

**PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, KESELAMATAN KERJA, DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN AREA CIKOKOL DIVISI KONSTRUKSI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT PLN AREA CIKOKOL DIVISI KONSTRUKSI)**

**Lisdewi Muliati**

**Agung Budi**

Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Tangerang

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi. Pada saat ini fenomena yang menarik perhatian adalah tidak stabilnya kinerja karyawan tahun 2017 sampai dengan 2019. Hal tersebut berbanding lurus dengan kurang baiknya manajemen waktu dan K3. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden dengan metode *probability sampling* pada karyawan PT PLN. Data yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi sederhana maupun berganda, koefisien determinasi (*R Square*), dan untuk menentukan hipotesis menggunakan uji t dan uji f, dengan bantuan *SPSS 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Manajemen Waktu (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,885 > 2,016$  dan nilai signifikan regresi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4,768 > 2,016$  dan nilai signifikan regresi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $5,900 > 2,016$  dan nilai signifikan regresi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research are to determine the effect of time management on work safety and health on the performance of employees at PT PLN cikokol area construction division. At this moment, the phenomenon that has attracted attention is the unstable performance of employees from 2017 to 2019. This is directly proportional to the lack of good time management and K3. This research used a sample of 45 respondents with a probability sampling method of employees of PT PLN. The data obtained by distributing questionnaires. the analysis method used is regression analysis and simple and multiple correlation analysis, the coefficient of determination (R Square), and to determine the hypothesis using the t test and f test, supported by SPSS 25.*

*The results of research showed that partially the time management variable (X1) has a positive effect on employee performance (Y), this is indicated by t count > t table, namely 3.885 > 2.016 and the regression significant value of 0.000 < 0.05. Work safety (X2) had a positive effect on employee performance (Y), this is indicated by t count > t table, namely 4,768 > 2,016 and a significant regression value of 0,000 < 0.05. and occupational health (X3) has a positive effect on employee performance (Y). This is indicated by t count > t table which is 4.768 > 2.018 and the regression significant value of 0.000 < 0.05, and occupational health (x3) had a positive effect on employee performance (y). This is indicated by t count > t table which is 5,900 > 2,016 and a significant regression value of 0,000 < 0.05.*

*Keywords: Time Management, Work Safety, Occupational Health, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti saat ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor lain adalah dengan cara memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996), bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberi kontribusi pada kinerja organisasi.

Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi melakukan

kegiatan pembangunan jaringan baru melalui tanah dan udara yang termasuk dalam lingkup Cikokol. Di PT PLN Area Cikokol kinerja karyawan menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Penilaian kinerja yaitu kegiatan mengukur tingkat pencapaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok, yaitu: unsur keberhasilan yang diukur *output* dan tingkat pencapaian setiap unsur keberhasilan *outcome*. Setiap program atau kegiatan minimal mempunyai satu unsur ukur keberhasilan dan tingkat pencapaiannya (target kerja).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah waktu. Leman (2007:24), mendefinisikan bahwa manajemen waktu adalah menggunakan dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin melalui perencanaan kegiatan yang terorganisir dan matang. Setiap individu akan

melakukan pengaturan waktu sejalan dengan kebutuhan dalam melakukan aktivitasnya. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan benar, dapat dikatakan ia mampu mengelola dirinya dengan baik. Manajemen waktu sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik, ada kecenderungan bahwa individu tersebut tidak mampu mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan yang ada dalam dirinya sendiri. Karyawan yang menunda mengerjakan tugas-tugasnya pada umumnya memiliki manajemen waktu yang buruk. Karyawan cenderung tertarik melakukan hal-hal yang lebih menyenangkan dan menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

Manajemen waktu menjadi salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki dalam dunia kerja. Pekerja tepat waktu, mengisi presensi kehadiran tepat waktu, merupakan suatu yang diharapkan dari karyawan, dan itu hanya bisa dicapai jika waktu dikelola secara cerdas dan efisien. Pengaruh manajemen waktu yang tepat membuat seorang menjadi termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen waktu yang baik merupakan motor penggerak dan pendorong bagi individu untuk bekerja, sehingga di dalam bekerja individu akan lebih bersemangat dan seiring dengan hal itu, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kinerja.

Selain manajemen waktu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan

menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada periode tertentu di dalam melaksanakan tugas disbanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat adanya bahaya yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik ini, maka PT. PLN (Persero) juga mementingkan segi keamanan pada setiap unitnya. Terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding saat waktu ia sehat. Oleh sebab itu, perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja karena itu akan menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan Ham Asasi Manusia (HAM). Untuk itu kesadaran mengenai pentingnya

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 di perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi
2. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi
3. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi
4. Apakah terdapat pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi

### **Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi.
2. Mengathui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cikokol divisi Konstruksi.
3. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cikokol divisi Konstruksi.

