupa, hasil penelitian dianggap valid dengan informasi yang dikumpulkan dari subjek penelitian. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

mendapatkan (mengukur) data itu valid, artinya dapat digunakan untuk mengukur data yang perlu diukur.

Menurut Sugiyono (2021: 176) instrumen dinyatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur dan memperoleh data dari objek yang akan diukur. Suatu kuesioner dianggap valid jika nilai korelasi total item yang dikoreksi lebih besar dari 0,50 yang menjadi kriteria pemilihan uji validitas untuk setiap pertanyaan

3.7.3 Uji Reliabilitas

Indikator dari suatu variabel atau konstruk, Reliabilitas Suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha (α).* jika nilai *cronbach's alpha (α)* lebih besar ≥ 0,60 maka indikator dinilai reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha (α)* lebih kecil ≤ 0,60 maka indikator dinilai tidak reliabel. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2017).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2020:239), uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengkaji kenormalan variabel apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu non-

parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data yang akan diuji adalah data residual. Uji Kolmogorov-smirnov memiliki ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) data penelitian berdistribusi normal jika lebih besar dari 0,05.
2. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi (Sig.) data penelitian tidak berdistribusi normal jika kurang dari 0,05.

2. Uji Multikollinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2013) bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (independen). Dalam hal ini variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen penelitian disebut sebagai variabel independen. untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas.

1. Data tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas jika nilai tolerance >0,01 dan nilai VIF < 10.

2. Terdapat tanda multikolinearitas jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,01.

3. Uji Heteroskedassitas

Uji heteroskedastisitas terlihat untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ghozali (2013). Untuk mengkaji peristiwa heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan standar sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Heteroskedastisitas model regresi tidak menjadi masalah jika pengaruh variabel independen terhadap nilai absolut dari nilai residual kuadrat memiliki nilai signifikansi > 0,05.
2. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa heteroskedastisitas merupakan masalah dalam model regresi jika nilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap nilai absolut dari nilai residual kuadrat < 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Uji korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2020: 212). Autokorelasi terjadi ketika pengamatan yang berbeda dihubungkan satu sama lain dari waktu ke waktu. Hal ini biasa terjadi pada data deret waktu karena gangguan pada satu orang atau kelompok biasanya berdampak pada gangguan pada orang atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Karena gangguan dalam berbagai pengamatan berasal dari berbagai kelompok individu, masalah autokorelasi relatif jarang terjadi pada data cross-sectional. Regresi tanpa autokorelasi adalah model yang baik untuk regresi. Ada tidaknya autokorelasi dapat ditentukan dengan berbagai cara.

Uji Durbin-Watson (dw) merupakan metode yang sering digunakan untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi. Ada dua nilai batas atas pada tabel dw: Durbin Upper/dU dan Durbin Lower/dL.

Menurut **Suliyanto (2011),** ketentuan atau dasar pengambilan keputusan tes ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Jika dw (Durbin Watson) < dL (Durbin Lower) atau lebih besar dari (4-dL), maka pada saat itu memang dimaksudkan adanya autokorelasi.
2. Tidak ada masalah autokorelasi jika dw antara dU dan (4-dU) atau dU dw > (4-dU).
3. Tidak mengarah pada kesimpulan pasti jika dw terletak antara dL dan dU atau antara (4-dU) dan (4-dL).

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial (Uji T)

Uji t terukur pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh dampak dari satu variabel otonom secara eksklusif masuk akal terhadap variabel dependen. Pengujian diselesaikan menggunakan tingkat kepentingan 0,05 (α = 5%) Ghozali (2013). Berikut t tabel dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 0,05:

T tabel = α / 2 ; (n-k-1)

T tabel = 0,05/2 ; (100-2-1) = 0,025 ; 97 T tabel = 1,984

Keterangan :

α = Signifikansi(0,05)

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai Berikut:

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima dan terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai yang sangat besar > 0,05, spekulasi ditolak dan tidak ada pengaruh antara faktor bebas (X) terhadap

variabel bawahan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared (Ghozali, 2016).* Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau secara resmi dikenal sebagai PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan seluruh aspek kelistrikan di Indonesia. PLN bertugas untuk menyediakan dan mendistribusikan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai guna menunjang peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat secara adil dan merata.

Sejarah kelistrikan di Indonesia dapat ditelusuri sejak akhir abad ke-19, ketika perusahaan-perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang industri gula dan teh mulai membangun pembangkit listrik untuk keperluan internal. Pada masa pendudukan Jepang (1942–1945), pengelolaan pembangkit listrik tersebut diambil alih oleh pemerintah Jepang, dan kemudian berpindah ke tangan Republik Indonesia setelah kemerdekaan. Momen penting dalam sejarah kelistrikan nasional terjadi pada 27 Oktober 1945, saat Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit sebesar 157,5 MW.

Dalam perjalanannya, PLN mengalami beberapa transformasi kelembagaan. Pada tahun 1972, melalui Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 1972, PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan menjadi Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK), dengan mandat untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Selanjutnya, sejak tahun 1994, status PLN diubah menjadi

Perseroan (Persero) seiring dengan kebijakan pemerintah yang membuka peluang sektor swasta dalam bisnis penyediaan listrik.

Sebagai perusahaan yang menjalankan fungsi pelayanan publik sekaligus mengejar keuntungan, PLN memiliki tanggung jawab dari proses pembangkitan hingga distribusi dan penagihan listrik kepada pelanggan. Operasional PLN dilaksanakan oleh unit-unit yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, seperti Unit Induk Pembangunan (UIP) yang bertugas membangun pembangkit dan jaringan listrik, serta PLN Wilayah dan Distribusi yang mengoperasikan sistem kelistrikan melalui berbagai unit pelaksana, antara lain Area, Rayon, APJ, dan UPJ.

Dengan lingkup pekerjaan yang kompleks dan tanggung jawab yang besar terhadap pelayanan publik, kinerja pegawai PLN menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan layanan kelistrikan nasional.

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau mengemban tanggung jawab besar dalam penyediaan layanan kelistrikan di wilayah yang dikenal sebagai Bumi Lancang Kuning. Guna meningkatkan kualitas pelayanan, berbagai upaya transformasi organisasi telah dilakukan. Salah satunya melalui Keputusan Presiden No. 139 Tahun 1998 tanggal 11 September 1998 tentang pembentukan Tim Restrukturisasi dan Rehabilitasi PT PLN (Persero).

Sebagai tindak lanjut, Direksi PT PLN (Persero) menerbitkan Keputusan No. 113.K/010/DIR/2001 tanggal 25 Mei 2001, yang menetapkan perubahan status PT PLN (Persero) Wilayah III menjadi Unit Bisnis Sumatera Barat dan Riau, termasuk pembentukan Wilayah Usaha Riau di dalamnya. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Direksi No. 089.K/010/DIR/2002 tanggal 2 Juli 2002, wilayah Sumatera

Barat dan Riau dipisahkan menjadi dua entitas tersendiri: PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dan PT PLN (Persero) Wilayah Riau.

Restrukturisasi tersebut diperkuat lagi melalui Keputusan Direksi No. 300.K/010/DIR/2003 tanggal 19 November 2003 yang menetapkan pembentukan organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sebagai unit mandiri. Saat ini, wilayah tersebut memiliki empat kantor utama, yaitu Kantor Wilayah, Kantor Area Pekanbaru, Kantor Area Tanjung Pinang, Kantor Area Dumai, dan Kantor Area Rengat.

Salah satu unit strategis di bawah naungan PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau adalah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru. Unit ini beralamat di Jalan Dr. Setia Budi, Pekanbaru, dan membawahi 13 Unit Layanan Pelanggan (ULP). Fungsi utama dari UP3 Pekanbaru mencakup pelayanan pelanggan, layanan teknis, serta transaksi energi. Keberadaan unit ini menjadi sangat penting dalam memastikan ketersediaan dan kelancaran layanan kelistrikan kepada masyarakat dan pelanggan di wilayah kerjanya.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi "Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi".

4.2.2 Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk memperjelas pembagian tugas, tanggung jawab, serta alur koordinasi dalam operasional Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 PEKANBARU memiliki struktur sebagai berikut:

1. **Manajer UP3 Pekanbaru**

   Bertanggung jawab dalam mengoordinasikan seluruh kegiatan operasional di unit kerja UP3, termasuk pemeliharaan jaringan distribusi, pengelolaan transaksi energi, pelayanan pelanggan, pengelolaan keuangan, logistik, dan sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah memastikan pelayanan kelistrikan berjalan secara efisien, efektif, dan andal, serta seluruh aspek operasional unit mencapai target kinerja perusahaan.

