

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil PT. PLN (Persero)



Gambar 4.1 Logo PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) merupakan BUMN yang berfokus dalam memberikan pelayanan listrik yang umumnya meliputi pembangkitan, penyuluhan, pendistribusian, peraturan, dan penjualan tenaga listrik diseluruh wilayah Indonesia. Mulanya PT. PLN (Persero) bermula pada 27 Oktober 1945 dimana Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas, yang berada dibawah Departemen pekerjaan umum dan tenaga untuk mengelola pembangkit listrik yang dimiliki saat itu dengan kapasitas total 157,5 MW.

Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No. 17 PLN di tetapkan sebagai pemegang kuasa usaha kelistrikan. PLN berkembang

melewati beberapa fase perubahan bentuk hingga pada tahun 1994, sesuai PP No. 23/1994 menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perusahaan Listrik Negara atau disingkat PT. PLN (Persero) berdasarkan akta 169 tanggal 30 Juli 1994 dari Sutjipto, Notaris.

PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah (WKSKT) adalah salah satu unit kerja PT. PLN (Persero) yang dibentuk berdasarkan SK Direksi Nomor: 323.k/010/DIR/2003 tentang organisasi PT. PLN wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. PT. PLN WKSKT menaungi Unit Induk Distribusi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah, unit Induk Distribusi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah menaungi Unit Pelayanan 3 (UP3) Banjarmasin, Dimana UP3 Banjarmasin menaungi Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin.

PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin diresmikan pada tahun 2004. Berdasarkan faktor pertumbuhan jumlah pelanggan di sekitaran Kota Banjarmasin dan sekitarnya yang meningkat begitu pesat, maka ditetapkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Kantor Pusat, untuk membentuk Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin dimana ULP Ahmad Yani Banjarmasin bekerja sama dengan ULP Lambung Mangkurat.

PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani merupakan Unit Layanan Pelanggan terbesar di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah, yang memiliki kurang lebih 128.836 pelanggan pascabayar dan prabayar yang berada di Wilayah Kecamatan Banjarmasin Timur, Banjarmasin

Selatan, sebagian Banjarmasin Tengah, Kecamatan Kertak Hanyar dan Kecamatan Tatah Makmur.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi Perusahaan :

Menjual Perusahaan Listrik terkemuka se-Asia Tenggara #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.

4.1.2.2 Misi Perusahaan :

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan.
2. Pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
3. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
4. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
5. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.2.3 Moto Perusahaan

Listrik untuk kehidupan yang Lebih Baik Struktur Organisasi.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)

Berikut merupakan bagian struktur organisasi PT. PLN (Persero)

ULP Ahmad Yani Banjarmasin :

Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Ahmad Yani



4.1.4 Deskripsi Jabatan

Tabel 4.1

Manager	:	Mekka Iriyandie (Manajer ULP Ahmad Yani)
Staff		
SOF Analisa Kinerja	:	Endang Fawartiningsih Setya Utama Siti Zubaidah
<i>Team Leader K3KL</i>	:	Budiansyah
<i>Team Leader Pelayanan Pelanggan</i>	:	Try Aprizal (Supervisor Pelayanan Pelanggan) M. Firdaus (Junior Officer Pelayanan Pelanggan)
<i>Team Leader Transaksi Energi Listrik</i>	:	Rian Permana (Supervisor TEL) Ahmad Saputra (Junior Officer Pemutusan Penyambungan) Eddy Subianto (Junior Officer Pemutusan Penyambungan)
<i>Team Leader Teknik</i>	:	Fahrul Razi Fajar (Supervisor Teknik) Hilma Ardika (Junior Officer Operasi Distribusi)

Adapun uraian tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Manajer

- a. Mengembangkan kebijakan teknis berdasarkan target Perusahaan.
- b. Menganalisis target kerja unit sesuai dengan ketentuan dari PT. PLN pusat.
- c. Memberikan arahan kepada supervisor pelayanan pelanggan, supervisor transaksi energi listrik, dan supervisor teknik ULP Ahmad Yani.
- d. Mengawasi kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian penagihan serta supervisi pelayanan pelanggan.
- e. Mengkoordinasikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu untuk mengurangi susut KWh, baik teknis maupun non-teknis.
- f. Meninjau laporan-laporan terkait pelaksanaan pelayanan untuk mengidentifikasi hambatan dan upaya penyesuaiannya.
- g. Memeriksa secara mendadak bukti pengiriman uang dari penjualan rekening ke bank PLN pusat dan memverifikasi pencatatan stand meter pelanggan untuk keakuratan pelaksanaan.

