

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) ULP LARANTUKA

*The Influence of Occupational Safety and Health on Employess' Job Achievement in PT. PLN (Persero) ULP Larantuka*

Maria Claudia Beka Kuta<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Yonas F. Riwu<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [ekhakuta@gmail.com](mailto:ekhakuta@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [yonas.riwu@staf.undana.ac.id](mailto:yonas.riwu@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rolland\\_fanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dan untuk pengumpulan data di lapangan menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sementara itu secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang di dukung oleh hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel keselamatan dan kesehatan dalam menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka relatif kuat.

**Kata kunci** : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau komunitas SDM merupakan bagian yang dapat dilihat dari sisi kuantitas/jumlah dan kualitas/mutu. Bicara tentang mutu baik secara fisik maupun non fisik agar dapat berkemampuan diperlukan sebuah penanganan khusus. Hal inilah yang merupakan bagian dari MSDM yaitu bagaimana merekrut dan mengembangkan kemampuan SDM yang berkualitas (Siregar, et al., 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil atau tidak suatu perusahaan dengan kompetensi setiap karyawan yang ada. Palan (2007) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. Oleh karena itu dalam sebuah perusahaan, pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya selama bekerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A. P., 2006). Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat

diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda yang disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya ; keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai perusahaan dalam hal memberikan perlindungan pekerja dari bahaya penyakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga pekerja dapat bekerja dengan aman. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan di perusahaan tersebut.

PT.PLN (Persero) ULP Larantuka terletak di Weri, Larantuka, Flores Timur, NTT dengan wilayah kerja meliputi kj/kantor jaga Wulanggitang, Lewolaga, Tanjung Bunga dan Lamanabi. Banyaknya sumber daya manusia yang ada telah disesuaikan dengan banyaknya fasilitas yang dimiliki oleh PT PLN seperti APD dan sarana lainnya yang menjadi kunci terlaksananya program strategi K3L. Dikarenakan merupakan suatu perusahaan yang menangani kelistrikan, tentunya PT.PLN (Persero) ULP Larantuka juga menemui berbagai resiko yang dapat mengakibatkan kerugian. Hal ini dapat diketahui dari adanya identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian resiko (IBPPR) yang disusun oleh tim pengawas pekerjaan disitu ditemukan bahwa dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan terdapat beberapa potensi bahaya dan resiko dengan didominasi oleh penilaian konsekuensi dan tingkat resiko yang tinggi yaitu konsekuensi kematian, kerugian materi sangat besar dengan tingkat resiko *extreme risk*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan saudara Aldo salah seorang karyawan bagian teknisi pada tanggal 27 maret 2023 diketahui bahwa ada lima orang teknisi ULP Larantuka yang terdiri dari satu Supervisor Teknik dan empat staf teknik yang dibagi dalam bagian pekerjaan yaitu Pic Row yaitu bagian perabasan pohon, Proteksi sebagai pengaman jaringan, KHS yaitu pekerjaan pemeliharaan dan pasang baru dilapangan, lalu Inspeksi sebagai pencatat asset dan mengecek kondisi peralatan dilapangan. Pada saat turun lapangan APD telah dipastikan kelengkapannya dan bekerja sesuai SOP yang berlaku. Untuk semua pekerja lapangan diharuskan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh PT.PLN (Persero) ULP larantuka secara tepat dan lengkap sesuai dengan objek yang akan dikerjakan. Namun pada kenyataannya masih ada kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja yaitu cedera terkena parang saat sedang merabas pohon, kemudian ada pekerja yang mengalami cedera di bagian kaki karena tidak mengenakan sepatu safety. Dikarenakan kotak P3K tidak turut dibawa pada saat turun ke lokasi kerja maka tindakan atau langkah pertama yang dilakukan pada saat terjadi kecelakaan atau cedera pada saat bekerja yaitu dengan memanfaatkan rumah warga terdekat dan juga pertolongan pertama seadanya kemudian menuju ke puskesmas terdekat yang telah dicek keberadaannya sebelum mulai bekerja sebagai persiapan penanganan kecelakaan kerja. Selain itu narasumber juga

menambahkan hal terkait perawatan peralatan APD yang kerapian penyimpanannya kurang diperhatikan setelah selesai digunakan sehingga pada saat akan digunakan lagi harus dicari kembali.

Prestasi kerja yang baik atau prestasi kerja yang tinggi didukung oleh terlaksananya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik pula. Akan tetapi dalam kenyataannya dijumpai bahwa prestasi kerja karyawan masih rendah karena target pencapaian yang harus dipertanggung jawabkan oleh karyawan masih kurang dilihat dari minimnya penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pengetahuan dan keterampilan pekerja terhadap K3 agar tidak ada kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka”**.