2. **Bagian Transaksi Energi**

   Mengelola aktivitas terkait transaksi dan pengukuran energi listrik di wilayah kerja. Tugasnya mencakup pengelolaan sistem billing (penagihan), pemeliharaan alat ukur (meteran), pengendalian energi hilang (susut), dan percepatan pemasangan alat ukur pelanggan. Bagian ini juga memastikan data transaksi akurat dan sesuai standar operasional,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

serta bertanggung jawab atas evaluasi peralatan otomatis seperti AMR dan APP.

3. **Bagian Pemasaran**

   Bertugas mengelola aktivitas niaga dan pemasaran serta meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Bagian ini menyusun strategi pemasaran, melakukan riset pasar, menganalisis kinerja pelayanan, dan menangani administrasi pelanggan besar. Selain itu, mereka mengelola proses penyambungan baru, perubahan daya, serta memperbarui data pelanggan untuk mendukung pencapaian target penjualan dan kepuasan pelanggan.

4. **Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi (KSA)**

   Memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan perusahaan, administrasi umum, dan sumber daya manusia. Termasuk di dalamnya adalah penyusunan anggaran, pencatatan transaksi, pengawasan penggunaan anggaran, serta pelaporan keuangan. Selain itu, bagian ini menangani manajemen SDM seperti pelatihan, evaluasi kinerja, disiplin kerja, serta urusan fasilitas kantor dan keselamatan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

5. **Bagian Jaringan**

   Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan operasi serta pemeliharaan jaringan distribusi listrik. Tujuannya adalah menjaga mutu dan keandalan pasokan listrik. Bagian ini menyusun program kerja, mengawasi pelaksanaan pemeliharaan jaringan, serta memonitor dan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

mengevaluasi kinerja teknis, termasuk pelayanan distribusi tenaga listrik di wilayah kerja.

6. **Bagian Perencanaan**

   Fokus pada penyusunan dan pengelolaan rencana pembangunan dan pengembangan jaringan distribusi listrik, termasuk anggaran operasional dan investasi. Bagian ini juga mengelola data jaringan, mengevaluasi sistem distribusi, dan memberikan rekomendasi teknis. Selain itu, mereka bertugas menyediakan data pendukung untuk perencanaan jangka panjang seperti RUPTL dan roadmap elektrifikasi desa.

7. **Bagian Konstruksi**

   Bertugas merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan jaringan listrik, termasuk JTR (tegangan rendah), JTM (tegangan menengah), sambungan rumah (SR), dan APP (alat pengukur). Tugasnya juga mencakup penyusunan anggaran proyek, pengadaan material, serta memastikan proyek konstruksi berjalan sesuai jadwal, spesifikasi teknis, dan standar perusahaan.

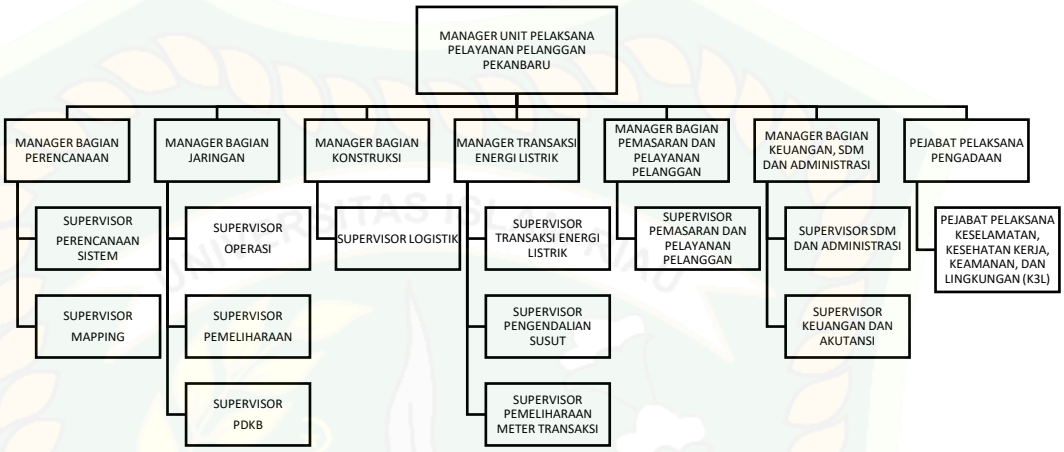
8. **Bagian Pelaksana Pengadaan**

   Mengelola seluruh proses pengadaan barang dan jasa, mulai dari perencanaan hingga penyusunan kontrak. Bagian ini memastikan bahwa proses pengadaan memenuhi prinsip efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan memberikan nilai terbaik bagi PLN. Fokus utama mereka adalah menerapkan prinsip “6 Tepat” (kualitas, kuantitas, waktu, tempat, sosial-

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ekonomi, harga) serta memastikan hasil pengadaan mendukung operasional jangka panjang.

STRUKTUR ORGANISASI PT.PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU



Sumber: PT.PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

4.4 Identifikasi Responden

Identitas responden membantu menunjukan ciri-ciri dasar responden agar peneliti bisa memahami siapa yang menjadi subjek penelitian. Pada penelitian ini, identitas responden mencakup umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang di terima, diperoleh berbagai informasi mengenai pegawai. Berikut ini adalah tabel mengenai pegawai berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	58	96,7%
2	Perempuan	2	3,3%
	Total	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan tabel diatas dimana karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 63 orang atau 96,7%, sedangkan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 2 orang atau 3,3%. Dari hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru membutuhkan banyak karyawan laki- laki dibandingkan perempuan, dan bidang yang harus dipenuhi oleh kualifikasi jenis kelamin laki- laki.

4.4.2 Responden Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologi, individual norma yang memperlihatkan derajat perkembangan. Komposisi karyawan menurut klarifikasi rentang usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia karyawan	Frekuensi	Persentse
1	20-29 tahun	20	33,3%
2	30-39 tahun	30	50%
3	40-49 tahun	10	16,7%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru di dominasi oleh karyawan dengan rentang usia 30-39 tahun dengan berjumlah 30 orang atau 50%. Artinya PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru tersebut memilih tenaga pekerjanya Pada usia produktif, seseorang cenderung lebih efektif dan bersemangat dalam bekerja karena memiliki energi dan motivasi yang tinggi untuk

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

4.4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai karyawan. berikut ini adalah tabel mengenai karyawan berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 tahun	17	28,3%
2	6-10 tahun	29	48,3%
3	>10 tahun	14	23,4%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa jumlah yang memiliki masa kerja yang paling banyak adalah lama bekerjanya 6-10 Tahun dengan jumlah 29 orang atau 48,3%. Masa kerja tersebut akan sangat berpengaruh kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, Semakin panjang masa kerja seseorang, semakin berkembang dorongan serta kemampuan yang dimilikinya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

4.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program dan kondisi kerja yang bertujuan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dengan cara mengidentifikasi bahaya, menilai risiko, serta mengendalikan faktor–faktor di tempat kerja yang dapat mengganggu keselamatan dan kesehatan pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap dan sesuai standar saat bekerja

Dengan menetapkan jam kerja yang sesuai, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pernyataan ini menggambarkan kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap dan sesuai standar saat bekerja untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan bahaya di tempat kerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang ”Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap dan sesuai standar saat bekerja”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.4 Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap dan sesuai standar saat bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20,0%
4	Setuju	16	26,7%
3	Cukup Setuju	22	36,7%
2	Tidak Setuju	10	16,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 12 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa “Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap dan sesuai standar saat bekerja”. Sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan setuju, kemudian 22

orang (36,7%) menyatakan cukup setuju, dan 10 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Dari hasil jawaban responden tersebut, persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 36,7%, yang menunjukkan bahwa kepatuhan penggunaan APD dinilai sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju juga cukup besar, yaitu secara total 46,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja dinilai telah menggunakan APD sesuai standar, meskipun masih ada 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pekerja yang belum konsisten menggunakan APD lengkap saat bekerja. Hal ini menjadi masukan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan sosialisasi dan pengawasan terkait kewajiban penggunaan APD.

2. Area lapangan kerja terdapat SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian

Pernyataan ini menggambarkan ketersediaan SOP tertulis di area kerja lapangan yang secara khusus mengatur penggunaan APD saat bekerja di ketinggian, sehingga pekerja memiliki panduan jelas tentang kewajiban dan cara penggunaan APD untuk menjaga keselamatan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Area lapangan kerja terdapat SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.5 Area lapangan kerja terdapat SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20,0%
4	Setuju	18	30,0%
3	Cukup Setuju	19	31,7%
2	Tidak Setuju	11	18,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 12 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa "Area lapangan kerja terdapat SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian". Sebanyak 18 orang (30,0%) menyatakan setuju, kemudian 19 orang (31,7%) menyatakan cukup setuju, dan 11 orang (18,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Dari hasil jawaban responden tersebut, persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 31,7%, diikuti oleh kategori setuju sebesar 30,0%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian sudah tersedia di area lapangan kerja, meskipun sebagian besar masih berada pada tingkat "cukup" dan belum sepenuhnya kuat pada kategori sangat setuju. Masih adanya 18,3% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, ketersediaan atau kejelasan SOP tertulis di lapangan masih perlu

ditingkatkan, baik dari sisi penempatan, keterbacaan, maupun sosialisasinya, agar seluruh pekerja dapat dengan mudah memahami dan mematuhi prosedur penggunaan APD saat bekerja di ketinggian.

