

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : PIANTI PAKPAHAN
NPM : 17520170
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Indosat Tbk Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

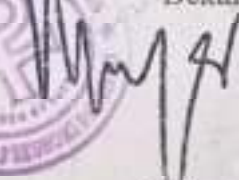
Pembimbing Utama



(Hanna M Damanik, SE, MM)
101058401

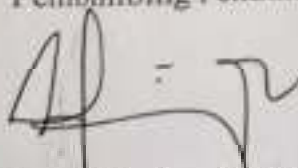


Dekan



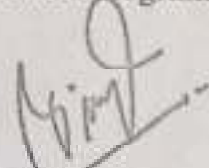
(Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si)
0112087402

Pembimbing Pendamping



(Gloria J.M Sianipar, SE, M.Si)

Ketua Program Studi



(Romindo M. Pasaribu, S.E., M.B.A.)

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap yang dilakukan oleh perusahaan, pasti membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia menjadi penting dan menentukan dalam kegiatan produksi sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan. Kenyataan bahwa manusia sebagai asset utama dan sebagai ujung tombak perusahaan, harus mendapat perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Berkembangannya ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi membawa kemudahan dalam produksi, namun dapat menimbulkan tingkat resiko kecelakaan pada saat bekerja. Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat pelindung kerja, serta tidak mematuhi peraturan kerja, keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit. Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan dapat pula mengakibatkan menurunnya tingkat kesehatan karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, karena kondisi sehat tidaknya karyawan akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapatkan perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja, semakin sedikit terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja. Kondisi aman dan sehat memberikan umpan balik motivasi yang akan mendorong prestasi kerja. Indrawijaya dalam Wijayanto, (2012) mengatakan bahwa dalam diri manusia terdapat motif berprestasi yang tercermin pada orientasi kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Prestasi kerja merupakan tujuan perusahaan dengan didukung oleh pemberian jaminan, lingkungan, fasilitas dan motivasi kepada karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja.

Apabila kesehatan dan keselamatan kerja tinggi, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, akan menimbulkan motivasi kerja yang baik pula dengan harapan prestasi kerja karyawan tinggi. Akan tetapi dalam kenyataan dijumpai bahwa prestasi kerja karyawan masih rendah, hal ini tampak pada target yang masih belum tercapai.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksima. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Karyawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundangundangan. Menurut Hanggraeni (2012:24) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

PT Indosat Tbk adalah salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan saluran komunikasi untuk pengguna telepon genggam dengan pilihan pra bayar maupun pascabayar dengan merek jual Matrix, Mentari dan IM3, jasa lainnya yang disediakan adalah saluran komunikasi via suara untuk telepon tetap (*fixed*) termasuk sambungan langsung internasional IDD (*International Direct Dialing*), serta jasa nirkabel dengan merk dagang StarOne (situs resmi Indosat).PT Indosat Tbk juga menyediakan layanan multimedia, internet, dan komunikasi data (MIDI= Multimedia, Internet & Data Communication Services).Perusahaan tersebut mempekerjakan banyak tenaga kerja. Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan harus dapat

memenuhi tanggung jawab memberikan perlindungan pada karyawan tentang melakukan program-program keselamatan dan kesehatan kerja.

PT Indosat adalah salah satu perusahaan yang menerapkan K3, sehingga atas komitmen tersebut PT Indosat meraih penghargaan nasional keselamatan dan kesehatan kerja (K3). PT Indosat memiliki komitmen yang tinggi dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan aman dan tenang. PT Indosat meraih penghargaan nasional K3 tahun 2016 kategori sistem manajemen dan keselamatan kerja (SMK3) karena berhasil menerapkan sistem tersebut. Namun saat ini prestasi kerja karyawan PT. Indosat Tbk Medan belum merata, dikarenakan adanya beberapa kesalahan yang timbul saat karyawan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan yang salah satunya adalah masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Menurut manajemen ISAT, tahun 2020 merupakan tahun yang penuh dengan tantangan dalam berbagai aspek yang salah satunya adalah masalah covid-19 yang dapat dikaitkan dengan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tempat penelitian tentang kesehatan dan keselamatan kerja, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan seperti, pemberian BPJS kesehatan terhadap karyawan, pelaksanaan vaksin. Kemudian penerapan protokol kesehatan seperti menerapkan hygiene dan sanitasi, pengaturan tempat kerja seperti jarak antar tempat duduk, ventilasi, dan kapasitas maksimum dalam ruangan. Kemudian pada saat karyawan yang bekerja di lapangan kembali ke perusahaan, dilakukan pengecekan suhu tubuh dan pengecekan badan untuk menghindari terjadinya penularan dari luar perusahaan pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Berikut laporan kesehatan dan keselamatan kerja tahun 2020-2022 pada PT. Indosat Tbk Medan:

