

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian
Yantek/Lapangan)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana*



ANTONIUS OLAND

NIM.B1021181069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian
Yantek/Lapangan)**

SKRIPSI

OLEH :

ANTONIUS OLAND

B1021181069

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
(2022)**

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Antonius Oland
NIM : B1021181069
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)
Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel
Intervening
(Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak
Bagian Yantek/Lapangan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 4 April 2023

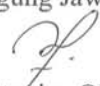

28 C6AKX413632385
Antonius Oland
B1021181069

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan)

Penanggung Jawab Yuridis


Antonius Oland
B1021181069

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tanggal Ujian Skripsi : 16 Mei 2023

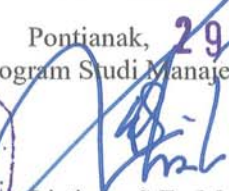
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam
Ujian Skripsi dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/bln/thn	Tanda tangan
Pembimbing 1	Anwar Azazi, S.E., D.E.A	26/05/2023	
	NIP. 196312201988101001		
Pembimbing 2	M. Hanafi A. Syukur, S.E., M.M	24/05/2023	
	NIP. 195711101987031002		
Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si	26/05/2023	
	NIP. 197402021998031001		
Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M	24/05/2023	
	NIP. 0001108405		

Pontianak, 29 MAY 2023
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Etta Listiana, S.E., M.Si
NIP. 197407251998022001

PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Antonius Oland
NIM : B1021181069
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian :
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 4 April 2023

Antonius Oland

B1021181069

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat)” Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan, baik dari segi materi yang disajikan maupun dari segi analisisnya, namun penulis berharap bahwa penulisan skripsi ini mampu memberikan manfaat baik bagi penulis maupun bagi pembacanya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah mendukung, membimbing, membantu, serta mendoakan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat serta pertolongannya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yang sangat luar biasa yang selalu mensupport dalam segala hal baik materi, doa, tindakan dan segalanya mulai dari pertama kuliah hingga pada penulisan skripsi ini selesai. Tiada banyak kata yang dapat penulis ucapkan semoga Tuhan Yesus selalu melimpahkan Kesehatan, Karunia dan Keberkahan didunia dan diakhirat nanti atas jasa dan perhatiannya terhadap penulis selama ini.
3. Kakak penulis yang tersayang Dewinda dan juga keluarga besar yang selalu mensupport dalam segala hal semoga Tuhan Yesus selalu memberkati.
4. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH, M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.

5. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
7. Bapak Heriyadi, SE, ME, P.hD, Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
8. Ibu Dr. Erna Listiana, SE, M.Si, Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Bapak Anwar Azazi, S.E, D.E.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak meluangkan waktu ini sejak penulis menjadi mahasiswa baru sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membagi ilmu, memberikan bimbingan, kritik dan saran selama ini serta memberikan arahan serta masukan dalam pembuatan skripsi.
10. Bapak M. Hanafi A. Syukur, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi kedua yang telah membagi ilmu, memberikan bimbingan, kritik dan saran selama ini serta memberikan arahan serta masukan dalam pembuatan skripsi.
11. Bapak Hasanuddin, SE, MM selaku Dosen Penguji yang telah bersedia membagi ilmu, memberikan kritik dan saran selama ini.
12. Bapak Dr. Risky Fauzan, SE, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah bersedia membagi ilmu, memberikan kritik dan saran selama ini.
13. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis.
14. Para Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
15. Pihak Kantor PLN UP3 Pontianak Provinsi Kalimantan Barat yang telah bersedia membimbing dan menyediakan wadah untuk melakukan penelitian ini.