4. Mengetahui pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2004), penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam mas'ud,2004) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektifitas.
5. Kemandirian.

### **Manajemen Waktu**

Leman (2007:24) mengartikan manajemen waktu yaitu menggunakan dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin melalui perencanaan

kegiatan yang terorganisir dan matang. Akram (2010:19) menyatakan bahwa manajemen waktu adalah memanfaatkan waktu yang anda miliki untuk melakukan hal-hal yang dianggap penting yang telah tercatat dalam tabel kerja.

Sedangkan menurut pendapat Agustamnesia (2017) yang menyatakan bahwa manajemen waktu adalah keterampilan seseorang untuk menggunakan waktu supaya aktivitas yang dikerjakan dapat lebih efektif dan efisien.

Selain itu Madura (2007:419) membagi manajemen waktu menjadi lima indikator, yaitu:

1. Menyusun Tujuan
2. Menyusun Prioritas Dengan Tepat
3. Membuat Jadwal
4. Meminimalisasi Gangguan
5. Mendelegasikan

### **Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan.

Mangkunegara (2002:163), berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang

terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum, fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

### **Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja terdiri dari operasional terhadap perlindungan pekerja untuk meminimalisir adanya bahaya yang timbul pada proses produksi perusahaan dan lingkungan yang melingkupnya (Swato, 2011:107).

Swasto (2011:107) mengemukakan bahwa, "keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan

Indikator keselamatan kerja diadaptasi dari penelitian Wibowo (2016), sebagai berikut:

1. Lingkungan tempat kerja.
2. Mesin dan peralatan.
3. Jaminan keselamatan.

### **Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah usaha perusahaan untuk menjaga dan menumbuhkan tingkat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh karyawan pada level yang tinggi (Melly, 2010:72).

Pencegahan terjadinya penurunan kondisi sehat karyawan pada proses produksi dan lingkungan yang tercipta, memberikan perlindungan karyawan dan meminimalisir bahaya dan resiko pekerja yang dapat membuat kesehatan yang menurun. Melakukan pemeliharaan alat produksi dan pemberian perlindungan karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya di perusahaan sebagai bentuk

penyesuaian terhadap tempat dan lingkungan bekerja. Rancangan kesehatan kerja terdiri dari sehat fisik. Dimana aspek kesehatan adalah mencakup semua faktor termasuk dalam hal ini adalah lingkungan perusahaan tempat manusia bekerja (Swato, 2011:110).

Indikator kesehatan kerja diadaptasi dari penelitian Alfianto (2015), sebagai berikut:

1. Kebersihan lingkungan kerja.
2. Sistem pembuangan sampah.
3. Sarana kesehatan tenaga kerja.
4. kesehatan tenaga kerja.

#### **Penelitian Terdahulu**

1. Reynaldo Endhika Putra dan Arik Prasetyo (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” Hasil penelitian diketahui program K3 sudah dilaksanakan dengan baik. Program K3 berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Program K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Muh Rizal Halim, Solihin Mattalatta, Junaidin (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep” Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep

3. Michael Marlee dan Hendrik Sulistio (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Korelasi Faktor Penerapan K3 Terhadap Kinerja Waktu pada Proyek Konstruksi” Hasil dari analisis menunjukkan dari 21 variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, 16 variabel berkorelasi signifikan terhadap kinerja waktu.

#### **Hipotesis**

1. Terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan pt pln area coklat divisi konstruksi.
2. Terdapat keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pt pln area coklat divisi konstruksi
3. Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt pln area coklat divisi konstruksi
4. Terdapat pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan area coklat divisi konstruksi.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2013:173), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit (Riko Juandi, 2019:4).

Dalam penelitian yang penulis lakukan, jumlah populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT PLN Area Cikokol yang berjumlah 83 orang

Arikunto (2013:174), berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam menentukan ukuransampel

dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N}{e^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota sampel

e = Error level (tingkat kesalahan). Umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1 dan penulis menggunakan 10%

bila jumlah elemen populasi (N) = 83 karyawan, error level yang ditetapkan oleh penulis 10%, maka jumlah sampelnya:

$$n = \frac{83}{1 + (83 \times 0,1^2)}$$

n = 45,355 penulis bulatkan menjadi 45.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diterapkan oleh penulis adalah sebesar 45 sampel.