3. APD yang digunakan pekerja masih dalam masa berlaku/layak pakai sesuai ketentuan yang tercantum dalam SOP

Pernyataan ini menggambarkan bahwa APD yang dipakai pekerja dalam bekerja masih dalam kondisi layak pakai dan belum melewati masa berlaku, sesuai dengan standar dan ketentuan yang tercantum dalam SOP, sehingga tetap efektif melindungi keselamatan pekerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "APD yang digunakan pekerja masih dalam masa berlaku/layak pakai sesuai ketentuan yang tercantum dalam SOP", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.6 APD yang digunakan pekerja masih dalam masa berlaku/layak pakai sesuai ketentuan yang tercantum dalam SOP

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	18,3%
4	Setuju	16	26,7%
3	Cukup Setuju	23	38,3%
2	Tidak Setuju	10	16,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 11 orang (18,3%) menyatakan sangat setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

bahwa “APD yang digunakan pekerja masih dalam masa berlaku/layak pakai sesuai ketentuan yang tercantum dalam SOP”. Sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan setuju, kemudian 23 orang (38,3%) menyatakan cukup setuju, dan 10 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 38,3%, diikuti oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar responden, APD yang digunakan pekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru pada umumnya masih layak pakai dan sesuai ketentuan SOP, meskipun penilaian tersebut masih berada pada tingkat “cukup”, belum sepenuhnya kuat. Masih adanya 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa masih terdapat pekerja yang menilai kondisi APD belum sepenuhnya optimal (misalnya ada yang mendekati masa kadaluarsa, aus, atau kurang layak), sehingga perusahaan perlu terus melakukan pemeriksaan berkala dan penggantian APD agar seluruh pekerja benar-benar terlindungi dengan APD yang sesuai standar.

4. Area lapangan kerja pada area yang mempunyai ketinggian berbahaya

Pernyataan ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja lapangan memiliki area dengan ketinggian yang berpotensi berbahaya, sehingga pekerja berisiko jatuh atau mengalami kecelakaan jika tidak dilengkapi prosedur dan pengaman kerja yang memadai.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Area lapangan kerja pada area yang mempunyai ketinggian

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

berbahaya", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.7 Area lapangan kerja pada area yang mempunyai ketinggian berbahaya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	18,3%
4	Setuju	23	38,3%
3	Cukup Setuju	18	30,3%
2	Tidak Setuju	8	13,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 11 orang (18,3%) menyatakan sangat setuju bahwa "Area lapangan kerja pada area yang mempunyai ketinggian berbahaya". Sebanyak 23 orang (38,3%) menyatakan setuju, kemudian 18 orang (sekitar 30,3%) menyatakan cukup setuju, dan 8 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Dari hasil jawaban responden tersebut, persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 38,3%, disusul oleh kategori cukup setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa area lapangan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru memang memiliki area dengan ketinggian yang berbahaya, sehingga berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan kerja, khususnya jatuh dari ketinggian. Meskipun masih terdapat 13,3% responden yang menyatakan tidak setuju, secara umum persepsi responden menguatkan bahwa

faktor ketinggian berbahaya merupakan salah satu risiko nyata di lingkungan kerja, sehingga penerapan K3, khususnya penggunaan APD dan prosedur kerja aman di ketinggian, menjadi sangat penting untuk terus diperhatikan dan ditingkatkan.

5. Terdapat prosedur dan pengawasan yang memadai di area kerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa di area kerja sudah tersedia prosedur kerja yang jelas serta pengawasan yang cukup dari pihak terkait, sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih terarah, tertib, dan sesuai standar keselamatan kerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Terdapat prosedur dan pengawasan yang memadai di area kerja", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru..

Tabel 4.8 Terdapat prosedur dan pengawasan yang memadai di area kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	17	28,3%
4	Setuju	20	33,3%
3	Cukup Setuju	14	23,3%
2	Tidak Setuju	9	15,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju bahwa "Terdapat prosedur dan pengawasan yang memadai di area kerja". Sebanyak 20 orang (33,3%) menyatakan setuju, kemudian 14 orang (23,3%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat

tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 33,3%, disusul oleh kategori sangat setuju dan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai prosedur kerja dan pengawasan di area kerja PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga pelaksanaan pekerjaan dinilai cukup terarah dan sesuai standar keselamatan kerja. Namun demikian, masih terdapat 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, prosedur dan pengawasan di lapangan masih belum sepenuhnya optimal atau belum merata di semua area kerja. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu meningkatkan konsistensi penerapan prosedur serta intensitas pengawasan, agar risiko pelanggaran K3 dapat diminimalkan dan keselamatan kerja karyawan semakin terjamin.

6. Aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang di jadikan acuan dalam bekerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa pekerja memiliki dan menggunakan aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai pedoman atau acuan utama dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga setiap aktivitas kerja diharapkan mengikuti standar K3 yang telah ditetapkan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang di jadikan acuan dalam bekerja”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.9 Aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang di jadikan acuan dalam bekerja.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	**7**	11,7%
4	Setuju	23	38,3%
3	Cukup Setuju	19	31,7%
2	Tidak Setuju	11	18,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 7 orang (11,7%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (38,3%) menyatakan setuju, 19 orang (31,7%) menyatakan cukup setuju, dan 11 orang (18,3%) menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 38,3%, diikuti oleh kategori cukup setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa aturan keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup dijadikan acuan dalam bekerja (atau dalam konteks butir ke-7: perusahaan telah cukup mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja). Namun masih terdapat 18,3% responden yang menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, penerapan atau pemahaman terhadap aturan K3/jaminan kecelakaan kerja belum sepenuhnya merata.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan sosialisasi, penjelasan hak dan kewajiban terkait K3 serta jaminan kecelakaan kerja, agar seluruh pekerja merasa benar-benar terlindungi dan yakin bahwa aturan K3 serta program jaminan kecelakaan kerja telah diterapkan dan menjadi acuan dalam setiap aktivitas kerja.

7. Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa perusahaan mendaftarkan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja, sehingga jika terjadi kecelakaan saat bekerja, pekerja memperoleh perlindungan dan hak atas layanan/tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.10 Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	17	28,3%
4	Setuju	15	25,0%
3	Cukup Setuju	18	30,0%
2	Tidak Setuju	10	16,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju bahwa “Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja”. Sebanyak 15 orang (25,0%) menyatakan setuju, kemudian 18 orang (30,0%) menyatakan cukup setuju, dan 10 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 30,0%, disusul oleh kategori sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa perusahaan telah mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja, namun sebagian besar masih menilainya pada tingkat “cukup”, bukan sepenuhnya yakin. Masih adanya 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, informasi maupun kepastian terkait keikutsertaan dalam program jaminan kecelakaan kerja belum dirasakan secara optimal.

Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan sosialisasi dan transparansi informasi mengenai status kepesertaan jaminan kecelakaan kerja, hak-hak yang diterima pekerja, serta prosedur klaim, sehingga seluruh pekerja merasa benar-benar terlindungi dan yakin bahwa mereka telah terdaftar dalam program jaminan kecelakaan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

8. Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS)

Pernyataan ini menggambarkan bahwa perusahaan mendaftarkan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS Kesehatan) sehingga pekerja mendapat perlindungan dan fasilitas layanan kesehatan jika mengalami gangguan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS)", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.11 Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS)

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23,8%
4	Setuju	16	26,7%
3	Cukup Setuju	12	20,0%
2	Tidak Setuju	18	30,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 14 orang (23,8%) menyatakan sangat setuju bahwa "Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS)". Sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan setuju, kemudian 12 orang (20,0%) menyatakan cukup setuju, dan 18 orang (30,0%) menyatakan tidak setuju.

Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori tidak setuju yaitu sebesar 30,0%, meskipun jika digabungkan, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju mencapai sekitar 50,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja merasa sudah diikutsertakan dalam program jaminan kesehatan (BPJS), namun masih terdapat proporsi karyawan yang cukup besar yang merasa belum mendapatkan kepastian atau belum terakomodasi secara optimal dalam program tersebut. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan sosialisasi, kejelasan informasi, dan transparansi data kepesertaan BPJS dari pihak perusahaan, agar seluruh pekerja benar-benar memahami status kepesertaan mereka dan merasa terlindungi dari sisi jaminan kesehatan kerja.

9. Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua

Pernyataan ini menggambarkan bahwa perusahaan mendaftarkan pekerja dalam program jaminan hari tua, sehingga pekerja nantinya memiliki perlindungan finansial atau tabungan masa depan ketika sudah tidak lagi bekerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.12 Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	22	36,7%

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4	Setuju	14	23,3%
3	Cukup Setuju	18	30,0%
2	Tidak Setuju	6	10,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 22 orang (36,7%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua. Sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan setuju, kemudian 18 orang (30,0%) menyatakan cukup setuju, dan 6 orang (10,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori sangat setuju yaitu sebesar 36,7%, disusul oleh kategori cukup setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa perusahaan telah mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua, sehingga mereka merasa memiliki perlindungan finansial untuk masa mendatang ketika sudah tidak bekerja lagi.

Meskipun demikian, masih terdapat 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan merasa belum mendapatkan kejelasan atau kepastian mengenai kepesertaan mereka dalam program jaminan hari tua. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu meningkatkan sosialisasi dan transparansi informasi terkait program jaminan hari tua, agar seluruh

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pekerja memahami hak mereka dan merasa lebih tenang terhadap jaminan kesejahteraan di masa depan.

10. Perusahaan menyediakan tanda peringatan pada benda dan area berbahaya

Dengan memaksimalkan pekerjaan, karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka, sehingga hasil kerja menjadi lebih maksimal. Memaksimalkan pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan efektif.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Perusahaan menyediakan tanda peringatan pada benda dan area berbahaya", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.13 Perusahaan menyediakan tanda peringatan pada benda dan area berbahaya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	9	15,0%
4	Setuju	19	31,7%
3	Cukup Setuju	21	35,0%
2	Tidak Setuju	11	18,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 9 orang (15,0%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan tanda peringatan pada benda dan area berbahaya.

Sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan setuju, kemudian 21 orang (35,0%) menyatakan cukup setuju, dan 11 orang (18,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 35,0%, diikuti oleh kategori setuju sebesar 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa tanda peringatan pada benda dan area berbahaya sudah tersedia, namun masih dinilai pada tingkat "cukup" dan belum sepenuhnya optimal. Masih adanya 18,3% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, pemasangan atau ketersediaan tanda peringatan di area berbahaya masih perlu ditingkatkan, baik dari segi jumlah, posisi, maupun keterbacaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbaiki dan menambah rambu atau tanda peringatan di area dan peralatan berisiko tinggi agar potensi kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

11. Perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan standar keselamatan kerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa perusahaan mengatur dan menempatkan barang/peralatan di area kerja sesuai standar keselamatan, sehingga tidak mengganggu jalur kerja, tidak membahayakan pekerja, dan mengurangi risiko kecelakaan seperti tersandung atau tertimpa.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan

standar keselamatan kerja", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.14 Perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan standar keselamatan kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	5	8,3%
4	Setuju	19	31,7%
3	Cukup Setuju	25	41,7%
2	Tidak Setuju	11	18,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 5 orang (8,3%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan standar keselamatan kerja. Sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan setuju, kemudian 25 orang (41,7%) menyatakan cukup setuju, dan 11 orang (18,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 41,7%, disusul oleh kategori setuju sebesar 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa penempatan barang di area kerja sudah cukup memperhatikan standar keselamatan kerja, meskipun penilaiannya masih didominasi pada tingkat "cukup", bukan sangat setuju. Masih adanya 18,3% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

karyawan, pengaturan dan penataan barang masih berpotensi mengganggu kenyamanan atau menimbulkan risiko kecelakaan, misalnya menghalangi jalur evakuasi, lorong kerja, atau berisiko jatuh dan menimpa pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan pengelolaan tata letak dan penempatan barang sesuai standar K3 agar lingkungan kerja menjadi lebih aman dan tertib.

12. Instalasi listrik di tempat kerja dalam kondisi baik dan aman dari bahaya

Pernyataan ini menggambarkan bahwa kondisi instalasi listrik di tempat kerja terpasang dengan baik, terawat, dan memenuhi standar keamanan, sehingga tidak menimbulkan bahaya seperti korsleting, kebakaran, atau sengatan listrik bagi pekerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Instalasi listrik di tempat kerja dalam kondisi baik dan aman dari bahaya", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.15 Instalasi listrik di tempat kerja dalam kondisi baik dan aman dari bahaya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20,0%
4	Setuju	14	23,3%
3	Cukup Setuju	26	43,3%
2	Tidak Setuju	8	13,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 12 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa instalasi listrik di tempat kerja dalam kondisi baik dan aman dari bahaya. Sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan setuju, kemudian 26 orang (43,3%) menyatakan cukup setuju, dan 8 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 43,3%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa instalasi listrik di tempat kerja sudah cukup baik dan aman dari bahaya, meskipun sebagian besar masih memberikan penilaian pada tingkat "cukup", bukan sangat setuju. Masih adanya 13,3% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, masih terdapat kekhawatiran atau potensi risiko terkait keamanan instalasi listrik, misalnya kabel yang kurang rapi, stop kontak yang sudah tua, atau potensi korsleting. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan pemeriksaan berkala, perawatan, dan perbaikan instalasi listrik agar tingkat keamanan instalasi benar-benar terjaga dan kepercayaan karyawan terhadap aspek keselamatan listrik semakin meningkat.

13. Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja dengan listrik

Pernyataan ini menggambarkan bahwa pekerja selalu menggunakan APD yang sesuai saat bekerja dengan listrik, sehingga risiko tersengat, terbakar, atau mengalami kecelakaan akibat listrik dapat diminimalkan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja dengan listrik", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.16 Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja dengan listrik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20,0%
4	Setuju	21	35,0%
3	Cukup Setuju	19	31,7%
2	Tidak Setuju	8	13,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 12 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja dengan listrik. Sebanyak 21 orang (35,0%) menyatakan setuju, kemudian 19 orang (31,7%) menyatakan cukup setuju, dan 8 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 35,0%, disusul oleh kategori cukup setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai penggunaan APD saat bekerja dengan listrik sudah diterapkan dengan cukup baik, di mana sebagian besar pekerja dinilai telah

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menggunakan APD ketika berhadapan dengan sumber listrik. Namun, masih adanya 13,3% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa kepatuhan penggunaan APD saat bekerja dengan listrik belum sepenuhnya merata, sehingga perusahaan perlu terus meningkatkan pengawasan, sosialisasi, dan penegasan kewajiban penggunaan APD agar risiko kecelakaan akibat listrik dapat diminimalkan.

14. Pekerja telah mendapatkan pelatihan dasar tentang keselamatan kerja listrik agar terhindah dari sengatan listrik

Pernyataan ini menggambarkan bahwa pekerja sudah mengikuti pelatihan dasar keselamatan kerja listrik, sehingga mereka memahami cara kerja yang aman dan tahu bagaimana menghindari risiko sengatan listrik saat bekerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Pekerja telah mendapatkan pelatihan dasar tentang keselamatan kerja listrik agar terhindah dari sengatan listrik", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.17 Pekerja telah mendapatkan pelatihan dasar tentang keselamatan kerja listrik agar terhindah dari sengatan listrik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23,3%
4	Setuju	18	30,0%
3	Cukup Setuju	22	36,7%
2	Tidak Setuju	6	10,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju bahwa pekerja telah mendapatkan pelatihan dasar tentang keselamatan kerja listrik agar terhindar dari sengatan listrik. Sebanyak 18 orang (30,0%) menyatakan setuju, kemudian 22 orang (36,7%) menyatakan cukup setuju, dan 6 orang (10,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 36,7%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa pelatihan dasar keselamatan kerja listrik sudah diberikan kepada pekerja, namun sebagian besar masih menilainya pada tingkat "cukup", belum sepenuhnya kuat. Masih adanya 10,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, pelatihan keselamatan kerja listrik dirasa belum merata, belum cukup intensif, atau belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan frekuensi, kualitas, dan pemerataan pelatihan K3 listrik, agar seluruh pekerja benar-benar memahami cara kerja yang aman dan mampu meminimalkan risiko sengatan listrik di tempat kerja.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dalam bentuk tabel sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 18 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap dan sesuai standar saat bekerja.	12	16	22	10	-	
Bobot Nilai	**60**	**64**	**66**	**20**	**-**	**210**
Area lapangan kerja terdapat SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian.	12	18	19	11		
Bobot Nilai	**60**	**72**	**57**	**22**	**-**	**211**
APD yang digunakan pekerja masih dalam masa berlaku/layak pakai sesuai ketentuan yang tercantum dalam SOP.	11	16	23	10	-	
Bobot Nilai	**55**	**64**	**69**	**20**	**-**	**208**
Area lapangan kerja pada area yang mempunyai ketinggian berbahaya.	11	23	18	8		
Bobot Nilai	**55**	**92**	**54**	**16**	**-**	**217**
Terdapat prosedur dan pengawasan yang memadai di area kerja.	17	20	14	9	-	
Bobot Nilai	**85**	**80**	**42**	**18**	**-**	**225**
Aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang di jadikan acuan dalam bekerja.	7	23	19	11	-	
Bobot Nilai	**35**	**92**	**57**	**22**	**-**	**206**
Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja.	17	15	18	10	-	
Bobot Nilai	**85**	**60**	**54**	**20**	**-**	**219**
Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS).	14	16	12	18	-	
Bobot Nilai	**70**	**64**	**36**	**36**	**-**	**206**
Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua.	9	19	21	11		
Bobot Nilai	**110**	**56**	**54**	**12**	**-**	**232**
Perusahaan menyediakan tanda peringatan pada benda dan area berbahaya.	9	19	21	11		
Bobot Nilai	**45**	**76**	**63**	**22**	**-**	**206**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan standar keselamatan kerja.	5	19	25	11		
Bobot Nilai	**25**	**76**	**75**	**22**	**-**	**198**
Instalasi listrik di tempat kerja dalam kondisi baik dan aman dari bahaya.	12	14	26	8		
Bobot Nilai	**60**	**56**	**78**	**16**	**-**	**210**
Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja dengan listrik.	12	21	19	8		
Bobot Nilai	**60**	**84**	**57**	**16**	**-**	**217**
Pekerja telah mendapatkan pelatihan dasar tentang keselamatan kerja listrik agar terhindah dari sengatan listrik.	14	18	22	6		
Bobot Nilai	**70**	**72**	**66**	**12**	**-**	**220**
Total Skor						**2.985**
Skor Tertinggi						**232**
Skor Terendah						**198**