- h. Mengevaluasi data statistik terkait perkembangan daerah setempat.
 - i. Melaksanakan tugas-tugas dinas lain sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab utamanya.
 - j. Menyusun laporan periodik sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. SOF Analisis Kinerja
- a. Bertanggung jawab atas kegiatan di bidang anggaran dan keuangan, termasuk menyusun rencana anggaran, menetapkan anggaran, mengelola pendapatan dan belanja, mengelola dana, mengurus asuransi, dan menangani perpajakan karyawan.
 - b. Menyusun laporan berkala sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - c. Merencanakan kegiatan, mengalokasikan tugas, memberikan arahan kepada bawahan, dan mengevaluasi hasil kerja bawahan.
 - d. Mengawasi likuiditas perusahaan, mengatur arus kas perusahaan untuk memastikan posisi keuangan tetap stabil.
 - e. Menghitung dan menyusun anggaran biaya operasional.
 - f. Melaksanakan pembukuan kas imprest operasional dan kas receipt pendapatan serta menyusun laporan secara berkala kepada PLN ULP Ahmad Yani.

3. *Team Leader* K3LK

- a. Mengkoordinir pelaksanaan dan menentukan pola pengamanan Kantor PLN ULP Ahmad Yani memonitor situasi keamanan kantor PLN ULP Ahmad Yani.
- b. Mengusulkan Rencana Anggaran Biaya (RAB) bidang keamanan.
- c. Secara aktif melakukan koordinasi dengan aparat keamanan dan instansi lainnya.
- d. Memberikan petunjuk kepada junior officer K3L dan Kam kantor PLN ULP Ahmad Yani untuk pelaksanaan keamanan.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan pengamanan kantor PLN ULP Ahmad Yani.
- f. Memantau kondisi sosial masyarakat sekitar instalasi kantor PLN ULP Ahmad Yani.
- g. Mengusulkan standarisasi peralatan keamanan.
- h. Menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan pengamanan.
- i. Membuat laporan pelaksanaan pengamanan kantor PLN ULP Ahmad Yani.
- j. Memberikan petunjuk kepada anggota dalam penyusunan laporan.

4. *Team Leader* Pelayanan Pelanggan

- a. Membuat rencana kerja pelayanan pelanggan yang lancar.
- b. Memberikan instruksi kepada seksi di bagian pelayanan pelanggan untuk lancar.
- c. Mengelola operasi langganan, iklan, penyambungan, dan pengolahan data.
- d. Melakukan proses penagihan listrik yang mencakup pengelolaan data master SIP3 (Sistem Informasi Pelunasan Piutang Pelanggan).
- e. Mempelajari laporan-laporan tentang pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan untuk mengidentifikasi kendala dan upaya untuk menyelesaikannya.
- f. Memeriksa data statistik tentang kemajuan regional.
- g. Menyusun laporan secara berkala sesuai dengan lingkup tugasnya.

5. *Team Leader* Transaksi Energi Listrik

- a. Pengendalian transaksi energi Listrik.
- b. Penerbitan Teknik instalasi
- c. Pemutusan dan penyambungan

6. *Team Leader* Teknik

- a. Pelayanan Teknik
- b. Perencanaan pemeliharaan distribusi

- c. Konstruksi
- d. Logistik

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah 42 orang karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. 42 orang karyawan ini merupakan karyawan internal atau karyawan yang pekerjaannya didalam ruang lingkup kantor. Peneliti meneliti 42 orang karyawan ini karena para karyawan bisa berkontribusi membantu peneliti dalam mengisi kuesioner yang peneliti bagikan, sedangkan karyawan diluar kantor atau karyawan yang sering dilapangan sulit untuk berkontribusi dalam membantu peneliti untuk mengisi kuesioner karna waktu dan tempat kerja yang tidak bisa ditentukan.