16. Seluruh karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan Provinsi Kalimantan Barat yang telah meluangkan waktu dan bersedia menjadi responden untuk kelancaran penelitian penulis.
17. Sahabat-sahabat penulis yang selalu membantu dan mengajarkan dalam penulisan skripsi ini Setia Dinata, James Rickson Chin, Lorensius, Dini Windari, Zidan Fakhruhin, Inggit, Valentino Gaza, Oviolin Dea, Yudi Bahagia, Ervina Vivi, Clara Yulita, dan yang lainnya.
18. Teman-teman kelas B manajemen 2018 atas kebersamaan dan kekompakkannya sejak mahasiswa baru hingga sekarang, terimakasih telah saling memotivasi satu sama lain.
19. Teman-teman manajemen angkatan 2018 atas kebersamaannya selama masa perkuliahan.
20. Semua pihak yang hadir di hidup penulis yang tidak dapat disebutkan satupersatu.
21. Last but not least, penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri karena selalu bisa bertahan dan bangkit dari berbagai macam kendala yang terjadi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, yang selalu bisa percaya dengan kemampuan diri sendiri dan menepis segala keraguan yang sering menghampiri hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila banyak terdapat kesalahan. Penulis mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 4 April 2023

Antonius Oland

B1021181069

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian
Yantek/Lapangan)**

Oleh :
Antonius Oland
B1021181069

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan menggunakan metode sensus atau seluruh populasi di jadikan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil uji instrumen, uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Budaya Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Budaya Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Kerja memediasi hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Budaya Kerja memediasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.*

***THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY (K3) AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK CULTURE AS INTERVENING
VARIABLES
(Case Study at PLN Office UP3 Pontianak Yantek/Field Section)***

By :
Antonius Oland
B1021181069

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Discipline on Employee Performance with Work Culture as an Intervening Variable (Case Study at the PLN UP3 Pontianak Office, Yantek/Field Section). The sample in this study was 51 people using the census method or the entire population was used as a respondent. Data collection was carried out using a questionnaire. The test was carried out by analyzing the results of the instrument test, descriptive statistical analysis test, classical assumption test, path analysis, and hypothesis testing using SPSS 25 for windows. The results of the study show that Occupational Safety and Health affect Work Culture, Work Discipline influences Work Culture, Occupational Safety and Health affect Employee Performance, Work Discipline influences Employee Performance, Work Culture influences Employee Performance, Work Culture mediates the relationship between Safety and Health Work on Employee Performance, and Work Culture mediate the relationship between Work Discipline on Employee Performance.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Work Discipline, Work Culture and Employee Performance.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan)

1. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam semua bentuk organisasi dan salah satu faktor pengendali. Faktor penting yang dimaksud disini yaitu sifatnya sangatlah kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus di samping faktor manfaat yang lain. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat atas dasar visi yang berbeda untuk kepentingan rakyat dan untuk memenuhi misi, dikelola dan diatur oleh orang-orang sebagai sumber daya strategis dalam kegiatan institusi dan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berkembang dan maju sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada. Selain itu, karyawan memiliki banyak cara untuk merespon tekanan lingkungan organisasi.

Fokus penelitian ini ialah mengenai kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak pada bagian yantek/lapangan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting karena dalam melakukan pekerjaan terutama karyawan pada bagian yantek atau lapangan ini memiliki resiko dalam bekerja cukup tinggi sehingga aspek keselamatan dan kesehatan adalah hal yang sangat utama. Salah satu contoh kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi yaitu kecelakaan yang diakibatkan dari

sengatan listrik. Kasus yang terjadi pada Rabu 25 Oktober 2017 di Tanjung Hilir, yang menimpa karyawan Yantek/Lapangan Rayon Siantan.

Kecelakaan tersebut tentunya juga karena kurang memperhatikan aspek kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan, maka penting sekali untuk seorang karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan juga karyawan harus menanamkan budaya kerja yang baik dan sesuai standar operasional perusahaan sehingga dapat mengurangi dampak atau resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi sehingga dari kepatuhan dan ketaatan karyawan dalam menjalankan budaya-budaya kerja yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri terlebih akan meningkatkan kinerja dan dampak positif bagi perusahaan.

