

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (persero) ULTG
Palopo.

Asnita Azis

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral
Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sedangkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F di dapatkan hasil bawa variabel X yang terdiri dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the quality of human resources and occupational health safety on the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. This research method uses the observation method by providing a list of questions about the Quality of Human Resources (X1), Occupational Safety and Health (X2), Employee Performance (Y). The results of the study using the T test, namely the Human Resources Quality variable (X1) has a positive influence on the employee performance variable (Y) while the Occupational Safety and Health variable (X2) has an influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test it was found that the X variable consisting of the Quality of Human Resources (X1) and Occupational Safety and Health (X2) together had a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Quality of Human Resources, Occupational Safety and Health, Employee Performance

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas adalah upaya untuk menghasilkan kualitas yang baik dalam rangka mengubah sesuatu ke kualitas yang lebih tinggi, yang menentukan tingkat atau kualitas kecerdasan atau keterampilan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan jadi yang dimaksud dengan peningkatan sumber daya manusia adalah kualitas yang menyangkut mutu sumber daya tersebut, yang menyangkut fisik, maupun non fisik (kecerdasan dan fisik). Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dijaga dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus ditanggapi dengan serius dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Hal ini agar sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan partisipasi terbaik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Matindas (1997) Sumber Daya Manusia yang berkualitas mengacu pada sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya, tetapi juga pengembangan diri serta mendorong rekan kerja untuk mengembangkan diri.

Menurut Kuswana (2014:22) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu usaha pemikiran dan penerapannya yang telah terbukti menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selalu ada resiko kegagalan (*risk of failures*) dalam setiap alur kerja/aktifitas pekerjaan, baik itu karena perencanaan yang buruk, pelaksanaan yang tidak akurat, maupun akibat yang tidak terduga seperti kondisi cuaca, bencana alam, dll. Salah satu resiko pekerjaan yang terjadi adalah adanya kecelakaan kerja. Saat kecelakaan kerja (*work accident*) terjadi, seberapapun kecilnya, akan mengakibatkan efek kerugian (*loss*), oleh karena itu sebisa mungkin dan sedini mungkin, kecelakaan/potensi kecelakaan kerja wajib dicegah/dihilangkan, atau paling tidak mengurangi dampaknya. Pengkajian kasus keselamatan kerja di lingkungan perusahaan hendaknya dilakukan secara fokus oleh berbagai komponen pelaku usaha, tidak bisa secara parsial dan diperlakukan sebagai bahasan-

bahasan marginal pada perusahaan. Urusan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bukan hanya urusan EHS Officer saja, mandor saja atau direktur saja, tetapi harus menjadi bagian dan urusan semua orang yang ada di lingkungan pekerjaan. Filosofi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya dilakukan ditempat kerja, tapi secara tidak kita sadari sudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dimanapun kita berada. Keselamatan kerja berpedoman dalam proteksi kesejahteraan syarat fisik karyawan. Tujuan yang hendak dicapai dalam program keselamatan kerja perusahaan adalah upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang terkait dengan pekerjaan yang dijalankannya. Sedangkan di lain pihak, kondisi kesehatan kerja itu terkait dengan fisik, mental, dan kondisi stabilitas emosi seseorang. Seseorang dapat dikatakan sehat jika tidak terkena berbagai macam penyakit, serta bebas dari masalah yang terkait dengan kesehatan seseorang ketika seseorang itu melaksanakan pekerjaannya. Manajemen kesehatan pada perusahaan bertujuan untuk memelihara kesejahteraan seseorang secara keseluruhan (Mathis dan Jackson, 2012 :245). Keselamatan kerja didefinisikan sebagai keselamatan kerja

yang terkait dengan alat kerja, mesin, proses pengolahan banyak aspek, misalnya hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh Direktur (sebagai pimpinan perusahaan) atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya Direktur (sebagai pimpinan perusahaan) atau manajemen dapat didukung oleh pejabat yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Kuncinya adalah kesadaran akan adanya risiko bahaya dan perilaku yang merupakan kebiasaan untuk bekerja secara sehat dan selamat. Hal yang sering di terapkan di PT PLN (persero) ULTG Palopo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?
- 1.2.2 Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?
- 1.2.3 Apakah kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diurikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.
- 1.3.2 Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.
- 1.3.3 Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.
- 1.3.4 Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ukuran-ukuran konseptual dan model sehubungan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi perusahaan khususnya di PT PLN (persero) ULTG Palopo mengenai kualitas sumber daya manusia dengan keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan Sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada perusahaan.