Penelitian mulai membagikan kuesioner di bulan juni 2024 kuesioner yang dibagikan kepada 42 orang karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin sebagai sampel. Jadi 42 orang ini adalah sebagian karyawan yang bekerja dari dalam kantor dan sebagian karyawan yang bekerja turun langsung ke lapangan. Usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden dimasukkan ke dalam kuesioner sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	83,3%
Perempuan	7	16,7%
Total	42	100%

(Sumber : Data diolah, 2024)

Tabel di atas menyatakan bahwa dapat diketahui bahwa Sebagian karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani yang berjenis kelamin Laki-laki 35 orang (83,3%), sebaliknya Sebagian besar pegawai Perempuan yang berjumlah 7 orang (16,7%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Persentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
19-30	25	58,9%
31-40	10	24,8%
41-52	7	16,3%
Total	42	100%

(Sumber : Data diolah, 2024)

Tabel di atas menyatakan bahwa dari jawaban 42 responden diketahui bahwa presentasi tingkat usia responden dari usia 19-30 yang paling banyak ada 25 orang (58,9%), usia 31-40 ada 10 orang (24,8%), sedangkan pada usia 41-52 ada 7 orang (16,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini usia produktif.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	26	61,9%
D3	11	26,2%
S1	5	11,9%
Total	42	100%

(Sumber : Data diolah, 2024)

Tabel di atas menyatakan bahwa jawaban 42 responden diketahui persentase Tingkat Pendidikan terakhir responden SMA/SMK ada 26 orang (61,9%), D3 ada 11 orang (26,2%), dan diikuti dengan responden pada S1 yang berjumlah 5 orang (11,9%).

4.3 Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Variabel Kesehatan Kerja

Variabel Kesehatan kerja dalam penelitian ini diwakili oleh 9 butir pertanyaan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas reliabel yang diuji menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan Keputusan valid jika r_{hitung} lebih besar t_{table} , sedangkan reliabel jika nilai alpha diatas 0.60, berikut untuk lebih jelasnya:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Variabel Kesehatan kerja

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validasi			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.576	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
2.	P2	0.763	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
3.	P3	0.841	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
4.	P4	0.829	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
5.	P5	0.631	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
6.	P6	0.793	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
7.	P7	0.826	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
8.	P8	0.881	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas
9.	P9	0.829	0.304	Valid	0.899	0.60	Reliabilitas

(Sumber : Lampiran 1)

Tabel di atas menyatakan bahwa diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai diatas 0.304 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.60 yaitu 0.899, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

4.3.2 Variabel Keselamatan Kerja

Variabel Keselamatan kerja dalam penelitian ini diwakili oleh 6 butir pertanyaan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas reliabel yang diuji menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan Keputusan valid jika r_{hitung} lebih besar t_{table} , sedangkan reliabel jika nilai alpha diatas 0.60, berikut untuk lebih jelasnya:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validasi			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.799	0.304	Valid	0.863	0.60	Reliabilitas
2.	P2	0.684	0.304	Valid	0.863	0.60	Reliabilitas
3.	P3	0.840	0.304	Valid	0.863	0.60	Reliabilitas
4.	P4	0.828	0.304	Valid	0.863	0.60	Reliabilitas
5.	P5	0.742	0.304	Valid	0.863	0.60	Reliabilitas
6.	P6	0.751	0.304	Valid	0.863	0.60	Reliabilitas

(Sumber : Lampiran 2)