2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PLN UP3 Pontianak.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PLN UP3 Pontianak pada bagian yantek/lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan

menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sumber data yang digunakan adalah data internal yang diperoleh dari Kantor PLN UP3 Pontianak. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa tanggapan para responden melalui kuesioner yang disebar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian yantek/lapangan yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah metode sensus. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil uji instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis) dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 for windows.

4. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Keselamatan

dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak bagian yantek/lapangan.

Saran, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain atau industri lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori penelitian terbaru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Seperti melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih baik, dengan meningkatkan kompetensi, pengawas, dan pengelolaan keselamatan sesuai regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah Kantor PLN UP3 Pontianak sebaiknya menanamkan unsur-unsur disiplin kerja yang kuat agar seluruh pekerja memahami aturan dan ketentuan-ketentuan kerja perusahaan, sehingga membuat karyawan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan target perusahaan.

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.2.1 Pernyataan Masalah	11
1.2.2 Pertanyaan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kontribusi penelitian	12
1.4.1 Kontribusi Praktis.....	12
1.4.2 Kontribusi Teoritis.....	12
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja	25
2.1.4 Budaya Kerja.....	28
2.2 Kajian Empiris.....	37
2.3 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian	46
2.3.1 Hubungan keterkaitan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Budaya Kerja	46
2.3.2 Hubungan keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja Dengan Budaya Kerja.....	46
2.3.3 Hubungan keterkaitan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.3.4 Hubungan keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	48

2.3.5	Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan	49
2.3.6	Hubungan keterkaitan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Budaya Kerja sebagai variabel intervening.....	50
2.3.7	Hubungan keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Budaya Kerja sebagai variabel intervening.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....		53
3.1	Bentuk Penelitian	53
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2.1	Tempat Penelitian.....	53
3.2.2	Waktu Penelitian	53
3.3	Data	54
3.3.1	Sumber Data.....	54
3.3.2	Teknis Pengumpulan Data	54
3.4	Populasi dan Sampel	55
3.4.1	Populasi.....	55
3.4.2	Sampel.....	56
3.5	Variabel Penelitian	56
3.6.	Metode Analisis Data	59
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian	59
3.6.2	Analisis Statistik Deskriptif	60
3.6.3	Teknik Analisa Data	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Hasil.....	68
4.1.2	Uji Instrumen.....	74
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif	77
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	83

4.1.5	Analisis Jalur (Path Analysis).....	90
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	93
4.1.7	Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung.....	99
4.2	Pembahasan	102
4.2.1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Budaya Kerja Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan	103
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Budaya Kerja Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan	104
4.2.3	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan	104
4.2.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan	105
4.2.5	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Bagian Yantek/Lapangan	106
4.2.6	Peran Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening	107
BAB V PENUTUP		109
5.1	Kesimpulan.....	109
5.2	Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA		112

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia.....	5
Tabel 1.2 Data Kasus Kecelakaan Kerja di Kantor PLN UP3 Pontianak.....	6
Tabel 2.1 Kajian Empiris.....	37
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	57
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Rata-rata.....	61
Tabel 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Gender.....	68
Tabel 4.2. Identifikasi Responden Menurut Usia	69
Tabel 4.3. Identifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.4. Identifikasi Responden Menurut Lama Masa Kerja	70
Tabel 4.5. Tabel Silang.....	71
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas.....	74
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.8 Rentang Skor dan Keterangan Skor.....	77
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	77
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	79
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja.....	80
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas 1	84
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas 2.....	84
Tabel 4.15. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Budaya Kerja.....	85
Tabel 4.16. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Budaya Kerja.....	86
Tabel 4.17. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan..	86
Tabel 4.18. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	87
Tabel 4.19. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	88

Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinieritas 1	89
Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolinieritas 2	89
Tabel 4.22. Analisis Jalur Model 1.....	90
Tabel 4.23. Analisis Jalur Model 2.....	92
Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Model 1.....	94
Tabel 4.25. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Model 2.....	94
Tabel 4.26. Hasil Uji Kelayakan Model Pertama	96
Tabel 4.27. Hasil Uji Kelayakan Model Kedua	96
Tabel 4.28. Uji T Model 1.....	97
Tabel 4.29. Uji T Model 2.....	98
Tabel 4.30. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1. Diagram Hasil Analisis Jalur Model 1.....	91
Gambar 4.2. Diagram Hasil Analisis Jalur Model 2.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Data Kuesioner.....	121
Lampiran 3 Uji Validitas.....	127
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	135
Lampiran 5 Analisis Statistik Deskriptif.....	136
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	139
Lampiran 7 Uji Linieritas.....	140
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas.....	142
Lampiran 9 Analisis Jalur.....	143
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	143
Lampiran 11 Uji Kelayakan Model (Goodness of fit).....	144
Lampiran 12 Uji Parsial (Uji Statistik T).....	145

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam semua bentuk organisasi dan salah satu faktor pengendali. Faktor penting yang dimaksud disini yaitu sifatnya sangatlah kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus di samping faktor manfaat yang lain. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat atas dasar visi yang berbeda untuk kepentingan rakyat dan untuk memenuhi misi, dikelola dan diatur oleh orang-orang sebagai sumber daya strategis dalam kegiatan institusi dan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berkembang dan maju sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada. Selain itu, karyawan memiliki banyak cara untuk merespon tekanan lingkungan organisasi.

Sumber Daya Manusia dengan tingkat kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Anoraga, 2004 : 102) berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lainnya adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keselamatan dan kesehatan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat kedisiplinan dan kesetiaan kepada pimpinan pekerja. Semua organisasi atau perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusianya dan bagaimana pengelolaannya kembali. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang terdiri dari dua orang atau lebih dan beroperasi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari unsur karyawannya yang seharusnya bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan adalah aset utama,

sangat penting bagi organisasi dan juga memiliki peran strategis dalam organisasi, yaitu pemikir, perencana dan pengontrol kegiatan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai perlu dimotivasi untuk bekerja lebih keras dan berkinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Melihat pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, penting bagi karyawan untuk mendapat yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan tentunya juga harus menanamkan budaya kerja yang baik dalam dirinya agar dapat terciptanya kinerja yang baik pula dari seorang karyawan tersebut. Budaya kerja menurut triguno (1996: 03) merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian cerminan tersebut muncul dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Kantor PLN UP3 Pontianak tentunya juga memiliki budaya kerja. Budaya kerja yang ada pada Kantor PLN UP3 Pontianak pada bagian yantek yaitu:

1. Cepat dan tanggap dalam melaksanakan pekerjaan
2. Disiplin dalam kehadiran dan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati
4. Melakukan pekerjaan dengan benar dan teliti
5. Mengutamakan keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan
6. Menggunakan peralatan kerja sesuai standar operasional
7. Menanamkan rasa kekeluargaan antar sesama karyawan lainnya
8. Mengedepankan kerjasama tim
9. Rajin dan jujur dalam bekerja
10. Taat dan patuh kepada atasan

Budaya kerja yang baik tentunya tidak terlepas dari aspek-aspek tertentu seperti keselamatan dan kesehatan serta disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Dalam melakukan suatu pekerjaan tentunya memiliki bahaya dan resikonya tersendiri yang dapat membahayakan keadaan seseorang. Bahaya merupakan

semua sumber situasi maupun aktivitas yang berpotensi menimbulkan cedera atau kecelakaan kerja dan atau penyakit akibat kerja (PAK). Bahaya juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan, situasi maupun zat yang dapat menyebabkan kerugian, baik fisik maupun mental terhadap seseorang. Selain adanya bahaya kita juga semestinya memahami istilah lain yaitu risiko yang merupakan kombinasi dari kemungkinan bahwa peristiwa berbahaya tersebut akan terjadi dan tingkat keparahan bahaya yang dapat terjadi, termasuk konsekuensi jangka panjang jika kita mengalami bahaya tersebut.

