

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Singkat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Perjalanan PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup panjang. Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih berada di tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM).

Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan menjadi *Gemeenschappelijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO) yang pendiriannya dikukuhkan melalui akte notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuisen dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949. Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentan waktu 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh *Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha* dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa.

Setelah Indonesia merdeka, tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyediaan tenaga listrik di seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. Pada 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959. Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Eksploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Eksploitasi XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Eksploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat. Memasuki era 1990-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadilandakan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat. Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002

tanggal 27 Agustus 2002, PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dimana wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, dengan rincian area pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rincian Area Distribusi Jawa Barat dan Banten

No.	Area	No.	Area
1.	Area Bandung (BDG)	10.	Area Garut (GRT)
2.	Area Banten Utara (BTU)	11.	Area Gunung Putri (GPI)
3.	Area Banten Selatan (BTS)	12.	Area Karawang (KRW)
4.	Area Bekasi (BKS)	13.	Area Majalaya (MJA)
5.	Area Bogor (BGR)	14.	Area Purwakarta (PWK)
6.	Area Cianjur (CJR)	15.	Area Sukabumi (SKI)
7.	Area Cimahi (CMI)	16.	Area Sumedang (SMD)
8.	Area Cirebon (CRB)	17.	Area Tasikmalaya (TSK)
9.	Area Depok (DPK)	18.	Area Pengatur Distribusi Bandung (APD Bandung)

Sumber : PT. PLN (Persero) APJ Bandung

1.1.2 Logo PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Logo merupakan sebuah simbol yang mengandung banyak arti dan filosofi. Logo menjadi sebuah pengakuan, kebanggaan, inspirasi kepercayaan, kehormatan, kesuksesan, loyalitas dan keunggulan yang tersirat ke dalam suatu bentuk atau gambar. Logo merupakan bagian yang penting untuk menunjukkan keberadaan sesuatu. Berikut adalah logo PT. PLN (Persero) Indonesia.

Gambar 1.1
Logo Perusahaan



Sumber: www.pln.co.id, 2014 (diakses pada 09 April 2014)

1.1.3 Visi Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.1.3.1 Visi

“Diakui sebagai Unit terunggul sejawa bali dengan layanan setara kelas dunia yang berlandaskan pada nilai integritas, kualitas dan pelayanan modern”.

1.1.3.2 Misi

- a. Mengoptimalkan semua sumber daya dengan semangat transformasi kepemimpinan.
- b. Menjalankan usaha kelistrikan dengan layanan setara kelas dunia, menjadikan media listrik untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan salah satu perwakilan dari PT. PLN (Persero) dalam mendistribusikan tenaga listrik kepada masyarakat luas. PT. PLN (Persero) DJJB tersebut memiliki area pendistribusian meliputi Jawa Barat dan Banten. Struktur organisasi PT. PLN (Persero) DJJB dapat dilihat pada lampiran 1 yaitu pada gambar 1.2.

PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung (APJ) merupakan salah satu area dari Distribusi Jawa Barat dan banten yang berada didaerah Bandung, APJ Bandung ini memiliki 8 rayon pembantu sebagai bagian dari wilayah tersebut. Dengan rincian rayon-rayon tersebut pada tabel 1.2 :