1.4 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian sehingga penelitian lebih bisa terfokus untuk dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :
BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan pengertian kualitas sumber daya manusia, dan ruang lingkungnya, tujuan peningkatan sumber daya manusia, pengukuran kualitas sumber daya manusia, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, Aspek, Faktor Dan Prinsip Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), pengertian kinerja, factor-faktor mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, indikator kinerja.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan penelitian.

BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum serta evaluasi hasil tentang kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur interaksi dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan keterampilan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Hasibuan, 2012:23). Di era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola

dengan baik oleh para pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Penerapan pelaksanaan kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja pada PT PLN (persero) ULTG Palopo Mengindikasikan adanya kecenderungan penguatan disiplin karyawan, namun tidak menunjukkan pengaruh yang besar, sehingga masih perlu dicarikan alternative pemecahanya. Dalam arti, perusahaan harus mencari cara untuk merumuskan dan mengimplementasikan kenijakan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang paling tepat bagi pegawainya dan secara efektif mampu mendongkrak kinerja para karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo sedemikian rupa.

2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya berdasarkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, jika kualitas yang benar tidak dapat dijamin dibalik ini, hanyalah akan memperlambat kecepatan pengembangan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai. Agar menjadi sumber daya manusia yang tangguh penduduk wajib mempunyai kualitas yang memadai sehingga dapat menjadi modal pembangunan yang efektif. Tanpa adanya peningkatan kualitas, jumlah penduduk yang besar akan menimbulkan berbagai masalah dan menjadi beban pembangunan.

2.1.2 Ruang Lingkup Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan rencana pengembangan Sumber Daya Manusia kita harus memperhatikan dan memahami ruang lingkup dalam pengembangannya.

Diantaranya yang menjadi perhatian adalah instansi, organisasi, lembaga pemerintah, dan lain sebagainya. Yang dimaksud ruang lingkup dalam pengembangan ini adalah sebagai beriku:

- a. Merencanakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran.
- b. Menerapkan pendidikan dan pelatihan.
- c. Mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran.

2.1.3 Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti tujuan peningkatan sumber daya manusia adalah :

- a. Siapkan seseorang agar pada saatnya mampu disertai tugas yang sesuai
- b. Memperbaiki situasi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
- c. Persiapkan seseorang untuk memberi mereka tugas tertentu, yang pasti lebih sulit daripada tugas yang ada.
- d. Berikan orang ini informasi tentang kemungkinan situasi dalam fungsi mereka, terlepas dari apakah situasi ini secara

langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja fungsi mereka.

Persyaratan untuk item pekerjaan yang diselesaikan sebagian atau seluruhnya telah berubah, personel disesuaikan untuk beradaptasi dengan tugas yang berubah.

2.2 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di pabrik dan area proyek. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting secara etika, hukum dan keuangan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87 :

Berdasarkan undang-undang tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, semua perusahaan harus memiliki sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen.

2.2.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan kesehatan kerja (K3) Menurut Suma'mur (1992) sebagai berikut:

- a. Melindungi hak dan keselamatan pekerja, meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja saat bekerja untuk kebahagiaan.
- b. Agar menjamin keselamatan para karyawan yang berada di perusahaan.

Menurut Mangkunegara “2004” tujuan keselamatan kesehatan kerja yaitu agar :

- a. Seluruh para karyawan mempunyai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja dipakai sebaik-baiknya.
- c. Semua hasil kerja di simpan dengan aman
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi terhadap para pekerja.
- e. Meningkatnya semangat, keserasian kerja dan keterlibatan kerja.
- f. Menghindari masalah kesehatan yang disebabkan dari lingkungan dan kondisi kerja.