Keselamatan dan kesehatan menjadi sangat penting karena dalam melakukan pekerjaan terutama karyawan pada bagian yantek atau lapangan ini memiliki resiko dalam bekerja cukup tinggi sehingga aspek keselamatan dan kesehatan adalah hal yang sangat utama. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu komponen penting dari budaya organisasi yang membahas keselamatan dan kesehatan kerja individu, pekerjaan dan hal-hal yang diutamakan oleh organisasi mengenai K3. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sikap (*attitude*), keyakinan (*belive*), dan tata nilai (norma) organisasi pada K3. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan harus dilaksanakan secara benar, dan penuh rasa tanggung jawab (Yusri, 2011). Menurut Reason (1997) budaya keselamatan dan kesehatan berfungsi antara lain:

1. Meminimalkan kemungkinan kecelakaan akibat kesalahan yang dilakukan individu
2. Meningkatkan kesadaran akan bahaya melakukan kesalahan
3. Mendorong pekerja untuk menjalani setiap prosedur dalam semua tahap
4. Mendorong pekerja untuk melaporkan kesalahan/kekurangan sekecil apapun yang terjadi untuk menghindari terjadinya kecelakaan.

Keselamatan dan kesehatan disini berbicara tentang bagaimana karyawan yantek ini taat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan aman seperti selalu menggunakan alat-alat kerja sesuai standar SOP. Standar operasional yang diterapkan Kantor PLN ini tentunya seperti harus menggunakan sarung tangan saat mengerjakan hal yang berbau atau bersentuhan langsung dengan listrik, menggunakan tali pengaman saat memanjat pohon, menggunakan sepatu agar terhindar dari batu, duri ataupun yang lainnya. Keselamatan dan kesehatan disini juga seperti karyawan selalu sarapan pagi terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaannya sehingga hal seperti ini dapat mengurangi bahkan menjauhkan karyawan dari resiko kerja yang mungkin terjadi. Contohnya selalu melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan menggunakan peralatan keamanan sesuai standar SOP serta selalu sarapan pagi sebelum melakukan pekerjaan. Apabila hal tersebut diperhatikan dan diterapkan serta dilakukan berulang-ulang dan terus-menerus oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya tentunya ini akan menjadi suatu kebiasaan atau budaya kerja yang positif pada diri seorang karyawan dan akan membuat budaya yang sudah ada pada karyawan yantek ini semakin baik lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Tetapi begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan kurang atau tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatannya dalam bekerja tentunya itu akan berdampak buruk bagi karyawan itu sendiri, terlebih akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO), satu pekerja didunia meninggal setiap 15 detik akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja. ILO juga mencatat, 153 pekerja didunia mengalami kecelakaan kerja setiap 15 detik. Diperkirakan 2,3 juta pekerja meninggal setiap bulan akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK). Lebih dari 160 juta pekerja mengalami kecelakaan non fatal pertahunnya. ILO menghimbau kepada seluruh Negara dan perusahaan untuk menanamkan kesadaran terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang aman untuk para pekerjanya dan menumbuhkan kesadaran kerja (K3) sesuai ketentuan yang berlaku. Salah satu upayanya, perusahaan wajib melaksanakan pelatihan pemasangan *safety sign* sesuai

standar area kerja. Atau melakukan kampanye keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kreatif untuk disosialisasikan kepada para pekerja.

Tabel 1.1

Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Dari Tahun 2017-2019

Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan, Korban Mati, Luka Berat, Luka Ringan, dan Kerugian Materi		
	2017	2018	2019
Jumlah Kecelakaan	104 327,00	109 215,00	116 411,00
Korban Mati (Orang)	30 694,00	29 472,00	25 671,00
Luka Berat (Orang)	14 559,00	13 315,00	12 475,00
Luka Ringan (Orang)	121 575,00	130 571,00	137 342,00
Kerugian Materi (Juta Rupiah)	217 031,00	213 866,00	254 779,00

Sumber: www.bps.go.id

Data di atas merupakan kasus kecelakaan kerja yang ada di Indonesia dari tahun 2017-2019. Dapat dilihat bahwa kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 1.04.327 kasus, kemudian terjadi peningkatan pada tahun 2018 menjadi 1.09.215 kasus atau terjadi kenaikan kasus sebanyak 4.888 kasus kecelakaan kerja. Kemudian pada tahun 2019 terjadi peningkatan kembali yakni menjadi 1.16.411 kasus atau terjadi kenaikan kembali dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 7196 kasus. Jumlah ini tentunya bukanlah jumlah yang sedikit.