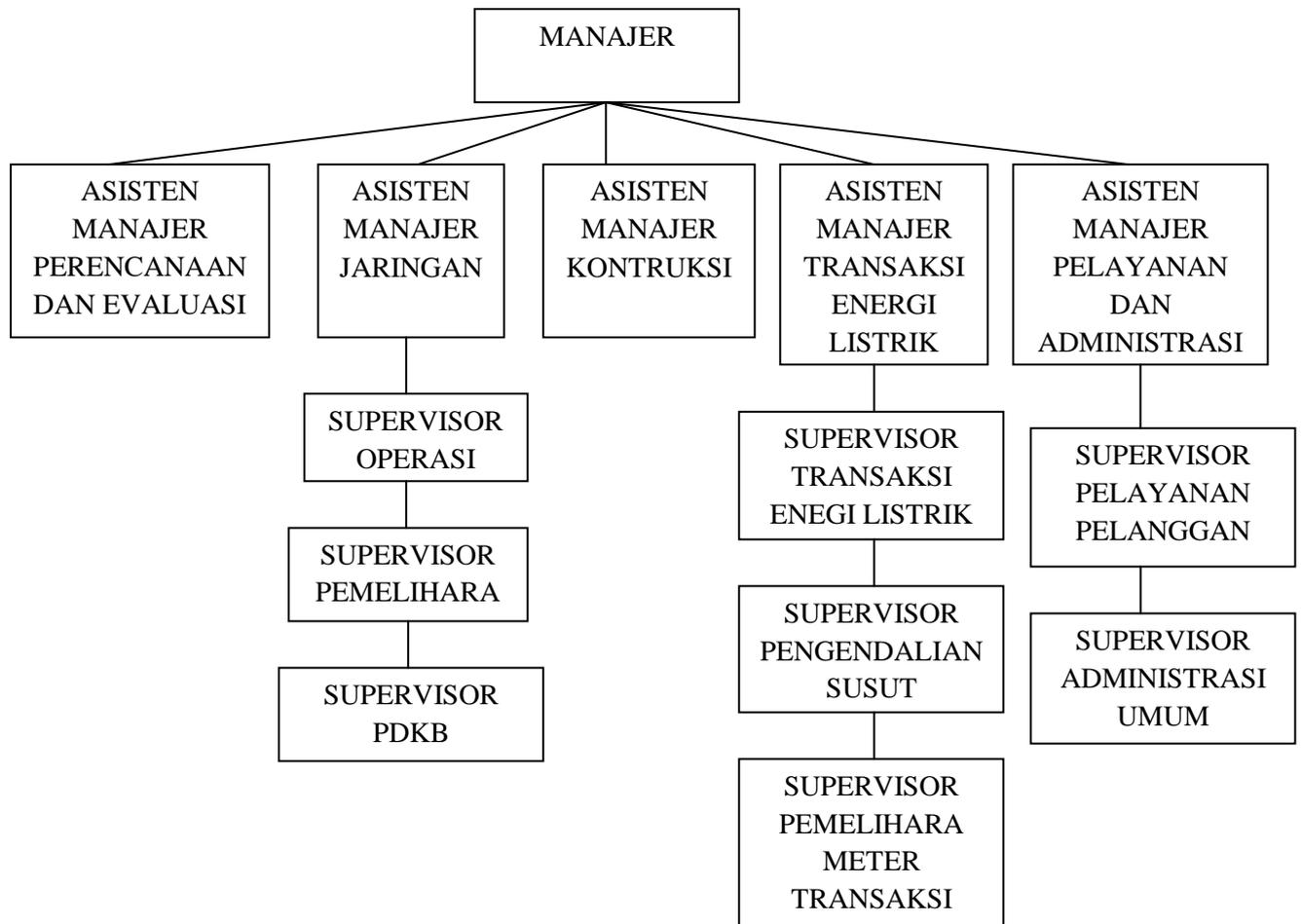
Tabel 1.2
Rincian Rayon PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung

1.	Rayon Bandung Utara	5.	Rayon Cijawura
2.	Rayon Bandung Barat	6.	Rayon Kopo
3.	Rayon Bandung Timur	7.	Rayon Ujung Berung
4.	Rayon Bandung Selatan	8.	Rayon Prima Priyangan

Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Bandung

PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung memiliki struktur organisasi yang dapat dilihat pada gambar 1.3, disini PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung merupakan pusat kendali dari area Bandung yang mengontrol rayon-rayon yang berada dibawahnya.

Gambar 1.3
Struktur Organisasi PLN Area Penyaluran Jaringan Bandung



Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

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. 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. Menurut Fahrizi (2012:74) Kecelakaan kerja yang sering terjadi disebabkan oleh kesalahan manusia dan kondisi berbahaya yang disebabkan oleh peralatan kerja.

Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia biasanya terjadi karena kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya pemakaian alat pelindung diri. Kondisi yang disebabkan oleh peralatan kerja biasanya terjadi karena belum seimbang alat pelindung diri dengan jumlah karyawan yang ada.

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.

Menurut Notoatmodjo (2009:153) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi kerja yang kondusif sehingga terwujudnya derajat kesehatan serta terhindarnya kecelakaan kerja bagi karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:161) “keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.”

Dari pengertian diatas keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah jaminan yang diberikan kepada karyawan secara langsung sehingga para karyawan dapat merasakan sebuah perasaan yang aman dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan selamat tanpa merasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di lokasi pekerjaan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi didalam suatu perusahaan atau organisasi, menurut Sunyoto (2012:242) mengatakan kecelakaan kerja adalah apa saja yang tidak direncanakan atau tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan. Menurut Dessler dalam Hanggraeni (2012:173) penyebab kecelakaan terbagi dua yaitu secara umum dan spesifik, secara umum disebabkan oleh faktor kondisi kerja yang tidak aman dan faktor perilaku kerja yang tidak aman, sedangkan secara spesifik disebabkan oleh bahan kimia berbahaya, kebisingan dan getaran yang berlebihan, suhu udara ekstrim dan ergonomis.