Tabel 1.1
Laporan Masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan

No	Tahun	Jumlah masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja Ringan (orang)	Jumlah masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berat (orang)	Total
1	2020	5	2	7
2	2021	2	2	4
3	2022	6	4	10

Sumber: *Human Resources Development* PT. Indosat Tbk Medan, 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa masalah K3 yang terjadi pada PT. Indosat Tbk Medan masih mengalami peningkatan. Masalah kesehatan yang terjadi seperti terkena penyakit covid 19, demam berdarah, dan penyakit ringan lainnya. Kemudian masalah keselamatan kerja seperti, karyawan yang terkena dari luar pada saat bekerja di lapangan dan lain-lain.

Dengan ini jumlah laporan table di atas masalah Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dari tahun ke tahun masalah Kesehatan dan keselamatan kerja selalu penambahan korban dan kurangnya pelayanan Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan baik dari segi pelayanan Kesehatan dan keselamatan kerja bagian berat dan pelayanan Kesehatan keselamatan kerja ringan selalu bertambah.

Apa lagi dengan adanya penyebaran virus corona atau dengan disebut covid19 penyebaran virus dari makhluk kemahluk sangat cepat terjangkit, tentu dari masalah ini bukanlah masalah biasa tentu covid19 sangat cepat terkena pada karyawan PT Indosat Tbk Medan.

apa lagi dengan berkerja di luar dilapangan dll, maka dari sangat perlu bagi karyawan untuk diberikan alat-alat perlindungan kepada karyawan Pt, Indosat Tbk Medan. Masalah covid19 ini bukan hanya masalah perusahaan induvidu saja tapi melain masalah ini adalah salah satu fenomena masalah dunia tentu sebuah perusahaan pelayanan telekomunikasi komunikasi harus bertindak

demi keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan Pt Indosat Tbk medan karna itu di perlukan K3 yaitu Keselamatan Kesehatan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi terkait keselamatan dan kesehatan kerja dapat disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari perusahaan untuk menjelaskan bahwa pentingnya alat-alat perlindungan diri bagi karyawan, sehingga karyawan sulit membangun budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.

Kemudian kurangnya pengawasan terhadap karyawan, hal ini menyebabkan karyawan sesuka hatinya dalam menggunakan atau tidak menggunakan alat-alat pelindung diri yang diberikan perusahaan saat bekerja, dimana banyak ditemukan karyawan yang tidak memakai alat-alat pelindung diri saat bekerja seperti dalam pemakaian masker, helm saat berkendara. Fenomena lain terkait keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Indosat Tbk Medan yaitu tidak adanya hukuman/sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak memakai alat perlindungan diri dan yang tidak menjalankan protokol kesehatan yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Menurut pernyataan karyawan bagian personalia PT. Indosat Tbk Medan mayoritas masalah kesehatan dan keselamatan kerja terjadi karena perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja, seperti, tidak mengikuti Standar Operasi Prosedur (SOP) dan kurangnya kehati-hatian dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Medan**".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang di kaji adalah: Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indosat Tbk Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Indosat Tbk Medan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indosat Tbk Medan sekaligus sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonom Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Bagi perusahaan PT. Indosat Tbk Medan

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dan juga sebagai bahan informasi yang diperlukan sekaligus perbandingan bagi peneliti di masa yang akan datang.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen SDM serta sebagai bahan bacaan di perpustakaan dan referensi bagi mahasiswa lain.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

Defenisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Sejak manusia bermukim di muka bumi, secara tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan hidupnya. Pada masa itu, tantangan bahaya yang dihadapi lebih bersifat natural seperti kondisi alam, cuaca, binatang buas dan bahaya dari lingkungan hidup lainnya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kerja yang maksimal. Oleh karena itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi resiko. karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2016:161), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Menurut Widodo (2015:89), kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan

kerja maupun penyakit umum. Tujuan kesehatan kerja menurut Nuraini (2012) yaitu:

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Baik secara fisik maupun psikis yang meliputi: metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Bhastary (2018:49) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) umumnya terbagi menjadi tiga versi diantaranya adalah pengertian K3 menurut filosofi, keilmuan serta menurut standar *OHSAS 18001:2007*.

1. Pengertian K3 menurut filosofi (Mangkunegara)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

2. Pengertian K3 menurut Keilmuan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah semua ilmu dan penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

3. Pengertian K3 menurut OHSAS 18001:2007

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tidak terlepas pembahasan manajemen secara umum karena manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan. Adapun unsur-unsur manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan peralatan, dana dan metode secara garis besar dengan prinsip pemecahan masalah yang dianut maka unsur-unsur dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapkan. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER.05/MEN/ 1996, Sistem Manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman,

efisien dan produktif. Sistem manajemen wajib diterapkan pada kontraktor dengan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya.

Beberapa negara di dunia sudah mengembangkan sendiri sebuah sistem Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Berarti ini menunjukkan adanya perhatian yang kuat dari negara-negara tersebut. Kebanyakan sistem yang ditetapkan di negara bersangkutan di-buat dalam bentuk sebuah undang-undang atau ketetapan menteri. Di India dan Malaysia, peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang dibuat dalam istilah umum hanya menyebutkan bahwa pengusaha bertanggung jawab dalam mengelola kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak secara khusus menjelaskan suatu Sistem Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.

Adapun tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja:

- 1) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
- 2) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan perinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasmir (2018) :

1. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
2. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan
3. Lingkungan kerja, yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja.

Sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan, dan penyakit kerja serta tercipta tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi perusahaan:

- a. Pemenuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan (K3)
- b. Meningkatkan produktivitas perusahaan
- c. Terpantaunya bahaya dan resiko di perusahaan
- d. Mengetahui kinerja SMK3 perusahaan
- e. Meningkatkan image perusahaan yang akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan

- a. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan wewenang dan tanggung jawab antar fungsional dan personal dalam pengolahan suatu identifikasi organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi bertujuan untuk memberikan kepastian dalam garis wewenang, koordinasi dan pengawasan dapat dicegah timbulnya *Over Lopping* atau *Gap* yang dapat menimbulkan konflik. Struktur organisasi ini bentuknya adalah garis dan staff/ line and staff maksudnya dimana disetiap bawahan-bawahan manager terdapat staff-staff dan juga struktur organisasi ini dapat digunakan oleh setiap organisasi besar, apapun tujuannya, betapapun luas tugasnya, dan bagaimanapun kompleknya susunan organisasi. Pengambilan Keputusan yang sehat lebih mudah diambil karena adanya staff ahli. Perwujudan *the right man the right place/ the right man on the right job* lebih mudah dilaksanakan. Tetapi, jika karyawan berjumlah banyak dan saling

tidak mengenal maka solidaritas akan sulit untuk diharapkan, karena rumit dan sulitnya susunan organisasi akibatnya koordinasi sulit untuk diterapkan.

b. Perencanaan SMK3

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur. Perencanaan harus memuat tujuan dan indikator kinerja yang diterapkan dengan mempertimbangkan identifikasi sumber bahaya penilaian dan pengendalian resiko sesuai dengan perundangan yang berlaku serta hasil pelaksanaan tinjauan awal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan harus sudah menjalin kerjasama dengan PT Jamsostek untuk keselamatan dan kesehatan para pekerjanya. Perencanaan Identifikasi Bahaya dan Pengendalian Resiko dari kegiatan produk barang dan jasa harus mempertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya. Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi dan pemahaman peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Pengurus harus menjelaskan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja.

c. Penerapan

Pengurus harus menunjukkan komitmennya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait didalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan Sistem Manajemen K3, sehingga semua pihak merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya. Penerapan dan pengembangan Sistem Manajemen K3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap tenaga kerja di perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu alat penting dalam menjamin kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dan penerapannya melalui program pelatihan harus tersedia.

Prestasi Kerja Karyawan

Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2014:151). Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Cooper (dalam Yusuf 2015:203) mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Mc.Cormick dan Triffin dalam Sutrisno (2011:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang telah disediakan. Dan sebaliknya, prestasi seseorang dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara, (2014:13), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai

yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Metode penilaian prestasi kerja menurut Manullang (2015:227) metode penilaian prestasi kerja yang cukup baik untuk diterapkan adalah sebagai berikut:

1. *Graphic Rating System*

Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa objek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala. Pada skala tersebut terletak masing – masing sifat pegawai atau karyawan, dan disitu pulalah sifat pegawai yang bersangkutan ditandai. Graphic rating system ini masih dianggap metode penilaian yang terbaik, meskipun diakui adanya segi – segi kelemahan, seperti:

- a. Bahwa “*hallo effect*” (efek penilaian yang bersifat pribadi)
- b. Masing – masing sifat yang dinilai dianggap sama peranannya. Untuk mengatasi kelemahan–kelemahan tersebut, penilai harus mendapatkan pelatihan dalam mengadakan penilaian

2. *Ranking Method*

Ranking method disebut pula dengan “*man to man comparison*” atau “*man to man scale*”, yaitu suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya ada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode ini, setiap penilaian membuat sebuah “*master scale*” yaitu pengukuran yang tepat pada umumnya menunjukkan lima tingkatan tertentu. Misalnya, sifat yang akan dinilai adakah sifat “*leadership*” dari beberapa karyawan. Kelemahan utama metode ini adalah terlalu banyak makan waktu dan sulit mengerjakannya.

3. *Forced Chaired Method*

Dalam metode ini, para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat, misalnya 28 blok kalimat dan masing–masing blok diisi lima kalimat. Masing–masing blok kalimat itu oleh penilaian dicoret atau ditandai. Kalimat yang ditandai pertama adalah kalimat yang paling cocok pada keadaan orang yang dinilai, sedangkan kalimat yang ditandai kedua adalah kalimat yang paling bertentangan. Kelebihan metode ini adalah penilai tidak mengetahui tinggi rendahnya nilai dari karyawan yang dinilai sehingga dapat terjamin objektivitasnya. Penilaian dilakukan oleh kantor pusat, terutama cara–cara penilaiannya. Namun demikian, metode ini jarang digunakan dalam perusahaan.

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) ada 6 indikator, yaitu:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.

6. Kecekataan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Paramita dan Wijayanto (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan	Variabel Independent: Sistem Manajemen Keselamatan dan	Hasil penelitian secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap

	Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang	metode analisis regresi berganda	Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Prestasi Kerja Variabel Intervening: Motivasi Kerja	motivasi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Chaerul (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda	Variabel independen : Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen : Prestasi kerja	Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap bahaya, dan pelatihan K3 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep.