## **STUDI PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno E. , 2009). Prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja (Julia dkk,2013). Prestasi kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok (Dharma, 1991 dalam Paramitha & Wijayanto, 2012)

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas Kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas Kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

## **Faktor-faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Heidjarachman (2011) faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja :

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Motivasi
5. Sikap dan etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat upah/penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Sasaran produksi
10. Teknologi
11. Hubungan perburuhan
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

Menurut Rasimin (1987), faktor yang bersumber dari individu misalnya bakat, kepribadian, sifat, gairah, pendidikan, pengalaman, usia dan faktor yang berasal dari luar individu yang berhubungan dengan jabatan, lingkungan dan organisasi. Untuk mengetahui prestasi yang telah dihasilkan karyawan dibutuhkan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

## **Keselamatan Kerja**

Hale (2000) berpendapat bahwa Keselamatan kerja termasuk bagaimana sikap, keyakinan, dan persepsi secara kelompok dalam menjabarkan norma-norma dan nilai-nilai agar dapat bereaksi dan bertindak untuk mengontrol adanya risiko dari sumber bahaya. Sedangkan Menurut Bangun (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Manajemen keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Moenir (1989:201) menyatakan bahwa Keselamatan Kerja adalah “Suatu Kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menjamin secara maksimal keselamatan karyawan yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan atau organisasi perusahaan.”

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

## **Indikator Keselamatan Kerja**

Pada umumnya indikator keselamatan kerja berhubungan dengan jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia dalam bekerja untuk menunjang keselamatan kerja karyawannya. Sehingga karyawan dalam bekerja bisa optimal mengingat keselamatan kerja yang diciptakan oleh suatu perusahaan sangat baik.

Menurut Mangkunegara (2002), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

### **Kesehatan Kerja**

Mangkunegara (2002) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya (Budiono, 2003 ).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman serta terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.

### **Indikator Kesehatan Kerja**

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, di bawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Manullang (1990:87) ) adalah:

1. Lingkungan kerja secara medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal berikut:
  - 1) Kebersihan lingkungan kerja.
  - 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja
  - 1) Sarana P3K
  - 2) Sarana olahraga
  - 3) Kesempatan rekreasi
  - 4) Sarana kamar mandi dan wc
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
  - 1) Jaminan kesehatan tenaga kerja.
  - 2) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklist) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti. Baik peneliti atau peserta survei hanya memeriksa apakah setiap item dalam daftar diamati, hadir atau benar atau sebaliknya.

2. Wawancara

Merupakan proses memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden (karyawan) pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka

3. Observasi

Penelitian yang dilakukan dengan melihat secara langsung kejadian langsung di lapangan dan kemudian menarik kesimpulan lewat realita yang terjadi di lapangan.

4. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari.

## Metode Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikam hipotesis mengenai variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Model regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi keselamatan kerja

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi kesehatan kerja

X<sub>1</sub> : Keselamatan kerja

X<sub>2</sub> : Kesehatan kerja

e : Standar error

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,904	8,367		1,901	0,068
1 Keselamatan Kerja	0,181	0,193	0,118	0,937	0,357
Kesehatan Kerja	0,702	0,116	0,764	6,047	0

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,904 + 0,181 X_1 + 0,702 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda sebagaimana tertera di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *constant* adalah 15,904, artinya jika nilai variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah nol (0) (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka akan bernilai 15,904 satuan
2. Nilai koefisien regresi keselamatan kerja 0,181, artinya jika variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 (nol), maka prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka meningkat sebesar 0,181 satuan
3. Nilai koefisien regresi kesehatan kerja adalah 0,702 artinya jika variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) sama dengan 0 (nol), maka prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka meningkat sebesar 0,702 satuan

### Hasil Uji t

**Tabel 2.**  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,904	8,367		1,901	0,068
1 Keselamatan Kerja	0,181	0,193	0,118	0,937	0,357
Kesehatan Kerja	0,702	0,116	0,764	6,047	0

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 27, 2023

### Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 1)

1. Menentukan Hipotesis statistik

$H_0$  : Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka

$H_a$  : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka

2. Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi

Dari hasil uji t (tabel 2.) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,937 sedangkan signifikansi sebesar 0,357.

3. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n-k-2 = 31-2 = 29$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, pengujian satu sisi, maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,699$  (lihat tabel t pada lampiran)

#### 4. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

#### 5. Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ dan signifikansi dengan alpha:

$t_{hitung}$  (0,937)  $< t_{tabel}$  (1,699) dan signifikansi (0,357)  $> \alpha$  (0,05).