PT. Jamsostek mengatakan pada tahun 2012 setiap hari ada 9 pekerja peserta Jamsostek yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, sementara total kecelakaan kerja pada tahun 2012 ada sekitar 103.000 kasus. Sementara itu di wilayah Jawa Barat dan Banten terjadi 37.390 kasus kecelakaan kerja dengan pembayaran klaim mencapai Rp139,6 miliar. Di wilayah pantura (Bekasi, Cikarang, Karawang dan Purwakarta) terdapat 10.109 kasus kecelakaan kerja selama 2012 dengan total pembayaran klaim sebesar Rp 45 miliar. Masih tingginya angka kecelakaan kerja tersebut akibat masih terjadinya pengabaian atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja, di Indonesia hanya 2,1 persen dari 15.000 perusahaan berskala besar yang menerapkan sistem

manajemen K3. Bahkan ada perusahaan yang menganggap program K3 hanya akan menjadi tambahan beban biaya perusahaan. <http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=3955> (diakses 07 Mei 2014)

Sementara itu PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung merupakan salah satu area penyalur distribusi listrik dari PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, dalam penyaluran tersebut pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko kecelakaan kerja yang harus di waspadai, karena kegiatan mereka dilapangan langsung berhubungan dengan kabel yang bertegangan tinggi dan dapat menyebabkan kematian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Adang Darajat Selaku Supervisor Keselamatan dan kesehatan Kerja PT. PLN Distribusi Jaringan Jawa Barat dan Banten, menjelaskan bahwa di 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 pelaksanaannya, dengan adanya itu akan dapat membantu untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan '*zero accident*' di tubuh PT. PLN (Persero). Selama tahun 2009 sampai tahun 2013 tidak ada terjadinya kecelakaan kerja setiap bulannya pada karyawan pelayanan teknik PT. PLN (Persero). Data kecelakaan kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 dengan rincian:

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Kerja

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

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa dari tahun 2009 sampai tahun 2013 tidak ada terjadi kecelakaan kerja baik yang ringan, sedang, berat ataupun yang menyebabkan korban jiwa pada PT. PLN (Persero). Dari tabel dapat dilihat bahwa sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dengan *standart operation procedure* dan *job safety analyst* sudah bagus atau bisa disebut *zero accident*, sehingga tidak ada terjadi kecelakaan kerja.

Setiap karyawan di dalam perusahaan diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung diri dalam menjaga keselamatannya pada setiap melakukan pekerjaan, dengan adanya alat pelindung diri mereka dapat melindungi diri dari kecelakaan kerja yang akan terjadi. Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no. 8 tahun 2011 pasal 3 alat pelindung diri terdiri dari baju pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernafasan, pelindung tangan dan pelindung tangan.

Pada PT. PLN (Persero), mereka mempunyai standar alat pelindung diri dalam melakukan pekerjaan, dengan rincian alat pada tabel 1.4:

Tabel 1.4
Peralatan dan Perlengkapan Kerja dan Alat Pelindung Diri PT. PLN (Persero) Area Penyalur Jaringan Bandung

Peralatan dan Perlengkapan Kerja	Alat Pelindung Diri
1. Shackel Stock 20 kV panjang 11 m	1. Helm Pengaman
2. Shackel Stock 20 kV panjang 1,8 m	2. Sarung Tangan 20/30 Kv
3. Grounding Set	3. Sepatu Tahan Tegangan 20/30 kv
4. Tangga Fibre	4. Sepatu Kerja tahan pukul
5. Tackle 2,5 Ton	5. Sepatu Karet anti air/ Bot
6. Hydroulic Press	6. Sarung Tangan Kerja (kulit / kanvas)
7. Tool Kit	7. Werkpak
8. Katrol 1 Piringan	8. Sabuk Pengaman
9. Tree Pruner lengkap dgn shackle stock 35 ft	9. Jas Hujan
10. Gunting potong kabel	10. Pelindung Pernapasan
11. Megger Tanah	
12. Meger Isolasi 5.000 Volt	
13. Tang Ampere	
14. Voltage Detector 20 KV	
15. Driver Check / Phasing Tracer	
16. Radio Komunikasi Mobil	
17. Radio Komunikasi HT	
18. Radio Komunikasi Base	
19. Gembok LBS & Rantai	
20. Tambang	
21. Tanda Keselamatan	
22. Lampu Sorot mobil gangguan	
23. Lampu Emergency	
24. Senter	
25. Kotak P3K lengkap	
26. Alat Pemadam Kebakaran (APAR)	

Sumber: Data dari PT. PLN (Persero) APJ Bandung

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.