Penting sekali bagi perusahaan dan karyawan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan dalam bekerja karena ini menyangkut nyawa dari seorang karyawan, maka tentunya hal-hal yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja ini harus sangat di perhatikan dengan baik agar dalam karyawan melakukan pekerjaannya dapat terhindar dari bahaya dan resiko yang mungkin terjadi.

Tabel 1.2
Data Kasus Kecelakaan Kerja di Kantor PLN UP3 Pontianak Dari Tahun 2016-2020

No	Kriteria Kecelakaan Kerja	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah	Rata-rata
1	Terjatuhnya Pekerja	2	4		2	4	12	24%
2	Kejatuhan/Tertimpa Benda Yang Jatuh	1	4	3	1	2	11	22%
3	Tersengat Listrik	4	3		4	1	12	24%
4	Terjadinya Kebakaran				1		1	0,20%
5	Terkena Bahan-bahan Yang Berbahaya Atau Radiasi	3	2	1	1	3	10	20%
6	Total	10	13	4	9	10	46	
	Persenan pertahun	21,73%	28,26%	8,69%	19,56%	21,73%	100%	

Sumber: Kantor PLN UP3 Pontianak

Data di atas merupakan kasus kecelakaan kerja yang ada di Kantor PLN UP3 Pontianak dari tahun 2016-2020. Dapat di lihat bahwa cukup banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi serta adanya tren peningkatan jumlah kasus yang pada 2018 hanya 4 kasus lalu meningkat menjadi 9 kasus pada 2019 dan pada 2020 terjadi peningkatan kembali menjadi 10 kasus.

Antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja terdapat korelasi yang nyata. Pekerja yang mendapatkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja, biasanya kehilangan atau menurun tingkat kinerjanya dalam menjalankan pekerjaannya. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk terhadap kesehatan kerja dalam skala yang lebih luas akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu contoh kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi yaitu kecelakaan yang diakibatkan dari sengatan listrik. Kasus yang terjadi pada rabu 25 oktober 2017 di Tanjung Hilir, yang menimpa karyawan Yantek/Lapangan Rayon Siantan. Pada saat karyawan sedang bertugas melakukan perbaikan listrik dengan menaiki tangga untuk

mencapai tiang listrik yang akan diperiksa. Tanpa penyebab yang jelas karyawan tersebut langsung tersengat listrik tegangan tinggi. Karyawan tersebut tampak kejang-kejang, tak berdaya dan menggantung di tali pengaman. Untungnya pria yang tersestrum itu langsung mendapat penanganan dan bisa diselamatkan dari maut. Dari foto-foto korban saat di rumah sakit tampak si korban menderita beberapa luka bakar di perut dan di tangan. Kecelakaan kerja ini tentunya dapat disebabkan banyak faktor, salah satunya yaitu kelalaian dari karyawan tersebut yang kurang memperhatikan SOP dalam melakukan pekerjaannya sehingga itu berdampak pada dirinya. Dapat dilihat dari data kasus kecelakaan bahwa kasus yang terbanyak yaitu terjadi karena terjatuhnya pekerja dan juga tersengat listrik. Kecelakaan ini tentunya disebabkan oleh banyak faktor salah satunya yaitu kelalaian karyawan dalam memperhatikan pekerjaan yang ia kerjakan seperti mengabaikan atau tidak mematuhi standar operasional dalam melakukan pekerjaan. Seperti tidak menggunakan sarung tangan, tidak menggunakan sepatu kerja, tidak menggunakan helm kerja dan sebagainya. Hal-hal kecil seperti inilah yang apabila tidak diperhatikan maka akan mengakibatkan dampak buruk atau kecelakaan kerja. Berikutnya yang tak kalah banyak yaitu kejatuhan/tertimpa benda yang jatuh. Kejatuhan/tertimpa benda yang jatuh disini dapat berupa seperti tertimpa ranting-ranting pohon yang telah di tebang ataupun dahan kayu yang sudah lapuk, dapat juga seperti tertimpa alat-alat kerja yang karyawan gunakan dan sebagainya. Penting sekali untuk karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan selalu waspada terhadap bahaya.