#### **Metode Analisis Data**

- 1. Uji Validitas**
- 2. Uji Reliabilitas**
- 3. Analisis Regresi Linier Sederhana**
- 4. Analisis Regresi Linier Berganda**
- 5. Analisis Korelasi Sederhana**
- 6. Analisis Korelasi Berganda**
- 7. Koefisien Determinasi**
- 8. Uji t**
- 9. Uji f**



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Manajemen Waktu (X1)	.302	0,2940	Valid
	.678	0,2940	Valid
	.668	0,2940	Valid
	.335	0,2940	Valid
	.518	0,2940	Valid
	.421	0,2940	Valid
	.294	0,2940	Valid
	.650	0,2940	Valid
	.765	0,2940	Valid
.775	0,2940	Valid	
Keselamatan Kerja (X2)	.817	0,2940	Valid
	.815	0,2940	Valid
	.625	0,2940	Valid
	.587	0,2940	Valid
	.613	0,2940	Valid
	.636	0,2940	Valid
	.748	0,2940	Valid
	.566	0,2940	Valid
	.363	0,2940	Valid
	.615	0,2940	Valid
Kesehatan Kerja (Y)	.618	0,2940	Valid
	.680	0,2940	Valid
	.737	0,2940	Valid
	.748	0,2940	Valid
	.731	0,2940	Valid
	.797	0,2940	Valid
	.815	0,2940	Valid
	.812	0,2940	Valid
	.475	0,2940	Valid
.551	0,2940	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	.500	0,2940	Valid
	.635	0,2940	Valid
	.596	0,2940	Valid
	.590	0,2940	Valid
	.725	0,2940	Valid
	.341	0,2940	Valid
	.583	0,2940	Valid
	.366	0,2940	Valid
	.657	0,2940	Valid
	.478	0,2940	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan variabel memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2940) dan bernilai positif. Dengan demikian maka semua butir pernyataan dinyatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan tersebut reliabel atau sangat baik, karena masing-masing variabel memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,700 yaitu variabel X1 sebesar 0,766  $>$  0,700 variabel X2 sebesar 0,845  $>$  0,700, variabel X3 sebesar 0,883  $>$  0,700, dan variabel Y sebesar 0,779  $>$  0,700

### 3. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa variabel Manajemen Waktu memiliki nilai tertinggi sebesar 28 dan nilai tertinggi 48 dengan nilai rata-ratanya sebesar 40,13 serta standar deviasinya sebesar 5,484. Variabel Keselamatan Kerja memiliki nilai sebesar 27 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 42,51 serta standar deviasinya sebesar 4,962. Variabel Kesehatan Kerja memiliki nilai sebesar 27 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,24 serta standar deviasinya sebesar 5,666. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,24 serta standar deviasinya sebesar 5,666.

diperoleh persamaan regresi linear

#### 4. Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 2**  
**Manajemen Waktu (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**  
**(Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.284	4.169		6.3	0
	Manajemen Waktu	0.385	0.099	0.51	3.89	0
<b>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</b>						

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhananya:

$$\hat{Y} = 41,173 + 0,385X_1$$

**Tabel 3**  
**Keseamatan Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**  
**(Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.96	3.892		6.157	0
	Keselamatan Kerja	0.433	0.091	0.588	4.764	0
<b>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>						

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas

sederhananya:

$$\hat{Y} = 23,960 + 0,433X_2$$

**Tabel 4**  
**Kesehatan Kerja**  
**(X3)**  
**Terhadap Kinerja**  
**Karyawan**  
**(Y)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.568	3.046		8.066	0
	Kesehatan Kerja	0.432	0.073	0.669	5.9	0
<b>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</b>						

Sumber : Data yang diolah

SPSS 25 Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhananya:

$$\hat{Y} = 24.568 + 0.432X_2$$

**5. Analisis Regresi Berganda**  
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Analisis**  
**Regresi Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.5	3.41		7.5	0
	Manajemen Waktu	-0.66	0.22	-0.9	-3.1	0

Keselamatan Kerja	0.414	0.15	0.56	2.7	0
Kesehatan Kerja	0.656	0.15	1.02	4.5	0

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*  
 Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$\hat{Y} = 25,503 + (-0,664X_1) + 0,414X_2 + 0,656X_3$$

## 6. Uji Korelasi Sederhana

**Tabel 6**  
**Manajemen Waktu (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Manajemen Waktu	Kinerja Karyawan
Manajemen Waktu	Pearson Correlation	1	.510**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	45	45

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 maka dapat disimpulkan nilai koefisien korelasi sederhana (R) antara Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sigifikansin 0,00 atau < 0,05, maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang berkorelasi, selain itu dapat diketahui bahwa variabel Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan memiliki derajat hubungan korelasi sedang dan memiliki bentuk hubungan **positif**.