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2022

Kerangka Berpikir

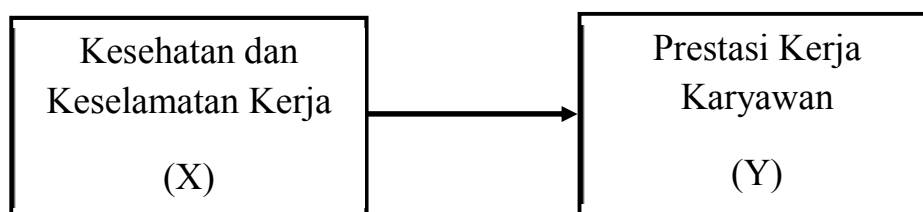
Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Karyawan mengharapkan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik untuk dapat mendorong motivasi bekerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, akan menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Wijayanto (2012) yang dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Amorita (2016) mengungkapkan bahwa faktor dari segi kesehatan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena dalam melakukan tugas nya, seseorang karyawan harus dalam keadaan sehat baik itu sehat jasmani maupun rohani serta dalam lingkungan kerja yang sehat pula karena tingkat prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kesehatan dari karyawan seperti hubungan yang searah yang saling menguntungkan satu sama lain, antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga terdapat hubungan dengan prestasi kerja adanya kriteria prestasi kerja yang sangat mendukung hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Mc. Cormick dan Triffin (1974) dalam Sutrisno (2011:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Keselamatan dan kesehatan yang baik, akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi. Akan tetapi dalam kenyataanya banyak dijumpai bahwa prestasi kerja karyawan dalam perusahaan masih rendah karena fasilitas ataupun target pencapaian yang harus dipertanggungjawabkan oleh karyawan masih kurang.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:93) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Adapun hipotesis dalam penelitian skripsi ini adalah: Keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Tbk Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dimana dalam penelitian ini angka-angka yang diperoleh dari hasil kuisisioner akan dijelaskan dan memiliki makna. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survei, dimana dalam pengumpulan data menggunakan instrument kuisisioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dimulai sejak bulan April 2022 sampai dengan selesai pada PT. Indosat Tbk Medan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:1150) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indosat Tbk Medan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana jumlah sampel diperoleh dari seluruh jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 50 orang karyawan pada perusahaan PT. Indosat Tbk Medan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Kuncoro (2018:157) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden yang sesuai dengan kriteria pengambilan sampel dan wawancara peneliti kepada responden atau sampel peneliti.

3.4.2 Data Sekunder

Kuncoro (2018:148) mengemukakan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian adalah buku, artikel, jurnal, dan data-data ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017 :225). Kuisisioner ini digunakan untuk memperoleh data responden mengenai kualitas produk, kualitas pelayanan, dan fasilitas dengan keputusan pembeli.

2. Studi Pustaka

Data yang dikumpulkan didapat, dipelajari, dan dikutip oleh penulis dari buku-buku (jurnal, skripsi dan buku yang bersangkutan dengan topik pembahasan) yang ada di perpustakaan maupun internet.

3. Observasi

Mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Karena dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikasi. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban dari item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah ukuran dari setiap skor:

Tabel 3.1

Nilai Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Menurut Mangkunegara (2016:161), semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.	1. Lingkungan kerja secara fisik 2. Lingkungan sosial psikologis 3. Lingkungan kerja secara medis	Likert
Prestasi Kerja Karyawan	Menurut Hasibuan, (2010:94), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Disiplin Waktu dan Absensi 5. Sikap 6. Kecekatan Mental	Likert

--	--	--	--

Sumber: Diolah oleh peneliti 2022

3.8 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Artinya penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka). Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang akan diukur, yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Jika dinilai signifikan (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan, sedangkan apabila nilai signifikan (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (realibitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,6$ kurang handalnya instrument. Selain itu *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representative atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan.

Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai Signifikan (Sig) $< 0,05$ berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Apabila nilai Signifikan (Sig) $> 0,05$ berarti distribusi sampel adalah normal.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antara variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat di tentukan dan nilai standar error menjadi tidak terhingga. Untuk

mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$) dengan toleransi $> 0,10$.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2016:172). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat gambaran scatterplot dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika titik-titik menumpuk pada satu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas

3.11 Analisis regresi linear sederhana

Teknik analisis regresi linear sederhana merupakan Teknik yang digunakan adalah regresi sederhana, dimana dengan regresi sederhana dapat meramalkan atau memprediksi variabel dependen apabila variabel independent diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel gantung. Analisis regresi sederhana digunakan

untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Dimana persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= Variabel tidak bebas/dependen (kinerja)

X= Variabel bebas/independent (Kesehatan dan keselamatan kerja)

a= konstanta

b= koefisien regresi

e= error / variabel peganggu

3.12 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji – t ini akan dilakukan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = n-k$). Pengambilan keputusan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) ditentukan sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan(Y) pada PT Indosat Tbk Medan.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan

terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Indosat Tbk Medan.

3.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengukuran besarnya variabel independen terhadap nilai variabel dependen di tunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) atau R^2 berada diantara 0 dan $1 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.