#### 6. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (0,937)  $< t_{tabel}$  (1,699) dan signifikansi (0,357)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka

### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 2)

#### 1. Menentukan Hipotesis statistik

$H_0$  : Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka

$H_a$  : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka

#### 2. Menentukan $t_{hitung}$ dan signifikansi

Dari hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,047 sedangkan signifikansi sebesar 0,000.

#### 3. Menentukan $t_{tabel}$ dengan derajat kebebasan $df = n-k=31-2= 29$ pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, pengujian satu sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,699$ (lihat tabel t pada lampiran)

#### 4. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

#### 5. Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ dan signifikansi dengan alpha:

$t_{hitung}$  (6,047)  $> t_{tabel}$  (1,699) dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05).

#### 6. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (6,937)  $> t_{tabel}$  (1,699) dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka

### Hasil Uji f

**Tabel 3.**  
Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64,789	2	32,395	18,288	,000 <sup>b</sup>
Residual	49,598	28	1,771		
Total	114,387	30			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber: Output SPSS 27, 2023



### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Hipotesis 3)**

Berdasarkan tabel 3, maka tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik  
Ho : Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka  
Ha : Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka
2. Menentukan  $F_{hitung}$  dan signifikansi  
Dari tabel hasil uji F (tabel 3.) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 18,288
3. Menentukan  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1=31-2-1=28$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% = 0,05, maka diperoleh  $F_{tabel} = 3,34$  (lihat tabel F pada lampiran).
4. Kriteria Pengujian  
Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $< \alpha$ , maka Ho ditolak Ha diterima  
Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka Ho diterima Ha ditolak
5. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  $F_{hitung}$  (18,288)  $> F_{tabel}$  (3,34) dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05).
6. Kesimpulan  
Karena  $F_{hitung}$  (18,288)  $> F_{tabel}$  (3,34) dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka

#### **Pembahasan Deskriptif**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja sebagai variabel independen dan variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 31 karyawan menggunakan rumus slovin dengan populasi sebanyak 44 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka, variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja masing-masing berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan sangat baik.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka, dengan capaian berada pada tingkatan yang sangat tinggi. Dengan demikian diketahui bahwa prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

#### **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka. Maka  $H_{a1}$  dalam penelitian ini “keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka” berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima. Atau dapat dikatakan

bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan yang artinya bahwa tingkat keamanan keadaan tempat lingkungan kerja dan tingkat pemahaman terhadap pemakaian peralatan kerja oleh karyawan memberikan pengaruh yang kecil atau tidak berarti terhadap variasi perubahan prestasi kerja karyawan (Y). Tetapi hasil dari uji validitas menyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang keselamatan kerja *valid*.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sukarno dkk (2023), Paramitha & Wijayanto (2012), Indra (2018), Rusmayani (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun sejalan dengan penelitian Mersilina, dkk (2019) yang menyatakan program keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan dengan adanya indikator yang terdapat pada keselamatan kerja seperti keadaan tempat lingkungan kerja dan pemakaian peralatan kerja, menunjukkan bahwa Ha1 sesuai dengan kondisi di perusahaan, dimana peningkatan atau pengurangan fasilitas keselamatan kerja pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka hanya memberi pengaruh yang sedikit atau tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Seperti ada karyawan lapangan yang cedera saat merabas pohon dikarenakan tidak menggunakan sepatu pengaman, namun hal tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja (X2) terhadap prestasi (Y) pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka. Maka Ha2 dalam penelitian ini “kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka” diterima dan Ho2 ditolak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sukarno dkk (2023), Paramitha & Wijayanto (2012), Indra (2018), yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh positif ini mengartikan bahwa pemahaman karyawan terhadap kondisi atau keadaan lingkungan kerja secara medis, kelengkapan dari sarana kesehatan tenaga kerja dan juga pelaksanaan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja telah memberikan dampak yang sangat baik terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian maka semakin tinggi kesehatan kerja yang diberikan, semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka.

Menurut Mangkunegara (2011) program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik mental dan emosi, program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen bekerja, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan mampu bekerja lebih lama untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka. Hal ini dikarenakan perusahaan sangat memperhatikan faktor kesehatan karyawannya. Faktor kesehatan tersebut antara lain

perusahaan memberikan asuransi berupa BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan kepada semua karyawan. selain itu beberapa hal lain mengenai kondisi lingkungan ruang kerja, tempat sampah, suhu ruangan dan pencahayaan atau penerangan serta toilet yang sudah sesuai dengan toilet yang dianjurkan oleh kementerian kesehatan.