Peneliti menemukan beberapa teori yang menyatakan, bahwa dengan menerapkan keselamatan kerja dengan baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:162) selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan 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. Kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya.

Menurut Sedarmayanti (2011:259) kinerja adalah “perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.” Sedangkan menurut 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.”

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 pencapaian target kinerja perusahaan adalah indikator pelanggan, produk dan layanan, proses bisnis internal, SDM, keuangan dan pasar, serta kepemimpinan, dengan rincian pencapaian dapat dilihat pada tabel 1.5:

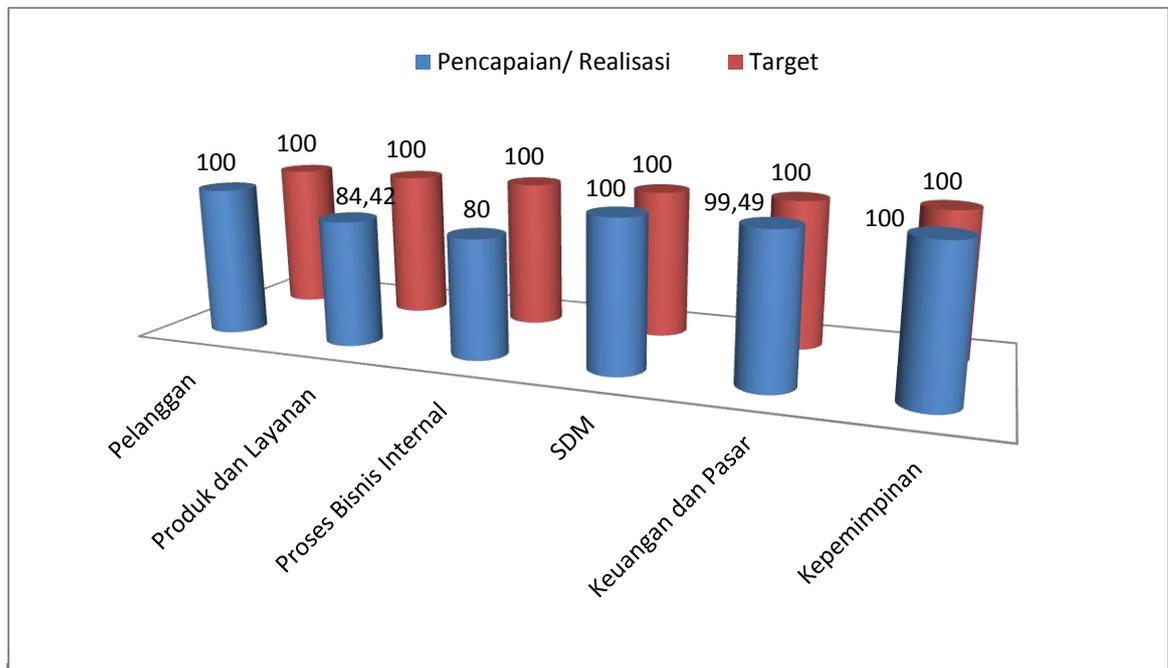
Tabel 1.5
Rincian Kinerja Perusahaan

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

Dari rincian pada tabel 1.5 diatas, didapat grafik pencapaian target kinerja perusahaan dengan penjelasan pada gambar 1.5:

Gambar 1.5
Persentase Pencapaian Target Kinerja Perusahaan pada Semester II 2013 (dalam %)



Sumber: PT. PLN (Persero) APJ Bandung

Dilihat dari grafik 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 peneliti 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%. Hal ini sejalan Mangkunegara (2009:162) mereka mengatakan bahwa keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah kurangnya pemakaian alat pelindung diri yang merupakan salah satu faktor utama dalam keselamatan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang rendah pada PT. PLN (Persero) dengan mengadakan

penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Bagian Pelayanan Teknik Area Penyalur Jaringan Bandung.”***

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka diambil rumusan masalah yaitu :

- 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?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana keselamatan kerja karyawan pada PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung
- 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN Area Penyalur Jaringan Bandung dalam menerapkan dan melaksanakan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.5.2 Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh keselamatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. PLN Area Bandung.

b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lainyang mengambil masalah yang sama.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi yang terdapat dalam skripsi ini, maka sistematika penelitian skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini, dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, diuraikan hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan untuk permasalahan yang sudah dirumuskan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini, dikemukakan kesimpulan dari masalah dan saran yang dikemukakan oleh peneliti untuk perbaikan masalah.