Tabel di atas menyatakan bahwa diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai diatas 0.304 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.60 yaitu 0.863, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini diwakili oleh 21 butir pertanyaan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas reliabel yang diuji menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan Keputusan valid jika R hitung lebih besar T table, sedangkan reliabel jika nilai alpha diatas 0.60, berikut untuk lebih jelasnya:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validasi			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.760	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
2.	P2	0.790	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
3.	P3	0.816	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
4.	P4	0.903	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
5.	P5	0.868	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
6.	P6	0.858	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
7.	P7	0.817	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
8.	P8	0.867	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
9.	P9	0.765	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
10.	P10	0.733	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
11.	P11	0.739	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
12.	P12	0.785	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
13.	P13	0.761	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
14.	P14	0.875	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
15.	P15	0.793	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
16.	P16	0.868	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
17.	P17	0.791	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
18.	P18	0.806	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
19.	P19	0.850	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
20.	P20	0.882	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas
21.	P21	0.771	0.304	Valid	0.974	0.60	Reliabilitas

(Sumber : Lampiran 3)

Tabel di atas menunjukkan bahwa diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai diatas 0.304 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.60 yaitu 0.974,

dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

4.4 Deskripsi Statistik Variabel

Tabel 4.8
Deskripsi Statistik Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan kerja	42	32.00	45.00	38.3333	3.75251
Keselamatan kerja	42	22.00	30.00	26.7619	2.42758
Kinerja karyawan	42	70.00	105.00	90.3810	9.24715
Valid N (listwise)	42				

(Sumber : Lampiran 4)

Variabel Kesehatan kerja (X_1) dengan jumlah responden 42 orang, nilai minimum 32.00, nilai maximum 45.00, nilai mean 38.3333 dan nilai *std deviation* 3.75251, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standard deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Variabel Keselamatan kerja (X_2) dengan jumlah responden 42 orang, nilai minimum 22.00, nilai maximum 30.00, nilai mean 26.7619 dan nilai *std deviation* 2.42758, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standard deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Variabel Kinerja karyawan (Y) dengan jumlah responden 42 orang, nilai minimum 70.00, nilai maximum 105.00, nilai mean 90.3810 dan nilai *std deviation* 9.24715, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar

deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, data yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas statistik yang digunakan adalah uji *statistic non-parametrik One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

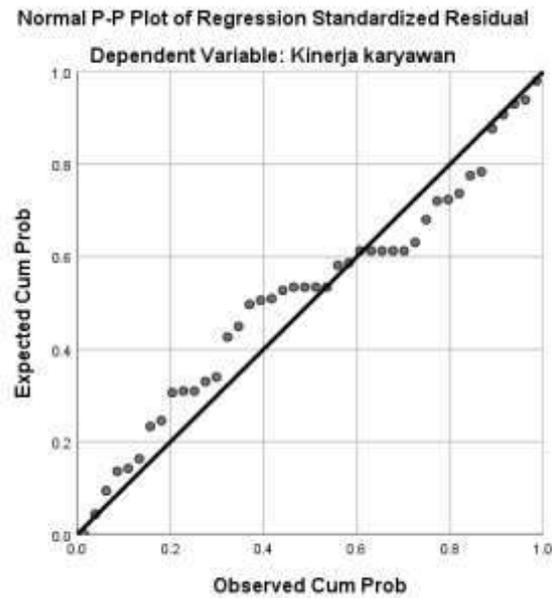
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10204468
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.104
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : Lampiran 5)



Gambar 4.3 Uji Normalitas
Sumber : Data diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,039 yang berarti nilainya $> 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memeriksa asumsi regresi berganda. Sebagai bagian dari asumsi multikolinieritas, variabel independen harus tidak memiliki gejala multikolinieritas. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing prediktor dapat digunakan untuk mengevaluasi multikolinieritas, dengan persyaratan terbebas dari multikolinieritas adalah nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak lebih dari 1.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independent/bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan kerja	0.433	2.312
2	Keselamatan kerja	0.433	2.312