### **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil uji simultan membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja yang diukur dari tingkat keamanan keadaan tempat lingkungan kerja dan tingkat pemahaman terhadap pemakaian peralatan kerja dan variabel kesehatan yang diukur dengan kondisi atau keadaan lingkungan kerja secara medis, tingkat kelengkapan sarana kesehatan tenaga kerja dan pelaksanaan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja telah memberikan kontribusi yang baik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka. Hal ini berarti tinggi rendahnya perhatian manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterima oleh karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Larantuka memberikan pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarno dkk (2023) dan Paramitha & Wijayanto (2012) yang mengukur variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja secara terpisah dengan menggunakan indikator dari masing-masing variabel berdasarkan pada kajian teori yang dipaparkan oleh para ahli. Dikarenakan pekerjaan PLN termasuk dalam pekerjaan beresiko tinggi maka pekerja instalasi listrik harus memiliki pengetahuan tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara spesifik. Ranupandojo dan Husnan (1998) mengatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk menunjang kerja karyawan. Pengetahuan tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang maju akan dicapai baik dan realistis merupakan faktor yang sangat penting untuk memberikan kegairahan dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarno dkk (2023), Paramitha & Wijayanto (2012), Indra (2018), Rusmayani (2017), dan Mersilina, dkk (2019) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan sumbangan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi kebutuhan, dan di sisi lain perusahaan memberikan keselamatan dan kesehatan kerja agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan ini diperkuat oleh analisis determinasi yang menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dimana pengaruh tersebut relatif kuat namun tidak secara mutlak. Artinya masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja. Secara teoritik, faktor-faktor tersebut antara lain faktor yang bersumber dari individu misalnya bakat, kepribadian, sifat, gairah, pendidikan, pengalaman, usia dan faktor yang berasal dari luar individu yang berhubungan dengan jabatan, lingkungan dan organisasi (Rasimin,1987), faktor tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika

kerja, gizi dan kesehatan, tingkat upah/penghasilan, jaminan sosial, lingkungan & iklim kerja, sasaran produksi, teknologi, hubungan perburuhan, manajemen, kesempatan berprestasi (Heidjarachman, 2011)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Larantuka mengenai Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif yang menggunakan rentang skor menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan prestasi kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka, yang diperkuat hasil analisis determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja relatif kuat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka dapat lebih memperhatikan hal-hal terkait faktor- faktor keselamatan kerja yaitu efisiensi dan efektivitasnya sehingga tetap berada pada kriteria baik.
2. Diharapkan pada PT.PLN (Persero) ULP Larantuka dapat mempertahankan serta meningkatk kesehatan kerja dan prestasi kerja karyawan yang ada pada perusahaan sehingga tetap berada pada kriteria baik, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh PT. PLN (Persero) ULP Larantuka.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan, tetapi menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat upah/penghasilan, jaminan sosial, lingkungan & iklim kerja, sasaran produksi, teknologi, hubungan perburuhan, manajemen, kesempatan berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiono, S. (2003). *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hale, A. R. (2000). Culture's Confusions. *Safety Science*, 34(1-3), 1-14.
- Heidjarachman, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Yogyakarta.
- Indra, Aulia (2018). *Jurnal SCRIPT Vol . 5 No . 2 Juni 2018 ISSN : 2338-6304 Jurnal SCRIPT Vol . 5 No . 2 Juni 2018 ISSN : 2338-6304*. 5(2), 56–62.
- Julia Anita, Nasir Aziz, M. Y. (2013). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pehawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 12.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang, S. H. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mersilina, M., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado Effect of Occupational Health and Safety, Competence, on Achievement Award To Employees Pt. Bussan Saturn Auto Fi. 5175 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5175–5184.
- Moenir, A. (1989). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT Gunung Agung.
- Nasution, M. (2000). *Manajemen Personalia*. Djambatan, Jakarta.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. Jakarta: PPM, 30-41.
- Paramitha, C. C. P., & Wijayanto, A. (2012). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4313>
- PT. PLN (Persero). (2022). *Profil Perusahaan*. Dipetik September 25, 2022, dari PLN: <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1998). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rasimin, B. S. (1987). *Paper Khusus Manajemen Keuangan Kerjasama PJKA dan PDAM*. Yogyakarta: FE Gama.
- Rusmayani, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Dipt. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 140–152.

<https://www.neliti.com/publications/125666/pengaruh-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-terhadap-semangat-kerja-dan-prestasi-ke>

- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sukarno, Z., Razak, N., & Daud, D. (2023). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero)*. 19, 370–381.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima.