PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) BAGIAN PELAYANAN TEKNIK AREA PENYALUR JARINGAN BANDUNG

EFFECT OF WORK SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) THE SERVICE ENGINEERING AREA PENYALUR JARINGAN BANDUNG

$Wima\ Pratama\ Putra^{1}, Drs.\ Djoko\ Wahjuadi., MM^{2}$

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom
[1)]**pratama.wima@gmail.com**, [2)]**dwahjuadi@yahoo.com**

ABSTRAK

The purpose of this research is to determine effect of work safety on employee performance in PT. PLN (Persero) the service engineering area penyalur jaringan bandung. Kaind of research are used descriptive and causal. Sampling technique in the research is jenuh sampling of 147 employees. Analysis method used simple linier regression. The result of this research show that work safety on PT. PLN (Persero) the service engineering area penyalur jaringan bandung is in the high category 78.55%. Employee performance on PT. PLN (Persero) the service engineering area penyalur jaringan bandung is in the high category 76.44%. work safety effect on employee performance for 47.20% and the remaining 52.80% are influenced by other factor not examined in the research

Key words: work safety, employee perfomance

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) bagian pelayanan teknik area penyalur jaringan bandung". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausal, teknik sampling yang digunakan *sampling* jenuh sebanyak 147 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) bagian pelayanan teknik area penyalur jaringan bandung berada pada kategori tinggi sebesar 78.55%. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bagian Pelayanan Teknik Area Penyalur Jaringan Bandung berada pada kategori tinggi sebesar 76.44%. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47.20% dan sisanya sebesar 52.80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : keselamatan kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah keberhasilan, oleh karena itu karyawan merupakan sebuah aset berharga bagi perusahaan yang harus dijaga atau diberi perhatian khusus dan dikembangkan untuk kepentingan bersama. Selain diberikan perhatian, perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusia tersebut untuk mendapatkan sebuah hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan sebuah manajemen yang dapat mengelola sumber daya secara terencana, sistematis dan efisien agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan tujuan perusahaan juga tercapai dengan maksimal. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Anjani, et, al. (2014:2) menjelaskan bahwa faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi untuk bekerja. Pada saat karyawan mendapatkan keamanan dan perlindungan saat bekerja mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dengan perasaan yang tenang. Melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor dalam memberi jaminan perlindungan dalam bekerja yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

PT. PLN (Persero) juga tidak luput untuk memenuhi semua tuntutan dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, sesuai dengan undang-undang yang telah ada yaitu tentang keselamatan kerja no. 1 tahun 1970. Dengan adanya jaminan tersebut karyawan PT. PLN (Persero) akan merasa aman pada saat mereka bekerja. Pada PT. PLN keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai nama tersendiri yang berbeda dengan perusahaan lain, yaitu K2 (Keselamatan dan ketenagalistrikan) dan K2 tersebut sudah diatur dalam sebuah sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Didalam K2 tersebut mencakup keseluruhan dari keselamatan dan kesehatan kerja, ketenagalistrikan, dengan adanya K2 tersebut maka semua pekerjaan yang akan dilakukan mempunyai *standard operation procedure* yang mesti dilaksanakan sebelum

dikerjakan. Selain mempunyai *standard operation procedure* mereka juga punya *Job Safety Analyst* untuk melihat resiko kerja apa yang akan terjadi pada pelaksanannya, dengan adanya itu akan dapat membantu untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan *'zero accident'* di tubuh PT. PLN (Persero).

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Kerja
PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung

Kecelakaan Kerja	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013
Ringan	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	0	0	0
Berat	0	0	0	0	0
Korban jiwa	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Bandung

Selain data kecelakaan kerja diatas, dari observasi yang dilakukan oleh peneliti pada kegiatan lapangan karyawan pelayan teknik PT. PLN (Persero), peneliti melihat bahwa penggunaan alat pelindung diri pada karyawan teknik masih kurang, hal itu terlihat dengan beberapa bukti yang didapatkan dilapangan, seperti pada lampiran 2 gambar 1.4 terlihat karyawan yang tidak menggunakan sarung tangan saat pemasangan isolator dan karyawan yang tidak menggunakan *safety belt* saat menebang pohon disekitar kabel listrik.

Berdasarkan gambar 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa penggunaan alat pelindung diri masih kurang, pada umumnya para karyawan baru akan menggunakan alat pelindung diri hanya pada saat tim pengawas datang dan mengingatkan mereka akan resiko pekerjaan yang akan terjadi. Dengan adanya resiko tersebut dapat dilihat bahwa resiko pekerjaan yang ada tersebut akan mempengaruhi keselamatan dari karyawan tersebut.

Kesuksesan perusahaan juga dapat dilihat dari seberapa besar pencapaian target indikator kunci yang digunakan oleh perusahaan. Pada PT. PLN (Persero), indikator kunci yang digunakan untuk mengukur pencapain target kinerja perusahaan adalah indikator pelanggan, produk dan layanan, proses bisnis internal, SDM, keuangan dan pasar, serta kepemimpinan.

Tabel 1.5
Hasil Kinerja Perusahaan

Indikator	Target	Pencapaian
Pelanggan	100%	100%
Produk dan Layanan	100%	84.42%
Proses Bisnis Internal	100%	80%
SDM	100%	100%
Keuangan dan Pasar	100%	99.49%
Kepemimpinan	100%	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Bandung

Dilihat dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja PT. PLN (Persero) pada semester II tahun 2013 tidak mencapai target, dari target 100% kinerja PT. PLN (Persero) hanya mencapai 93.98 %. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja PT. PLN (Persero) belum mencapai angka maksimal yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu indikator yang peniliti soroti adalah Produk dan Layanan yang hanya mencapai angka 84.42%, dan didalamnya mencakup kinerja karyawan yang secara langsung turun ke lapangan untuk memperbaiki perangkat yang rusak. Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, peneliti melihat bahwa *zero accident* yang berhasil dicapai oleh PT. PLN (Persero) tidak dibarengi penggunaan APD dilapangan (Alat Pelindung Diri) ketika bekerja, alat pelindung diri merupakan salah satu faktor utama dalam keselamatan kerja dan jika tidak digunakan dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Peneliti juga menemukan bahwa kinerja PT. PLN (Persero) pada semester II tahun 2013 tidak mencapai target 100%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1) Bagaimana keselamatan kerja karyawan pada PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung?
2) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung?
3) Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:240) mengatakan karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan aset yang berharga, karena itu diperlukan berbagai fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan karyawan dan para manajer harus bisa menentukan sistem keselamatan karyawan yang baik.

Menurut Ardhana, et, al (2012 : 208) keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari 2, yaitu dari aspek filosofis dan teknis. Secara aspek filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Sedangkan secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efesien.

Hanggraeni (2012:176) mengatakan keselamatan kesehatan kerja jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Sedangkan secara keilmuan K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapaannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:161) “keselamatan kerja menunjukan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.”

Sementara itu Mangkunegara (2009:161) menjelaskan bahwa keselamatan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu aspek lingkungan kerja dan lingkungan fisik. Lingkungan kerja bisa berupa kebakaran, patah tulang, untuk lingkungan fisik merupakan kebutuhan dari perlengkapan pada tubuh karyawan.

***Standar Operation Procedure* dan *Job Safety Analyst* PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung**

1. Surat izin bekerjaSurat izin bekerja diberikan pada saat akan melakukan pekerjaan, setiap pekerjaan harus mempunyai surat izin karena mempunyai resiko kerja pada saat bekerja.
2. Alat Kerja
   Alat kerja merupakan sebuah perangkat yang wajib ada pada saat melakukan pekerjaan.
3. Bahaya/ Resiko
   Segala sesuatu yang memiliki potensi untuk menyebabkan cedera, sakit atau tewas (bagi pekerja, pihak lain, kontraktor, tamu, atau masyarakat sekitar), kerusakan terhadap peralatan kerja, instalasi jaringan distribusi, bangunan, dan instalasinya.
4. Identifikasi Bahaya
   Proses identifikasi secara menyeluruh terhadap suatu kegiatan meliputi cara kerja, perilaku pekerja, peralatan kerja, sarana K3, lingkungan sekitar, dan kondisi tempat kerja yang dapat menimbulkan potensi kecelakaan pada pekerja, yang dapat mengakibatkan kerusakan terhadap peralatan kerja dan instalasi jaringan distribusi, lingkungan sekitar, bangunan, dan instalasinya. Kecendurungan untuk terjadi cedera, sakit, tewas, kerusakan terhadap peralatan kerja dan instalasi jaringan distribusi yang timbul akibat potensi bahaya.
5. Pengendalian Resiko
   Suatu metode penerapan dalam mengendalikan resiko yang didapat dari hasil penilaian resiko yang dilakukan untuk menurunkan atau mengurangi resiko yang berkaitan dengan suatu bahaya.Metode pengendalian harus mengikuti hirarki atau tingkat pengendalian resiko, seperti yang dipersyaratkan dalam peraturan perundangan K3.Penting untuk dipastikan bahwa setiap metode pengendalian tidak menimbulkan bahaya–bahaya baru, dan keefektifan dari pengendalian harus terus dipantau.
6. Alat pelindung diri
   Alat pelindung berfungsi untuk menjaga keselamatan karyawan disaat bekerja, setiap karyawan wajib menggunakan alat pelindung diri.