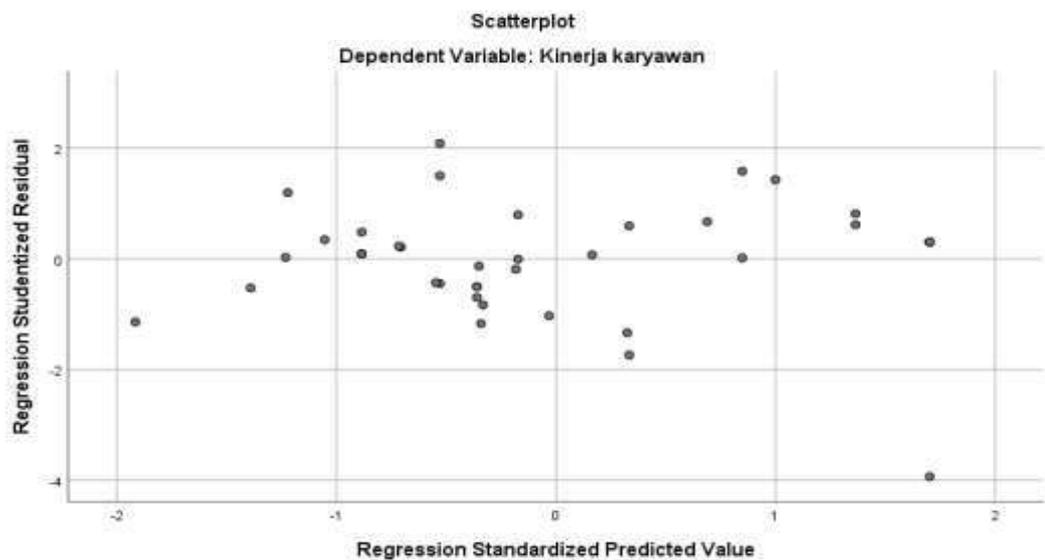
(Sumber : Lampiran 6)

Tabel di atas menunjukkan bahwa multikolinieritas bebas, dengan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak lebih dari 1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah kesalahan pengganggu dalam model regresi linier menunjukkan variasi yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui heteroskedastisitas, koefisien korelasi *Rank Spearman* digunakan. Ini menunjukkan korelasi antara hasil regresi absolut residual dan semua variabel bebas. Jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), persamaan regresi menunjukkan heteroskedastisitas, dan sebaliknya menunjukkan homoskedastisitas atau non-heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas di uji menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah,2024

Karena signifikansi hasil korelasi lebih besar ($>$) dari 0.05 (5%), hasil gambar di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Oleh karena itu, peningkatan jumlah data tidak mengakibatkan peningkatan kesalahan.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan Program SPSS 26.

Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
Kesehatan kerja	1.302	3.933	0.000	Berpengaruh Signifikan
Keselamatan kerja	1.372	2.682	0.011	Berpengaruh Signifikan
Konstanta : 3.753				
F hitung : 44.556 (Sig 0.000)				
F tabel : 2.827				
t tabel : 2.023				
R : 0.834				
R Square : 0.696				

(Sumber : Lampiran 7)

Dari data di atas, secara matematis model fungsi regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Y = 3.753 + 3.933 X_1 + 2.682 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Kesehatan kerja

X2 = Keselamatan kerja

Interprestasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta pada regresi adalah 3.753 dapat diartikan apabila semua variabel independen (kesehatan kerja dan keselamatan kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah nilai kinerja sebesar 3.753.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel Kesehatan kerja (X_1), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kesehatan kerja (X_1) sebesar 3.933 satuan, akan berdampak pada kinerja karyawan (Y) sebesar 3.933 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi pada variabel keselamatan kerja (X_2), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel keselamatan kerja (X_2) sebesar 2.682 satuan, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 2.682 satuan.

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji t statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan uji t pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari $\text{sig} = 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun nilai t tabel sebesar 2.023. selengkapnya terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil perhitungan t hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.753	9.349		.401	.690		
	Kesehatan kerja	1.302	.331	.528	3.933	.000	.433	2.312
	Keselamatan kerja	1.372	.512	.360	2.682	.011	.433	2.312

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber : Lampiran 8)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Kesehatan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin secara parsial. Nilai t_{hitung} 3.933 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.023, dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
- 2) Variabel Keselamatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin secara parsial. Nilai t_{hitung} 2.682 lebih besar dari t_{tabel} 2.023, dan nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f_{hitung} .