**Tabel 7**  
**Keselamatan Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	45	45

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 maka dapat disimpulkan nilai koefisien korelasi sederhana (R) antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sigifikansin 0,00 atau < 0,05, maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang berkorelasi, selain itu dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki derajat hubungan korelasi sedang dan memiliki bentuk hubungan **positif**.

**Tabel 8**  
**Kesehatan Kerja (X3)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	.669**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	45	45

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	45	45

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 maka dapat disimpulkan nilai koefisien korelasi sederhana (R) antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sigifikansin 0,00 atau  $< 0,05$ , maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang berkorelasi, selain itu dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki derajat hubungan korelasi kuat dan memiliki bentuk hubungan **positif**.

### 7. Uji Korelasi Berganda

**Tabel 9**

**Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.705 <sup>a</sup>	0.497	0.461	2.686	0.497	13.519
<b>(Constant), Kesehatan Kerja, Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja</b>						

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 di atas, dapat disimpulkan nilai koefisien korelasi berganda (F change) antara Manajemen Waktu (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0,00 atau  $< 0,05$ , maka dinyatakan memiliki hubungan yang bersimultan atau berkorelasi, selain itu dapat diketahui bahwa variabel

Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki derajat hubungan korelasi kuat dan memiliki bentuk hubungan **positif**, karena memiliki nilai (R)  $0,705 > 0,60$  s.d  $0,799$ .

### 8. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	0.561	0.529	2.509
<b>(Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Manajemen Waktu</b>				

Sumber : Data yang diolah SPSS 25 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 di atas dapat disimpulkan nilai uji koefisien determinasi antara manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada nilai *Adjusted R square* sebesar 0,529, hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 52,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 47,1%.

### 9. Uji t (Parsial)

Dari hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,885 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,016 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan terdapatnya pengaruh secara parsial antara Manajemen Waktu terhadap kinerja karyawan pada PT PLN area Cikokol divisikonstruksi.

Dari hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,768 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,016 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan terdapatnya pengaruh secara parsial antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN area Cikokol divisi konstruksi.

Dari hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,900 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,016 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan terdapatnya pengaruh secara parsial antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN area Cikokol divisi konstruksi.

### 10. Uji f (Simultan)

Dari hasil perhitungan terdapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,493 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan menunjukkan angka dibawah 5% atau 0,05. Dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN area Cikokol divisi konstruksi.

### KESIMPULAN

1. Manajemen Waktu (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN area Cikokol divisi konstruksi. Berdasarkan hasil uji t, Manajemen Waktu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,885 > 2,016$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

2. Keselamatan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN area Cikokol divisi konstruksi. Berdasarkan hasil uji t, Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN area Cikokol divisi konstruksi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,768 > 2,016$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

3. Kesehatan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN area Cikokol divisi konstruksi. Berdasarkan hasil uji t, Kesehatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN area Cikokol divisi konstruksi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,900 > 2,016$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

4. Manajemen Waktu (X1) Keselamatan Kerja (X2) dan Kesehatan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN area Cikokol divisi konstruksi. Berdasarkan hasil uji f, nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $17,493 > 2,60$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

5. Manajemen Waktu (X1) Keselamatan Kerja (X2) dan Kesehatan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN area Cikokol divisi konstruksi. Berdasarkan hasil uji f, nilai f hitung  $>$  f tabel (17,493  $>$  2,60) dan nilai sig 0,000  $<$  0,05.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. F., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- P., Fajri, K., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11.
- I., & Hamdani, A. U. (2017). Desain dan Pengujian Sistem Informasi Jasa Pengiriman Barang Studi Kasus: PT XYZ. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia*, 68.
- E. B., Imron, A., & Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 40.
- E. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952.
- Fatimah, Mardani, R. M., & B. W. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 57-58.
- Fatoni, A. F., Mukzan, M. D., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38.
- Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *SEIKO Journal of Management & Bussiness*, 186.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi Deskriptip Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Managenet Vol.2 No.2*.
- M. M., & Sulistio, H. (2018). Analisis Korelasi Faktor Penerapan K3 Terhadap Kinerja Waktu pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 220.
- Munandar, M. R., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4.
- Novianto, A. E., Sugiyarto, & H, F. S. (2016). Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi pada Proyek Pembangunan Fly Over Palur. *e-Jurnal MATRIKS TEKNIK SIPIL*.
- Putra, R. E., & Praetya, A. (2018). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 153.
- R. D., Nurlaela, & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Seminar Nasional MANajemen dan Bisnis ke-3*, 351.
- R. J., & F. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat. 4.
- S. H., & T. S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Employes. *Jurnal Visionida*, 13.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 79.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 95.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*,