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada indikator "Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua." dengan skor sebanyak 232. Sedangkan yang paling terendah terletak pada indikator "Perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan standar keselamatan kerja" dengan skor 198.

Untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal = ΣItem × bobot tertinggi × Σresponden

= 14 × 5 × 60 = 4.200

Skor Minimal = Σitem × bobot terendah × Σresponden

= 14 × 1× 60 = 840

Rata-rata = skor maksimal − skor minimal

$$= \frac{4.200 - 840}{5}$$

= 672

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru dapat dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Sesuai	= 4.200 – 3.528
Baik	**= 3.528 – 2.856**
Netral	= 2.856 – 2.184
Tidak Baik	= 2.184 – 1.512
Sangat Tidak Baik	= 1.512 - 840

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor total untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar **2.985**. Pada skala penelitian, skor tersebut berada pada rentang **2.856 – 3.528** yang termasuk dalam kategori **Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru telah berjalan dengan baik. Responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan perlindungan kepada karyawan melalui program jaminan hari tua serta menetapkan jam kerja yang sesuai. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang difasilitasi oleh sistem kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja

Pernyataan ini menggambarkan ketelitian karyawan dalam bekerja untuk mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan kerja, yaitu sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dengan cermat sehingga potensi kecelakaan dapat diminimalkan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang ”Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.19 Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	8	13,3%
4	Setuju	16	26,7%
3	Cukup Setuju	23	38,3%
2	Tidak Setuju	13	21,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 8 orang (13,3% menyatakan sangat setuju bahwa "saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja". Sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan setuju, kemudian 23 orang (38,3%) menyatakan cukup setuju, dan 13 orang (21,7%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 38,3%, disusul oleh kategori setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka sudah berusaha bekerja dengan teliti untuk meminimalkan kecelakaan kerja, namun tingkat ketelitian tersebut masih banyak yang berada pada kategori "cukup", belum sepenuhnya kuat. Masih adanya 21,7% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa ketelitian dalam bekerja masih perlu ditingkatkan, sehingga perusahaan perlu terus mendorong budaya kerja yang lebih hati-hati, cermat, dan sesuai prosedur agar risiko kecelakaan kerja dapat ditekan serendah mungkin.

2. Saya memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan merasa memiliki kemampuan kerja (pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) yang cukup untuk bekerja dengan aman, sehingga dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Saya memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.20 Saya memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20,0%
4	Setuju	17	28,3%
3	Cukup Setuju	22	36,7%
2	Tidak Setuju	9	15,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 12 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja". Sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan setuju, kemudian 22 orang (36,7%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 36,7%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka memiliki kemampuan kerja yang cukup memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, meskipun sebagian besar

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

masih berada pada tingkat penilaian “cukup”, belum dominan pada kategori sangat setuju. Masih adanya 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa kemampuan kerja mereka, baik dari sisi keterampilan maupun pemahaman K3, masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi kerja, agar kemampuan karyawan dalam bekerja dengan aman semakin baik dan risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

3. Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sangat mencukupi untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia dinilai sudah cukup lengkap dan memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan aman, sehingga dapat membantu mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang ”Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sangat mencukupi untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.21 Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sangat mencukupi untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	18,3%
4	Setuju	19	31,7%
3	Cukup Setuju	21	35,0%
2	Tidak Setuju	9	15,0%

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 11 orang (18,3%) menyatakan sangat setuju bahwa sarana dan prasarana kerja yang tersedia sangat mencukupi untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja. Sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan setuju, kemudian 21 orang (35,0%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 35,0%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa sarana dan prasarana kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja, meskipun masih banyak yang menilai pada tingkat "cukup", bukan sangat kuat. Masih adanya 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, ketersediaan atau kelayakan sarana dan prasarana K3 masih perlu ditingkatkan, baik dari sisi jumlah, kualitas, maupun kemudahannya untuk digunakan, agar upaya pencegahan kecelakaan kerja dapat berjalan lebih optimal.

4. Pengawasan kerja yang dilakukan atasan membantu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja

Pernyataan ini menggambarkan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan selama pekerjaan berlangsung dinilai berperan dalam mengurangi kesalahan dan

mencegah kecelakaan kerja, karena atasan dapat mengarahkan, mengingatkan, dan menegur jika ada pelanggaran prosedur keselamatan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Pengawasan kerja yang dilakukan atasan membantu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.22 Pengawasan kerja yang dilakukan atasan membantu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	15	25,0%
4	Setuju	15	25,0%
3	Cukup Setuju	21	35,0%
2	Tidak Setuju	9	15,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 15 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju bahwa pengawasan kerja yang dilakukan atasan membantu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja. Sebanyak 15 orang (25,0%) lainnya menyatakan setuju, kemudian 21 orang (35,0%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 35,0%, disusul oleh kategori sangat setuju dan setuju yang masing-masing sebesar 25,0%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa pengawasan yang dilakukan atasan sudah cukup membantu dalam meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, meskipun sebagian besar penilaian masih berada pada tingkat "cukup", bukan sangat kuat. Masih adanya 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa menurut sebagian karyawan, pengawasan atasan masih dirasa belum konsisten atau belum optimal di semua area kerja.

Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan peran pengawasan atasan, baik melalui kehadiran langsung di lapangan, pemberian arahan, maupun penegakan disiplin terhadap prosedur K3, agar upaya pencegahan kecelakaan kerja dapat berjalan lebih efektif.

5. Saya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan menilai dirinya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup (pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sesuai tuntutan pekerjaan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Saya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.23 Saya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	15	25,0%
4	Setuju	16	26,7%
3	Cukup Setuju	22	36,7%
2	Tidak Setuju	7	11,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 15 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan". Sebanyak 16 orang (26,7%) menyatakan setuju, kemudian 22 orang (36,7%) menyatakan cukup setuju, dan 7 orang (11,7%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 36,7%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, meskipun sebagian besar masih menempatkan penilaian pada tingkat "cukup", belum dominan pada tingkat sangat setuju. Masih adanya 11,7% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa kemampuan dan kecakapan kerja mereka masih perlu ditingkatkan, misalnya melalui pelatihan, pendampingan,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

atau pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong program peningkatan kemampuan dan kecakapan kerja agar karyawan dapat semakin yakin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

6. Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki orientasi pada pencapaian target, yaitu berusaha bekerja sebaik mungkin agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar atau sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.24 Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	17	28,3%
4	Setuju	24	40,0%
3	Cukup Setuju	10	16,7%
2	Tidak Setuju	9	15,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan". Sebanyak 24 orang (40,0%) menyatakan setuju, kemudian 10 orang (16,7%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk

kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 40,0%, disusul oleh kategori sangat setuju sebesar 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki kemauan dan usaha yang cukup kuat untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan merasa usaha mereka untuk mencapai target belum maksimal atau terkendala oleh faktor tertentu, misalnya beban kerja, fasilitas, atau kondisi kerja lainnya.

7. Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan menilai hasil kerjanya sudah memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, sehingga pekerja merasa kinerjanya sudah sesuai harapan organisasi.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.25 Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	10	16,7%

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4	Setuju	17	28,3%
3	Cukup Setuju	24	40,0%
2	Tidak Setuju	9	15,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju bahwa "hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan". Sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan setuju, kemudian 24 orang (40,0%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 40,0%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai hasil kerja mereka sudah cukup sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, meskipun sebagian besar masih menempatkan penilaiannya pada tingkat "cukup", bukan sangat kuat.

Masih adanya 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa hasil kerja mereka belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja, sarana prasarana, kemampuan, atau kondisi kerja lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan pembinaan,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pelatihan, serta dukungan kerja, agar karyawan dapat lebih optimal dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

8. Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan merasa mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, sehingga menunjukkan kemampuan dan tanggung jawab dalam pencapaian kinerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.26 Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	9	15,0%
4	Setuju	19	31,7%
3	Cukup Setuju	16	26,7%
2	Tidak Setuju	16	26,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 9 orang (15,0%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan". Sebanyak 19 orang (31,7%) menyatakan setuju, kemudian 16 orang (26,7%) menyatakan cukup setuju, dan 16 orang (26,7%) lainnya menyatakan tidak setuju.

Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 31,7%, diikuti oleh kategori cukup setuju dan tidak setuju yang memiliki persentase sama besar, masing-masing 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden menilai bahwa mereka mampu mencapai target kerja yang ditetapkan atasan, namun masih terdapat proporsi yang cukup besar yang hanya cukup setuju bahkan tidak setuju.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja belum sepenuhnya merata, di mana sebagian karyawan merasa masih mengalami kendala dalam memenuhi target yang ditetapkan. Hal tersebut bisa dipengaruhi oleh faktor beban kerja, ketersediaan sarana prasarana, tingkat kesulitan tugas, maupun kemampuan individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi target kerja, memberikan dukungan, pelatihan, serta pendampingan yang memadai, agar lebih banyak karyawan yang mampu mencapai bahkan melampaui target kerja yang telah ditetapkan.

9. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Pernyataan ini menggambarkan bahwa perusahaan mendaftarkan pekerja dalam program jaminan hari tua, sehingga karyawan merasa memiliki jaminan atau tabungan kesejahteraan untuk masa depan ketika sudah tidak bekerja lagi.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ditentukan", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.27 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23,3%
4	Setuju	17	28,3%
3	Cukup Setuju	25	41,7%
2	Tidak Setuju	4	6,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 14 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan". Sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan setuju, kemudian 25 orang (41,7%) menyatakan cukup setuju, dan 4 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 41,7%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, namun sebagian besar masih menilai pada tingkat "cukup", belum sepenuhnya merasa sangat mampu dalam hal ketepatan waktu.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Masih adanya 6,7% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan merasa belum konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor beban kerja, kompleksitas tugas, atau manajemen waktu yang belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong pengelolaan waktu kerja yang lebih baik, perencanaan tugas yang jelas, serta dukungan sarana kerja yang memadai, sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat semakin ditingkatkan.

10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan menilai dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, rapi, dan minim kesalahan, sehingga hasil kerja tidak perlu sering diperbaiki atau diulang kembali karena sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.28 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20,0%
4	Setuju	15	25,0%
3	Cukup Setuju	21	35,0%

2	Tidak Setuju	12	20,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 12 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang". Sebanyak 15 orang (25,0%) menyatakan setuju, kemudian 21 orang (35,0%) menyatakan cukup setuju, dan 12 orang (20,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 35,0%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang sudah cukup baik, namun persepsi tersebut masih banyak berada pada tingkat "cukup", belum sepenuhnya kuat.

Masih adanya 20,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa hasil pekerjaannya masih memerlukan perbaikan atau koreksi, sehingga akurasi kerja belum maksimal. Kondisi ini menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan pembinaan, supervisi, dan pelatihan teknis, agar kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat, rapi, dan minim kesalahan dapat semakin ditingkatkan sehingga kebutuhan perbaikan ulang dapat diminimalkan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

11. Saya mematuhi semua peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan taat pada semua peraturan yang berlaku dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti datang tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang "Saya mematuhi semua peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari", di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.29 Saya mematuhi semua peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21,7%
4	Setuju	21	35,0%
3	Cukup Setuju	19	31,7%
2	Tidak Setuju	7	11,7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 13 orang (21,7%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya mematuhi semua peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari". Sebanyak 21 orang (35,0%) menyatakan setuju, kemudian 19 orang (31,7%) menyatakan cukup setuju, dan 7 orang (11,7%)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori setuju yaitu sebesar 35,0%, disusul oleh kategori cukup setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka telah mematuhi peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari, misalnya melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas.

Namun demikian, masih terdapat 11,7% responden yang menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan merasa kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong dan memperkuat budaya disiplin dan kepatuhan terhadap aturan, misalnya melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian teladan dari atasan, agar perilaku disiplin kerja karyawan semakin konsisten dan merata.

12. Saya sadar akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan menyadari dan memahami tanggung jawab yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga berusaha bekerja sungguh-sungguh, tidak asal-asalan, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan perusahaan.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Saya sadar akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.30 Saya sadar akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21,7%
4	Setuju	18	30,0%
3	Cukup Setuju	21	35,0%
2	Tidak Setuju	8	13,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 13 orang (21,7%) menyatakan sangat setuju bahwa "saya sadar akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik". Sebanyak 18 orang (30,0%) menyatakan setuju, kemudian 21 orang (35,0%) menyatakan cukup setuju, dan 8 orang (13,3%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 35,0%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka telah menyadari tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik, meskipun mayoritas masih menempatkan penilaian pada tingkat "cukup".

Masih adanya 13,3% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa kesadaran tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

perlu terus mendorong penanaman nilai tanggung jawab kerja, misalnya melalui pembinaan, motivasi, dan teladan dari atasan, agar karyawan semakin memiliki kesadaran penuh untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik sesuai harapan perusahaan.

13. Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu perintah

Pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki inisiatif pribadi untuk segera memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, sehingga menunjukkan sikap proaktif, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap kualitas hasil kerja.

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang “Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu perinta”, di dalam kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru.

Tabel 4.31 Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu perintah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	10	16,7%
4	Setuju	17	28,3%
3	Cukup Setuju	24	40,0%
2	Tidak Setuju	9	15,0%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 orang, sebanyak 10 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju bahwa “saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu perintah”. Sebanyak 17 orang (28,3%) menyatakan setuju, kemudian 24 orang (40,0%) menyatakan cukup setuju, dan 9 orang (15,0%) menyatakan tidak setuju. Untuk kategori sangat tidak setuju tidak terdapat responden yang memilih atau dapat dikatakan bernilai 0 orang.

Persentase tertinggi terdapat pada kategori cukup setuju yaitu sebesar 40,0%, disusul oleh kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai bahwa mereka sudah memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah, meskipun sebagian besar penilaian masih berada pada tingkat “cukup”, belum sepenuhnya kuat.

Masih adanya 15,0% responden yang menyatakan tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa inisiatif mereka dalam memperbaiki kesalahan masih perlu ditingkatkan, baik karena faktor kebiasaan menunggu instruksi atasan atau kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil tindakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong budaya kerja yang proaktif, memberikan kepercayaan, serta dukungan kepada karyawan agar lebih berani dan sigap dalam memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus selalu menunggu perintah.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam bentuk tabel sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 32 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja	8	16	23	13	-	
Bobot Nilai	**40**	**64**	**69**	**26**	**-**	**199**
Saya memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja	12	17	22	9		
Bobot Nilai	**60**	**68**	**66**	**18**	**-**	**212**
Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sangat mencukupi untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja	11	19	21	9	-	
Bobot Nilai	**55**	**76**	**63**	**18**	**-**	**212**
Pengawasan kerja yang dilakukan atasan membantu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja	15	26	18	4		
Bobot Nilai	**75**	**60**	**63**	**18**	**-**	**216**
Saya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	15	16	22	7	-	
Bobot Nilai	**75**	**64**	**66**	**14**	**-**	**219**
Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	17	24	10	9	-	
Bobot Nilai	**85**	**96**	**30**	**18**	**-**	**229**
Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	10	17	24	9	-	
Bobot Nilai	**50**	**68**	**72**	**18**	**-**	**208**
Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan	9	19	16	16	-	
Bobot Nilai	**45**	**76**	**48**	**32**	**-**	**201**
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14	17	25	4	-	
Bobot Nilai	**70**	**68**	**75**	**8**	**-**	**221**
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang	12	15	21	12	-	
Bobot Nilai	**60**	**60**	**63**	**24**	**-**	**207**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Saya mematuhi semua peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari	13	21	19	7	-	
Bobot Nilai	**65**	**84**	**57**	**14**	**-**	**220**
Saya sadar akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik	13	18	21	8	-	
Bobot Nilai	**65**	**72**	**63**	**16**	**-**	**216**
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu perintah	8	22	20	10	-	
Bobot Nilai	**40**	**88**	**60**	**20**	**-**	**208**
Total Skor						**2.768**
Skor Tertinggi						**229**
Skor Terendah						**199**

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada indikator "Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan" dengan skor sebanyak 229. Sedangkan yang paling terendah terletak pada indikator "Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja" dengan skor 199.

Untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal = ΣItem × bobot tertinggi × Σresponden

= 13 × 5 × 60 = 3.900

Skor Minimal = Σitem × bobot terendah × Σresponden

= 13 × 1× 60 = 780

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$$

$$= \frac{3.900 - 780}{5}$$

= 624

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru dapat dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 3.900 – 3.276
Baik	**= 3.276 – 2.652**
Netral	= 2.651 – 2.028
Tidak Baik	= 2.028 – 1.404
Sangat Tidak Baik	= 1.404 - 780

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar **2.768**. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala **3.275 – 2.651,** yang termasuk kategori **Baik.** Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa "Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan", artinya yang mencerminkan adanya komitmen karyawan dalam mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.6 Analisis Data

4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan akurat. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian yang terdiri dari 27 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu pernyataan adalah apabila nilai korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan

hasil yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%, dengan derajat kebebasan (df) = n − 2 (60 − 2) = 58**,** sehingga nilai r tabel sebesar 0,254. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel**.**

Tabel 4.33

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	X1.1	0,612	0,254	Valid
	X1.2	0,587	0,254	Valid
	X1.3	0,641	0,254	Valid
	X1.4	0,553	0,254	Valid
	X1.5	0,679	0,254	Valid
	X1.6	0,604	0,254	Valid
	X1.7	0,721	0,254	Valid
	X1.8	0,566	0,254	Valid
	X1.9	0,648	0,254	Valid
	X1.10	0,593	0,254	Valid
	X1.11	0,705	0,254	Valid
	X1.12	0,628	0,254	Valid
	X1.13	0,661	0,254	Valid
	X1.14	0,574	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,617	0,254	Valid
	Y1.2	0,689	0,254	Valid
	Y1.3	0,654	0,254	Valid
	Y1.4	0,582	0,254	Valid
	Y1.5	0,713	0,254	Valid
	Y1.6	0,601	0,254	Valid
	Y1.7	0,746	0,254	Valid
	Y1.8	0,568	0,254	Valid
	Y1.9	0,633	0,254	Valid
	Y1.10	0,592	0,254	Valid
	Y1.11	0,705	0,254	Valid
	Y1.12	0,661	0,254	Valid
	Y1.13	0,624	0,254	Valid

Sumber: Output Data SPSS,2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai *alpha* lebihbesar dari 0,60 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini :

Tabel 4.34
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas Reliabilitas	Keterangan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	0,698	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,652	0.60	Reliabel

Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.34, diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach’s Alpha pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan nilai yang bervariasi, namun seluruhnya berada di atas batas minimum sebesar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

4.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov**.** Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.35

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.74009880
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.066
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

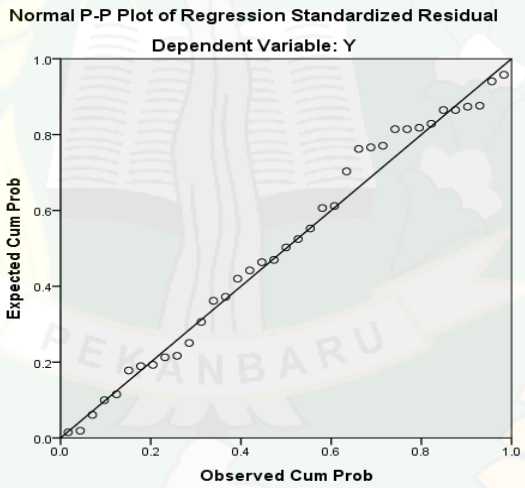
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang disajikan pada Tabel 4.35, diperoleh nilai uji normalitas Kolmogorov–Smirnov Z sebesar 0,121

dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. sebesar 0,200 (p > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Selain itu, hasil uji normalitas juga dapat dilihat melalui grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan pola garis diagonal. Sebaran titik data yang berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, serta didukung oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai distribusi normal, mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Normal Probability Plot



Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

Grafik tersebut digunakan untuk uji normalitas residual pada analisis regresi**.** Normal P–P Plot membandingkan probabilitas kumulatif yang diharapkan *(Expected Cum Prob*) dengan probabilitas kumulatif yang diamati (*Observed Cum Prob*)**.** Berdasarkan gambar yang diatas, titik-titik data mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

4.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (independen). Dalam hal ini variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen penelitian disebut sebagai variabel independen. untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas.

1) Data tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas jika nilai tolerance >0,01 dan nilai VIF < 10.
2) Terdapat tanda multikolinearitas jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,01.

Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,873	1,146

a. Dependent Variable: Kinerja Keryawan

Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

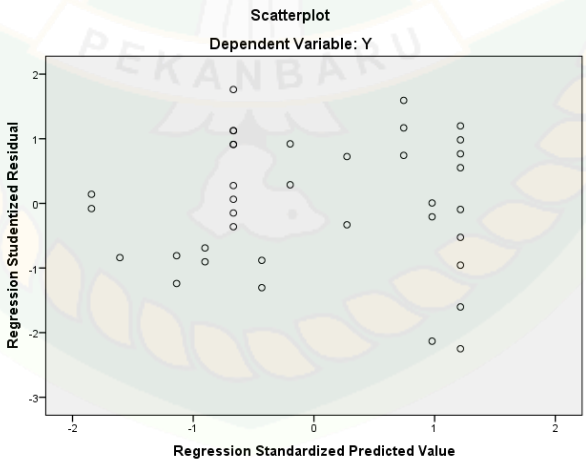
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 4.33, diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar 0,873 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,146. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

4.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu ketika varians residual bersifat konstan atau disebut sebagai homoskedastisitas.

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik Scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik adalah apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyempit, atau melebar), maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik.

4.6.3 Pengujian Hipotesis

4.6.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru**.**

Tabel 4.37

Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,382	5.924		7.830	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.532	.171	.421	3.111	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

Model persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 46{,}382+0{,}532X$$

$$Y= 46{,}382+0{,}532$$

$$Y= 46{,}914$$

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 0,532, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif**.** Artinya, apabila tingkat penerapan K3 dalam suatu organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila penerapan K3 menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan optimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
b. Nilai konstanta sebesar 46,382 menunjukkan bahwa apabila variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dianggap konstan, maka

nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 46,914. Dengan kata lain, meskipun tidak ada peningkatan dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan masih memiliki tingkat kinerja tertentu yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, pengalaman, kemampuan individu, maupun faktor organisasi lainnya.

c. Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,532 satuan. Nilai ini juga mencerminkan bahwa pengaruh K3 terhadap kinerja bersifat cukup kuat dan signifikan secara praktis. Dengan adanya peningkatan fasilitas keselamatan, prosedur kerja yang aman, serta perhatian terhadap kesehatan karyawan, maka produktivitas dan kualitas kerja karyawan akan meningkat secara nyata.
d. Diketahui nilai t-hitung sebesar 3,111 > t-tabel 2,030**,** dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**.** Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, karena koefisien regresi bernilai positif, maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif dan signifikan. Artinya, peningkatan dalam penerapan K3 tidak hanya berdampak secara arah (positif), tetapi juga terbukti secara statistik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil.

Tabel 4.38

Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675[a]	.579	.560	5.007

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Data SPSS Versi 26,2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang disajikan pada Tabel 4.38, diperoleh nilai R Square sebesar 0,579**.** Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,9%**,** sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki peranan yang cukup besar dalam

memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik penerapan K3 di lingkungan kerja, seperti tersedianya alat pelindung diri, penerapan prosedur kerja yang aman, serta perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hal ini karena karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, disiplin, dan produktif. Angka R Square sebesar 0,579 juga menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar K3 yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, pengawasan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan dan mempertahankan penerapan K3 secara konsisten sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,532 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan kinerja karyawan, di mana semakin baik penerapan K3 di lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,111 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,030 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa secara statistik variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru dapat diterima.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,579, yang berarti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu menjelaskan 57,9% variasi perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Pengawasan kerja memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas penerapan K3. Pengawasan yang baik dapat memastikan bahwa prosedur keselamatan kerja dijalankan secara konsisten, penggunaan alat pelindung diri dipatuhi, serta potensi bahaya kerja dapat diminimalkan. Dengan adanya pengawasan yang optimal, karyawan akan bekerja lebih disiplin dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Selain pengawasan kerja, kemampuan kerja karyawan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam memahami serta menerapkan prosedur K3 secara tepat. Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih sigap dalam menghadapi risiko kerja, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Di sisi lain, kepemimpinan juga berperan dalam memperkuat penerapan K3 dan peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tegas, peduli terhadap keselamatan kerja, serta mampu memberikan contoh yang baik akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan K3. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik, seperti penggunaan alat pelindung diri, ketersediaan prosedur kerja yang jelas, pengawasan yang memadai, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, sehingga penerapan K3 perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan sebagai salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru secara umum berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui penggunaan alat pelindung diri, penerapan prosedur kerja, pengawasan, serta pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan.
2. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru secara umum juga berada pada kategori Baik**.** Karyawan menunjukkan adanya usaha untuk mencapai target kerja, mematuhi peraturan, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.
3. Hasil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ter uji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan adanya

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

hubungan searah antara variabel K3 dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat sebagian pengaruh lain yang berasal dari variabel di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun faktor individu karyawan yang juga turut memengaruhi kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru

   Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan perusahaan, termasuk penggunaan APD dan penerapan prosedur kerja aman. Dengan demikian, risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

2. Bagi Penulis

   Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

terutama terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan. Penulis juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih luas, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

AA. Prabu Mangkunegara,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya, Bandung.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.

Edy, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai. Bandung: Alfabeta.

Dedi, Zakariah & Romdonih, F. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 402–410.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.* Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamid, S. (2017). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Makassar: CV. Muslimin Intermedia.

Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Khaeruman, U. (2021). Manajemen SDM dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: Deepublish.

Khairunisa, Deri Hatasya. (2019). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 1, Nomor 5, Juni 2023, Halaman 476-480.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2018). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Manullang, M. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Moenir, H. A. S. (2006). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mochamad, Syahrir Ramdani, Samrin, dan Teguh Wahyono. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero). Jurnal Bisnis Net Volume : 6 No. 2.

Napitupulu, E. (2017). Manajemen K3 dalam Dunia Industri. Makassar: Maddeppungeng Press.

Rambet, L. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 10(1), 44-52.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sihotang, T., Tobing, R., & Lumbantoruan, R. (2016). Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sucipto. (2014). Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: UI Press.

Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono, P. D. 2020. Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploiratif, Enterpretif Dan Konstruktif. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Suharyadi dan Purwanto. 2008. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Edisi 2 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Susilawati, Ratna Lestari Budiani, Iswari Paramita, Prakasita Puspitasiwi. (2023). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Puskesmas Umbulharjo II Kota Yogyakarta. Jurnal Kesehatan Vokasional, Vol. 8 No. 2 (Mei 2023) ISSN 2541-0644.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Rajawali Pers

Widodo, S. (2015). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

1. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu karena telah meluangkan waktunya dan bersedia untuk mengisi kuesioner ini.
2. Pengisian kuesioner ini semata-mata digunakan untuk penelitian dalam penyusunan skripsi.
3. Isilah identitas responden sesuai dengan data diri Bapak/Ibu.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap paling benar sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : …… Tahun……,Bulan……

Tingkat Pendidikan :

Lama Bekerja : …… Tahun……...Bulan…….

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PERTANYAAN

A. <u>Keselamatan Dan Kesehatan Kerja</u>

1. Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) lengkap dan sesuai standar saat bekerja.

a. Sangat setuju c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

2. Area lapangan kerja terdapat SOP tertulis mengenai penggunaan APD saat bekerja di ketinggian.

a. Sangat sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat tidak sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

3. APD yang digunakan pekerja masih dalam masa berlaku/layak pakai sesuai ketentuan yang tercantum dalam SOP.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

4. Area lapangan kerja pada area yang mempunyai ketinggian berbahaya.

a. Sangat Aman c. Kurang Aman e. Sangat Tidak Aman
b. Aman d. Tidak Aman

5. Terdapat prosedur dan pengawasan yang memadai di area kerja.

a. Sangat Aman c. Kurang Aman e. Sangat tidak Aman
b. Aman d. Tidak Aman

6. Aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang di jadikan acuan dalam bekerja.

a. Sangat sesuai c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

7. Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja.

a. Sangat setuju c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

8. Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kesehatan kerja (BPJS).

c. Sangat setuju c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
d. Setuju d. Tidak Setuju

9. Perusahaan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan hari tua.

e. Sangat setuju c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
f. Setuju d. Tidak Setuju

10. Perusahaan menyediakan tanda peringatan pada benda dan area berbahaya.

a. Sangat baik c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

11. Perusahaan memperhatikan penempatan barang sesuai dengan standar keselamatan kerja.

a. Sangat sesuai c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

12. Instalasi listrik di tempat kerja dalam kondisi baik dan aman dari bahaya.

a. Sangat sesuai c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

13. Pekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja dengan listrik.

a. Sangat baik c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

14. Pekerja telah mendapatkan pelatihan dasar tentang keselamatan kerja listrik agar terhindah dari sengatan listrik.

a. Sangat setuju c. Kurang Setuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

B. <u>Variabel Kinerja Karyawan</u>

1. Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

2. Saya memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

3. Sarana dan prasarana kerja yang tersedia sangat mencukupi untuk mendukung pencegahan kecelakaan kerja.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

4. Pengawasan kerja yang dilakukan atasan membantu meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

5. Saya memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

a. Sangat sesuai c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

6. Saya berusaha mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Sangat baik c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

7. Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

8. Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh atasan.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

9. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

a. Sangat sesuai c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa perlu perbaikan ulang.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

11. Saya mematuhi semua peraturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

a. Sangat sesuai c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

12. Saya sadar akan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

b. Setuju d. Tidak Setuju

13. Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa harus menunggu perintah.

a. Sangat setuju c. Kurang Sertuju e. Sangat tidak setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

TABULASI DATA VARIABEL KESELAMATAN DAN KASEHATAN KERJA

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Total
1	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	48
2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	52
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	49
4	4	5	2	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	54
5	5	4	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	52
6	4	5	2	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	50
7	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	53
8	5	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	55
9	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	51
10	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
11	4	5	3	5	5	5	2	3	4	4	3	3	4	3	51
12	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	59
13	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	55
14	5	4	2	5	5	4	5	2	4	4	3	3	4	3	51
15	5	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	51
16	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
17	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	55
18	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	59
19	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	58
20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	61
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	52
22	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
23	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	48
24	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	63
25	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	50
26	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
27	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
28	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	63
29	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46
30	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	52
32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	64
33	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	68
35	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	50
36	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
37	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
38	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	63
39	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
40	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	50
42	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	64

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Total
43	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
44	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
45	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	64
47	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
48	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
49	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	50
50	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	64
51	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
52	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
53	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
54	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	65
55	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
56	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
57	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	50
58	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	64
59	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
60	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60

TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Total
1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	43
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	46
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	53
6	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	47
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	56
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
12	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
13	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
17	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	43
18	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	58
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
20	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	58
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
24	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
25	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
27	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
29	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	43
30	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	58
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
32	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	58
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
36	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
37	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
39	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
41	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	43
42	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	58

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Total
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
44	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	58
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
47	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
49	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	44
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
51	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
53	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	43
54	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	58
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
56	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	58
57	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
59	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
60	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

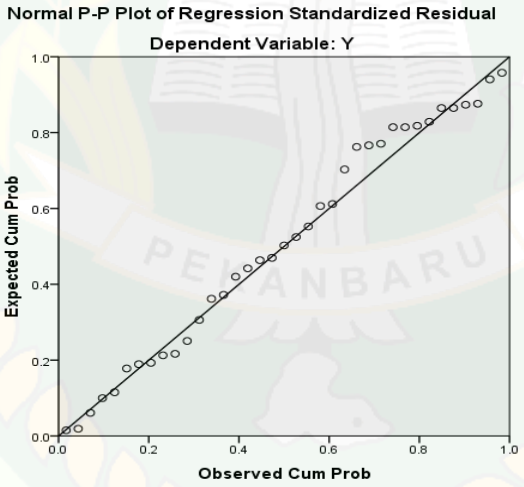
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.74009880
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.066
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



2. Uji Multikolinieritas

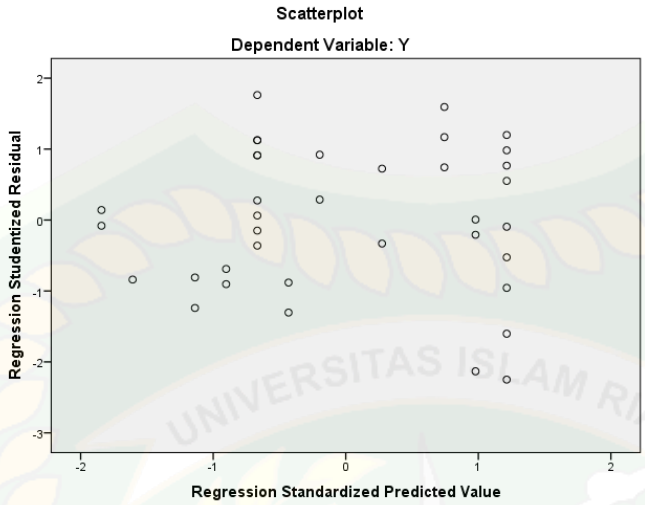
Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	0,873	1,146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Analisis regresi linier sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,382	5.924		7.830	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.532	.171	.421	3.111	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675[a]	.579	.560	5.007

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Keryawan

DOKUMENTASI PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