Penting sekali untuk seorang karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan juga karyawan harus menanamkan budaya kerja yang baik dan sesuai standar operasional perusahaan sehingga dapat mengurangi dampak atau resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Menurut Hartatik (2014:183), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku. Untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kewajiban kita untuk mematuhi semua peraturan pemerintah dan standar sosial yang berlaku. Ardana *et al* (2012) disiplin kerja, baik dalam bentuk tertulis maupun tertulis, merupakan sikap yang

menghargai, menghormati, patuh, patuh, menjelaskan, dan tidak dapat menghindari sanksi.

Disiplin seorang karyawan tentunya sangat mempengaruhi budaya yang ada pada suatu organisasi karena hal ini akan menunjukkan seperti apa suatu organisasi tersebut kedepannya. Dalam suatu organisasi tentunya ditanamkan budaya-budaya yang positif, salah satunya yaitu kedisiplinan yang harus dijalankan oleh semua karyawan. Apabila kedisiplinan ini diabaikan seperti karyawan tidak atau kurang memperhatikan SOP dan sering datang terlambat serta ini dilakukan berulang-ulang maka tentunya ini akan merubah budaya yang ada di organisasi tersebut. Budaya yang seharusnya baik berubah menjadi budaya yang tidak baik dikarenakan mengabaikan budaya kedisiplinan tersebut. Hal ini tentunya akan merugikan organisasi tersebut karena tentunya kinerja dari karyawan yang sering datang terlambat tersebut akan menurun. Begitu pula sebaliknya, apabila budaya kedisiplinan dalam organisasi ini dijalankan dan ditanamkan dengan baik dalam diri seorang karyawan maka tentunya ini akan berdampak positif dan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Dari aspek keselamatan dan kesehatan dan disiplin kerja tadi diharapkan dapat karyawan terapkan dengan baik dalam diri mereka sehingga itu akan membawa dampak yang positif dan mengurangi dampak negative terhadap karyawan tersebut. Aspek keselamatan seperti selalu menggunakan peralatan kerja sesuai standar dan sarapan sebelum melakukan pekerjaan dan disiplin kerja seperti datang tepat waktu, selalu memperhatikan dan menjalankan pekerjaan sesuai SOP harus dijalankan karyawan terus menerus sehingga akan menjadi kebiasaan dan lama kelamaan akan menjadi budaya kerja yang positif yang tertanam pada diri karyawan tersebut sehingga dari budaya-budaya kerja yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2017: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tersebut. Dari budaya-budaya positif yang dilakukan karyawan tersebut diharapkan akan

meningkatkan kinerja dan kualitas dari karyawan itu sendiri, terlebih diharapkan akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan tempatnya bekerja.

Penelitian yang menguji pengaruh K3 terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Ulfa Anggraeni, 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat Kompetensi yang dimiliki karyawan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening. Hasil lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja serta keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja.

Penelitian lain yang menguji pengaruh K3 terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Ivan Mustovani, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTLuas Line Surabaya. Hasil penelitian menyimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin besar. Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dengan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik akan didapat.