Tabel 4.13
Hasil perhitungan f_{hitung}
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2438.640	2	1219.320	44.556	.000 ^b
	Residual	1067.265	39	27.366		
	Total	3505.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan kerja
(Sumber : Lampiran 9)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f_{hitung} 44.556 lebih besar dari f_{tabel} 2.827 sedangkan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, dengan demikian keseluruhan variabel independen penelitian yaitu kesehatan kerja

dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Dengan demikian H3 diterima artinya kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.680	5.231

a. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber : Lampiran 10)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan memperhatikan *model summary* statistik, yang antara lain adalah sebagai berikut ;

- a. Nilai R dengan nilai sebesar 0.834 atau 83.4% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel kesehatan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), dengan variabel kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada di antara 0.75 sampai dengan 1.00 (berdasarkan tabel *intreprestasi r*). Kuat lemahnya hubungan dua variabel ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* (R) dimana nilai secara umum dibagikan menjadi sebagai berikut :
0.00 – 0.25: korelasi sangat lemah

0.25 – 0.50: korelasi moderat

0.50 – 0.75: korelasi kuat

0.75 - 1.00: korelasi sangat kuat

- b. Nilai *R Square* dengan nilai 0.696 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independen yang diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan dengan variabel dependen sebesar 69.6% sehingga selebihnya sebesar 30.4% adalah variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
- c. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0.680 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik-turunnya variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X_1) sebesar 68%.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, kesehatan kerja (X_1), memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.933 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kesehatan kerja (X_1) terbukti mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin (Y), dimana nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.933 > 2.023$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$).

Kesehatan adalah keadaan di mana seorang pekerja tidak mengalami gangguan fisik dan mental karena interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, keselamatan kerja adalah keadaan di mana orang aman dan selamat dari cedera dan kerusakan di tempat kerja, seperti saat memakai alat, bahan, mesin, proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, dan menjaga dan mengamankan tempat kerja dan lingkungannya (*Armstrong et all*, 2018:324).

Menurut Suparyadi (2015), penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan kesehatan karyawannya agar mereka tidak mengalami gangguan saat melakukan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk pencapaian perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan lebih baik jika kesehatan kerja karyawan ditangani dengan baik.

Pada penelitian di atas peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin.

4.6.2 Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, keselamatan kerja (X_2), memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.682 dengan tingkat signifikan sebesar 0.011.

Hal tersebut membuktikan bahwa keselamatan kerja (X_2) signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin (Y), dimana nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.682 > 2.023$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.011 < 0.05$).

Salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah keselamatan kerja, yaitu program atau alat yang dirancang untuk mencapai tingkat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, keselamatan kerja juga berarti bahwa karyawan membutuhkan perlindungan di tempat kerja mereka agar mereka tidak mengalami kecelakaan dan merasa nyaman saat bekerja.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan benar-benar meningkat jika sistem keselamatan kerja yang baik diterapkan. Sebab keselamatan kerja pada karyawan akan memberikan rasa nyaman dan aman saat bekerja. Keselamatan kerja yang diberikan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin kepada karyawan diantaranya adalah dengan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, serta tata letak peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan.

Pada penelitian di atas peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin.

4.6.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, memiliki nilai f_{hitung} sebesar 44.556 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kesehatan kerja (X_1), Keselamatan kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin (Y), dimana nilai f_{hitung} yang lebih besar dari nilai f_{tabel} ($44.556 > 2.827$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$).

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan etika dan moral (Rerung, 2019:54). Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai (Adhari, 2020:77).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pengaruh signifikan secara simultan, parsial, dan dominan. Sesuai dengan nilai $\text{sig } f = 0.000 < 0.05$, variabel kesehatan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin (Y). Ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan apa yang dikatakan Surwono (2013) bahwa tujuan dari menggunakan analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji hipotesis karakteristik dependensi, membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung, dan meramalkan nilai rata-rata variabel bebas menggunakan nilai variabel bebas di luar jangkauan variabel. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan baik di tempat kerja.

Pada penelitian di atas peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh kesehatan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terhadap PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tujuan perusahaan.