2.2 Kinerja Karyawan

Marwansyah (2010:228) mendefinisikan kinerja adalah “sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhar (2012:172) adalah ”apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. ”Smith dalam Priansa dan Suwatno (2011:196) menyatakan bahwa,

"*Performance is output derives from processes, human otherwise,"* kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Hasibuan dalam Yani (2012:117), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Lebih lanjut Moeheriono (2009:60) mengemukakan "kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

Sedarmayanti (2011:259) kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja dan pelaksanaan kerja yang berdaya guna. Sedangkan menurut Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Pengukuran Kinerja

Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2013:192) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagi berikut :

1. *Quality*
   Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*
   Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*
   Merupakan lamanya suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost Effectiveness*
   Besarnya penggunaan sumber-sumber organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for Supervision*
   Kemampuan seorang pekerja untuk dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*
   Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3 Hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja karyawan

Hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa pendapat para ahli, sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2009:162) selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Selain itu Marwansyah (2010:365) kesehatan karyawan mencakup kesehatan fisik dan mental.Kesehatan pekerja bisa terganggu karena penyakit, stres maupun kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara material, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif.

Keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan perlu mendapat perhatian sehingga mereka dapat bekerja secara sehat dan aman tanpa adanya risiko yang dapat membahayakan dirinya maupun masyarakat di sekitar lingkungannya sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai. Demi meningkatkan kinerja perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselematan dan kesehatan. Jika syarat tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan terjadi ketidak nyamanan kerja, gangguan kesehatan dan kecelakaan akibat kerja, yang dapat menyebabkan menurunnya daya kerja. Faktor-faktor tersebut harus dapat dikendalikan oleh perusahaan, karena apabila tidak dikendalikan atau dicegah dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan atau penyakit (Notoatmodjo,2009:153).

Menurut Hasibuan (2010:188) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, K3 harus ditanamkan pada masing-masing individu karyawan dengan memberikan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja. Dan apabila perusahaan memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja maka tingkat kecelakaan dapat dikendalikan dan keselamatan menjadi optimal.

2.4 Kerangka Pemikiran

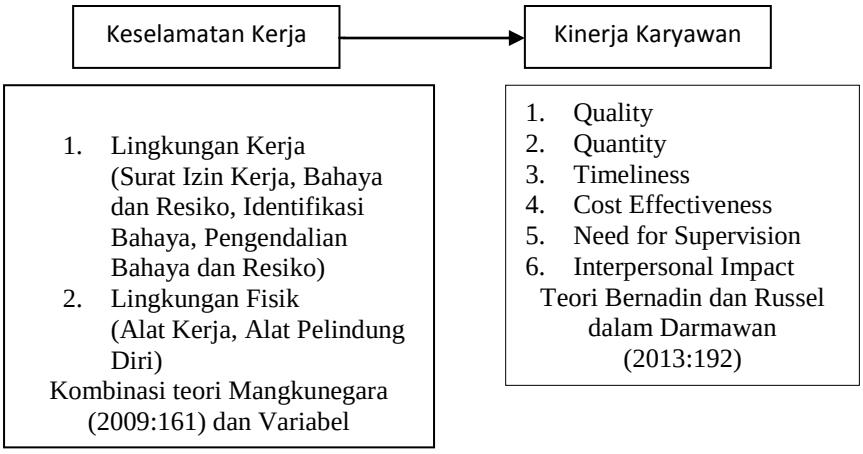
Dalam menjalankan kegiatan perusahaan keselamatan kerja mempunyai pengaruh besar demi tercapainya kinerja organisasi dan pelayanan teknik, jika keselamatan kerja tidak dijalankan maka kinerja organisasi dan

tingkat pelayanan teknik akan menurun karena akan memberikan rasa tidak aman dan menyebabkan resiko kerja bagi karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung. Menurut Mangkunegara (2009:161) keselamatan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu: Lingkungan Kerja dan Lingkungan Fisik. Sementara itu untuk menjaga keselamatan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung mempunyai *Standar Operation Procedure* dan *Job Safety Analyst* dalam setiap melakukan pekerjaan dilapangan demi menjaga keselamatan kerja, dengan rincian yaitu: Surat Izin Kerja, Alat Kerja, Bahaya/Resiko, Identifikasi Bahaya, Pengendalian Resiko, dan Alat Pelindung diri.

Sementara menurut Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2013:192), terdapat enam kriteria primer dalam mengukur kinerja, yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision* dan *Interpersonal Impact.*

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah adanya asumsi bahwa keselamatan kerja karyawan di sebuah perusahaan memiliki pengaruh dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian kerangka pemikiran penelitian:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan variable yang diteliti, latar belakang dan identifikasi masalah, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal. Melalui penelitian ini, maka dapat diperoleh gambaran mengenai keselamatan kerja dan kinerja karyawan bagian pelayanan teknik di PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung, serta pengaruh diantara variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (keselamatan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji normalitas, uji T, uji koefisien determinasi dan analisis regresi linier sederhana, skala yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala ordinal, sedangkan skala instrument yang digunakan adalah skala likert. Dengan menggunakan sampling jenuh yaitu 147 responden.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

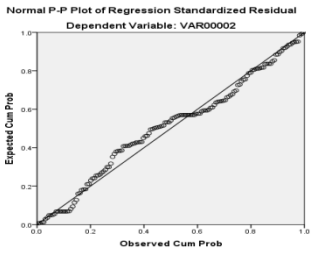
Berdasarkan jenis kelamin dari 147 responden, di dapat keseluruhan responden adalah laki-laki, ini dapat dilihat dari jumlah responden laki-laki yaitu 100% (147 responden). Berdasarkan usia, persentase responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 34.01% (50 responden), karyawan usia 31-40 tahun 39.77% (57 responden), karyawan berusia 41-50 tahun sebesar 27.21% (40 responden). Berdasarkan pendidikan terakhir, persentase responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 64.63% (95 responden), responden dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 23.13% (34 responden). latar pendidikan S1 yaitu hanya sebesar 12.24% (18 responden). Berdasarkan pengalaman kerja, persentase responden bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 14.28% (21 responden), karyawan yang memiliki pengalaman kerja selama 2-5 tahun sebanyak 41.50% (61 responden) dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebesar 44.22% (65 responden).

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan pengolahan data tentang variabel keselamatan kerja diperoleh jumlah rata-rata persentase variabel sebesar 78.55%, dan masuk kedalam kategori tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh jumlah rata-rata persentase variabel sebesar 76.44%, yang terletak diantara 62.50%-81.50% atau dijelaskan pada garis merah dan masuk kedalam kategori tinggi.

4.3 Uji Normalitas

Gambar 4.7
Uji Normalitas (Grafik Normal P-P plot)



Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik pada gambar 4.7 menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

4.4 Analisis Korelasi Pearson

Tabel 4.3
Hasil Uji Korelasi Pearson
Correlations

		X	Y
Pearson Correlation	VAR X	1.000	.687
	VAR Y	.687	1.000
Sig. (1-tailed)	VAR X	.	.000
	VAR Y	.000	.
N	VAR X	147	147
	VAR Y	147	147

Output pada tabel 4.3 diatas juga dapat menjelaskan nilai korelasi *Pearson* antara variabel keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.687. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y. Tabel 4.3 tersebut juga menjelaskan nilai Sig. korelasi pada tabel *correlations* sebesar 0.000.jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, nilai Sig. lebih kecil daripada α (Sig. $\leq \alpha$), yaitu $0.000 \leq 0.05$. Artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, jika dilihat berdasarkan tabel interpretasi skor koefisien korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung.

4.5 Uji T

Tabel 4.4
Hasil Uji-t
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.709	.221		3.215	.002
	VAR00001	.733	.064	.687	11.389	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengolahan SPSS diatas menemukan nilai thitung sebesar 11.389. Dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk) =n-2 = 145, maka berdasarkan tabel distribusi–t didapat nilai ttabel sebesar 1.65. Berdasarkan nilai thitung dan ttabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai thitung > ttabel, (11.389> 1.65). Maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Y = a + bX
Dimana :Y : Kinerja
a : Nilai intersep (Konstanta)
X :Keselamatan Kerja
b : Koefisien Regresi

1. Dari hasil pengolahan SPSS diatas didapat a = 0.709 dan nilai b = 0.733, dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :
   Y = 0.709 + 0.733 X
2. Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 0.709 : artinya jika Keselamatan Kerja(X) nilainya nol (0) maka kinerja karyawan nilainya sebesar 0.709.
b. Koefisien regresi (b) variabel Keselamatan Kerja sebesar 0.733. Artinya jika Keselamatan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.733 satuan. Koefisien bernilai positif, yang artinya hubungan antara Keselamatan Kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Semakin tinggi Keselamatan Kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4.7 Koefisien Determinasi (R2)

KD = (r^2 x 100%)
KD = (0.687^2 X 100%) = **47.20%**

Hasil analisis diatas dapat menjelaskan, bahwa sumbangan pengaruh dari variabel X ke variabel Y adalah sebesar 47.20%, sisanya sebesar 52.80% ditentukan oleh variabel lain seperti: variabel gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi, kompensasi dan variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh Keselamatan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Bagian Pelayanan Teknik Area Penyalur Jaringan Bandung." Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung termasuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa karyawan melihat penerapan keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung telah baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini berdasarkan rata-rata persentase total tanggapan responden terhadap variable keselamatan kerja, yang mencakup: lingkungan kerjadan lingkungan fisik, yaitu sebesar 78.55%, yang berada pada klasifikasi 62.50%-81.25% termasuk kategori tinggi.
2. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan rata-rata persentase total tanggapan responden terhadap variable kinerja karyawan yang mencakup aspek : *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision,* dan *interpersonal impact*, yaitu sebesar 76.44%, yang berada pada klasifikasi 62.50%-81.50% termasuk kategori tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 47.20%, sedangkan sisanya 52.80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti : variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja, selain itu dalam penelitian ini juga tidak dibahas faktor kesehatan kerja tetapi hanya keselamatan kerja saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar, kinerja yang berada pada kategori tinggi di PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung, 47.20% dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan saran terhadap keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung. Saran yang diberikan berdasarkan data dan teori yang diperoleh antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung sudah tergolong tinggi yaitu 78.55%, sehingga hal ini perlu dipertahankan agar keselamatan kerja yang diterapkan terus berpengaruh posistif terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja dapat terus dipertahankan dengan beberapa cara seperti :

a. Pemberian tanda peringatan pada peralatan kerja, kondisi peralatan perlindungan, lokasi kerja, ketersediaan peralatan perlindungan, aturan yang baku dan tunjangan kecelakaan kerja, sehingga karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung dapat lebih meningkat kinerjanya.
b. Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya perusahaan lebih memberikan pengertian dan pemahaman mengenai fungsi alat pelindung diri kepada karyawan.
c. Sementara untuk pemahaman karyawan akan pentingnya keselamatan kerjadalam bekerja, hendaknya perusahaan dapat member pelatihan kepada karyawan sehingga mereka sadar dengan resiko pekerjaan yang akan mereka dapatkan.
d. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung lebih bisa memberikan pengawasan kepada karyawan.

5.2.2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel kesehatan kerja, gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi, kompensasi dan lainnya maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Selain itu, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat mengganti objek penelitian karena setiap peruahaan memiliki keselamatan kerja dan kinerja karyawan yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anjani, Merisa., Utami, Hamidah Nayati., Prasetya, Arik. (2014). *"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Internasional Power Mitsu Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)."* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 No. 1 April 2014. https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fadministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%2Findex.php%2Fjab%2Farticle%2Fdownload%2F391%2F587&ei=37d0U5mgHcOcugTur4D4Ag&usg=AFQjCNH8lr05ZVwSRAMboC9OvT-IvpoKxg&bvm=bv.66699033,d.c2E (diakses 12 April 2014, 09.00 WIB)

[2] Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia."* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[3] Darmawan, H. Didit. 2013. *"Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi."* Surabaya: Pena Semesta.

[4] Hanggraeni, Dewi. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

[5] Hasibuan, Malayu S.P (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke 13)."* Jakarta: PT Bumi Aksara.

[6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan kesembilan)*." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[7] Marwansyah. (2010). "*Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)."* Bandung:Alfabeta ,CV.

[8] Moeheriono. (2009).*"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi".* Jakarta Indonesia : Ghalia Indonesia.

[9] Notoatmodjo, Soekidjo. (2009), "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Keempat, Edisi Revisi)." Jakarta: Rineka Cipta.

[10] Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. M.pd., APU. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan kelima)."* Bandung: PT. Refika Aditama.

[11] Sunyoto, Danang. DRS. SH., SE., MM. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia."* Yogyakarta: PT. Buku Seru.

[12] Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. (2012). "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)."* Jakarta: Prestasi Pustaka raya.

[13] Yani, H M.2012 .*"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media.