Penelitian yang menguji pengaruh K3 terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Nanda simanjuntak (2016). Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Haleyora Powerindo Cabang Pekanbaru, adapun pemilihan lokasi tersebut dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang kelistrikan khususnya pemeliharaan yang menurut peneliti memiliki resiko terjadi kecelakaan kerja dan naik turunnya kinerja karyawan setiap tahunnya sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan yaitu 70 karyawan. Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 28,141 sedangkan nilai F tabel 2,742. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang menguji pengaruh K3 terhadap kinerja juga dilakukan oleh Deni, alfarizi (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IGASAR Padang. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 133 orang, untuk kemudian diolah dan diuji. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil yang ditemukan dari 4 penelitian terdahulu tersebut. Penelitian-penelitian tersebut ada yang mengatakan K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja. Tetapi ada penelitian yang mengatakan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari uraian diatas mendorong peneliti untuk melihat sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, disiplin kerja seta budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak. Mengingat Perusahaan PLN UP3 Pontianak bergerak dibidang kelistrikan yang tentunya tidak terlepas dari bahaya sehingga program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dan Disiplin serta Budaya kerja yang baik sangat diperlukan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PLN UP3 Pontianak Pada Bagian Yantek/Lapangan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka dapat penulis simpulkan masalah pada penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan Kantor PLN UP3 Pontianak Provinsi Kalimantan Barat yang disebabkan faktor-faktor antara lain Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin kerja dan Budaya kerja.

1.2.2 Pertanyaan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak?
3. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak?
6. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PLN UP3 Pontianak?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PLN UP3 Pontianak?

1.2.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap budaya kerja pada Kantor PLN UP3 Pontianak.

3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
6. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PLN UP3 Pontianak.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PLN UP3 Pontianak.

1.4 Kontribusi penelitian

1.4.1 Kontribusi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, menambah sumber pemikiran, dan bahan pertimbangan bagi kantor PLN UP3 Pontianak dalam pengelolaan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang kinerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya. Selain itu dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang pegawai sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan untuk menambah referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang..

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Kantor PLN UP3 Pontianak adalah perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Kantor PLN UP3 Pontianak yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 25 Kota Pontianak Kalimantan Barat merupakan salah satu unit di PLN Wilayah

Kalimantan Barat yang mempunyai tugas yaitu mengelola sistem perencanaan, operasi dan pemeliharaan distribusi tenaga listrik diwilayah kerja PLN Area Pontianak. PLN Area Pontianak mempunyai 7 ULP (Unit Layanan Pelanggan). ULP Kota, ULP Sei Jawi, ULP Siantan, ULP Sei Kakap, ULP Rasau Jaya, ULP Mempawah, dan ULP Ngabang), memiliki 5 PLTD (PLTD Tanjung Saleh, PLTD Batu Ampar, PLTD Sepuk Laut, PLTD Pulau Limbung, dan PLTD Plasma Ngabang. **Visi** dan **Misi** dari Kantor PLN UP3 Pontianak adalah, **Visi**: Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan menjadi Pilihan nomor 1 Pelanggan untuk Solusi Energi. **Misi**: Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Moto Kantor PLN UP3 Pontianak adalah “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”.

Kantor PLN UP3 Pontianak memiliki karyawan bagian lapangan atau yang biasa disebut bagian yantek. Karyawan bagian yantek ini berjumlah sebanyak 51 orang termasuk 1 atasan mereka yang disebut pengawas pekerjaan. Pengawas pekerjaan ini mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian yantek/lapangan ini. Tugas dari karyawan bagian lapangan ini sendiri yaitu memastikan bahwa listrik mengalir dengan baik dan lancar sehingga seluruh masyarakat dapat menikmati listrik yang lancar tanpa adanya kendala. Jikalau terjadi kendala seperti adanya pohon roboh yang menimpa tiang listrik maka karyawan pada bagian yantek inilah yang akan menangani dan memperbaiki kendala atau kerusakan tersebut, selain itu mereka juga melakukan pekerjaan rutin seperti membersihkan/memotong ranting-ranting pohon yang mungkin mengganggu aliran listrik.