- g. Menjadikan para pekerja memiliki rasa aman dan terlindungi dalam setiap kegiatannya.

2.2.5 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002) bahwa indikator keselamatan kerja adalah:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
- b. Pemakaian peralatan kerja
- c. Jaminan Kerja

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari prestasi kerja atau actual performance (kinerja kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2015) sedangkan kinerja karyawan merupakan output menurut proses pekerjaan eksklusif secara berencana dalam saat dan loka karyawan dan organisasi bersangkutan. Kinerja merupakan seperangkat output yang dicapai dan merujuk dalam tindakan pencapaian dan aplikasi sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja bisa pula diartikan menjadi prestasi kerja atau output kerja. Kinerja merupakan suatu output kerja

seorang pada melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis

1. Diduga Kualitas sumber daya manus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.
2. Diduga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.
3. Diduga Kualitas Sumber daya manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

BAB III METODE PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yang sesuai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. PLN (persero) ULTG Palopo

PLN adalah singkatan dari perusahaan Listrik Negara. PLN ialah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV, NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian memperluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah di proklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan Listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU – PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Utara, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No.078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik

Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VUI Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VUI dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitsasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri No. 01/PRT/1975 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek

PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah

menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cabang Palopo No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN UP3 Wlayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

C. Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kualitas sdm dan k3 terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sdm berpengaruh dan signifikan. Koefisien

regresi menunjukkan bahwa kualitas sdm sebesar 0,428 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.540 > 2,012$). Artinya kualitas sdm memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kasanuddin (2011) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas dirinya.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas sdm dan K3 secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

Keselamatan dan kesehatan kerja berperan untuk menjamin setiap tenaga kerja mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja, menjadi setiap sumber produksi layak dan aman digunakan sehingga mengurangi resiko. Dalam implementasinya, K3

dilaksanakan melalui mekanisme eksklusif yang wajib oleh perusahaan dan karyawan. Prosedur ini berlaku secara umum oleh semua jenis perusahaan, baik kantor, pabrik, tambang, maupun lainnya.

Prosedur K3 merupakan proses aktivitas yang harus diikuti atau ditaati setiap pekerja demi mengklaim keselamatan dan kesehatan pekerja sebagai akibatnya pekerjaan bisa dilaksanakan hingga selesai. Untuk memastikan mekanisme K3 dijalankan dengan baik, perusahaan menunjuk seseorang sebagai pengawas. prosedur K3 sangat penting untuk mengurangi kerugian akibat kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas akan tercapai jika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kualitas Sdm (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai $0,00 < 0,05$ pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo

2. Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai $0,00 < 0,05$ pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Kualitas Sdm (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Hasil penelitian secara Uji f adalah pengujian untuk meneliti variable secara keseluruhan terhadap variable dependen yang umumnya menggunakan uji F. Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya $< 0,05$.

B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kualitas sdm terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.

2. Keselamatan dan Kesehatan kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
 4. Pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dibutuhkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja namun bisa pula dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Berita umum usahakan dilakukan, lantaran responden bisa menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.
- DAFTAR RUJUKAN**
- Annisa Barida, Heru dan Arik Prasetyo (2014). *Fungsi Sumber Daya Manusia Kinerja*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra Darmawan (2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja*. PT Mitra Karya Budi Tex Gresik.
- Haris Afrizal. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja*. Bina Ihsanul Fikri.
- Herry Goenawan (2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. PT Gramedia Asri Media Bandar Lampung.
- Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010). *Pelaksanaan K3*. Semarang: PT Bitratex Industries.
- Kuswana (2014:22). *Pelaksanaan K3*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kenneth Dan Gary (2018). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Matindas (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Psychlogymania.
- Mangkunegara (2011:161). *Pelaksanaan K3*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis dan Jockson (2012:245). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mukhamad Kasanudin. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3*. Pondok Pesantren.
- Mihardjo (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja*. PT Sari Pawita Pratama.
- Mangkunegara, (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences 211*, 1240-1251.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Psychologymania.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Rijki Rahmadi (2016). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja*. Kota Bandung.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiwik Andriani. *Kapasitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja*. Pemerintah.

