
The Influence Of Job Skills, Job Safety And Occupational Health On The Performance Of Engineering Employees At PT. PLN Tegal Customer Service Implementation Unit

Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Teknik Di PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Tegal

Setiawan¹, Cahyani Tunggal Sari², Mamik Suharti³

STIE SEMARANG^{1,2}, ISI SURAKARTA³

Email: cahyani031084@gmail.com, mamiksuharti1960@gmail.com

Abstract

Performance is a person's overall results or level of success during a certain period. Many factors can influence employee performance such as work skills, work safety and work health. The object of this research is at PT. PLN (Persero) ULP Tegal. Based on the data, the average realization of the work targets that must be completed is only 69.55% achieved. This indicates that the technical staff's performance is low. The aim of this research is to analyze and empirically test the influence of work skills, work safety and work health on employee performance.

The population of this study were employees of the engineering department of PT. PLN UP3 Tegal, Jl. Youth No. 9, Tegal, totaling 390 people. The sample taken was 80 employees. This research data was obtained by distributing questionnaires. Data were processed using multiple regression analysis, hypothesis testing (t test and F test) and coefficient of determination (R²).

The research results show that: 1) Work skills test results (t-test of 3.971 sig. 0.000 < 0.05). 2) Work safety test results (t-test 2.860 sig.0.005 < 0.05). 3) Occupational health test results (t-test of 3.433 sig. 0.001 < 0.05) which means that work skills, work safety and work health influence employee performance. 4). The results of the F-test obtained an F value of 83.321 sig.0.000 < 0.05, meaning that work skills, work safety and work health simultaneously influence employee performance. The conclusion of this research is that work skills, work safety and work health have a partial or final effect on employee performance. Suggestions that must be carried out by PT engineering employees. PLN UP3 Tegal, namely 1). Employee work skills should be further improved by providing continuous training, 2). Employee work safety should be further improved by creating a comfortable atmosphere, 3). The occupational health of employees should be further improved by conducting periodic employee health checks.

Keywords: Work Skills, Work Safety, Work Health, Employee Performance.

Abstrak

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti keterampilan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Objek penelitian ini adalah di PT. PLN (Persero) ULP Tegal. Berdasarkan data, rata-rata realisasi atas target pekerjaan yang harus diselesaikan hanya tercapai 69,55%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai bagian teknik kinerjanya rendah. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh keterampilan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian ini adalah pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, Jl. Pemuda No. 9, Tegal yang berjumlah 390 orang. Sampel yang diambil 80 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Hasil uji ketrampilan kerja (uji – t sebesar 3,971 sig. 0,000 < 0,05). 2) Hasil uji keselamatan kerja (uji – t sebesar 2,860 sig.0,005 < 0,05). 3) Hasil uji kesehatan kerja (uji – t sebesar 3,433 sig.0,001 < 0,05) yang artinya ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4). Hasil uji – F diperoleh nilai F sebesar 83,321 sig.0,000 < 0,05 artinya ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini adalah ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial maupun simpultan terhadap kinerja pegawai. Saran yang harus dilakukan oleh pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, yaitu 1). Ketrampilan kerja pegawai sebaiknya lebih ditingkatkan dengan memberikan pelatihan secara kontinyu, 2). Keselamatan kerja para pegawai sebaiknya lebih ditingkatkan dengan menciptakan suasana yang nyaman, 3). Kesehatan kerja para pegawai sebaiknya lebih ditingkatkan dengan selalu diadakan pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik..

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pada saat ini, perkembangan suatu perusahaan dalam hal pengembangan sumber daya manusia sangatlah besar, karena sumber daya manusia merupakan sesuatu yang bersifat fungsional dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Setiap perusahaan kiranya perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dari sumber daya manusia itu sendiri (Putra dkk, 2022:78). Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan (Rahmawati dan Guntoro, 2020:85).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah (Martini dan Ismanto, 2021:147). Salah satu masalah yang sering ditemui oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rahmawati dan Guntoro, 2020:86). Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Martini dan Ismanto (2021) serta Rahmawati dan Guntoro (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterampilan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterampilan kerja.

Keterampilan kerja adalah kecakapan atau kapasitas pegawai untuk menjalankan suatu tugas yang dibagikan oleh perusahaan, baik secara fisik maupun mental (Liana, 2022:586). Berkaitan dengan hal tersebut, maka unsur ketrampilan ini merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan untuk dikembangkan karena dengan tingkat ketrampilan yang tinggi, maka karyawan akan mampu dan lebih mudah melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Martini dan Ismanto (2021), Liana (2022) serta Putra dkk (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Purwono (2021) menyatakan sebaliknya bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhinya kinerja pegawai adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah suatu upaya perlindungan dan jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan fisik para karyawan demi mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Nanda dkk, 2022:213). Tingkat keselamatan kerja yang tinggi akan menyebabkan kondisi psikologis yang nyaman dari alat-alat kerja yang digunakan, alat pelindung diri yang disediakan serta tata ruang kerja yang tidak menimbulkan bahaya, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian penelitian Rahmawati dan Guntoro (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Marganto dkk (2021), Rahmadhani dkk (2021) serta Nanda dkk (2022) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Pratiwi dan Fatah (2021) menyatakan sebaliknya bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kesehatan kerja. Kesehatan kerja adalah usaha perusahaan terhadap segenap karyawan di perusahaan demi menjaga karyawan agar tetap sehat saat sedang melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawabnya (Nanda dkk, 2022:214). Tujuan perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan adalah untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih bertanggungjawab terhadap aktivitasnya, khususnya bagi perusahaan yang tingkat kecelakaannya tinggi, sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerjanya (Rahmawati dan Guntoro, 2020:89). Hal ini sesuai dengan penelitian penelitian Rahmawati dan Guntoro (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Marganto dkk (2021) serta Rahmadhani dkk (2021) yang menyatakan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Nanda dkk (2022) menyatakan sebaliknya bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil yang berlawanan, di satu sisi berpengaruh dan di sisi lain tidak berpengaruh sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap). Oleh karena penelitian ini bermaksud menganalisis lebih lanjut penelitian tersebut dengan sampel dan obyek yang berbeda dari sebelumnya.

PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Alasan pemilihan PT. PLN (Persero) karena salah satu BUMN yang sering memperoleh penghargaan dari pemerintah dalam berbagai kategori seperti : Indonesia Climate Change Forum & Expo 2017, The 3rd ASEAN Coal Awards (ASEAN Center for Energy), Anugerah Media Humas 2017 (Badan Koordinasi Hubungan Masyarakat), Apresiasi Indonesia untuk BUMN 2017 (Warta Ekonomi), Penghargaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Komisi Pemberantasan Korupsi), Anugerah Keterbukaan Informasi Publik (KIP) (Komisi Informasi Pusat), The 7th SPS Indonesia Inhouse Magazine Award (InMA) 2018 (<https://www.pln.co.id/>).

Penelitian ini memilih objek pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tegal, Jl. Pemuda No. 9, Tegal. Setiap pegawai PT. PLN (Persero) Unit UP3 Tegal harus mampu menunjukkan kinerjanya. Sedangkan penelitian ini mengambil obyek pada kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, Jl. Pemuda No. 9, Tegal. Adapun dipilihnya pegawai bagian teknik karena hampir sebagian besar jenis pekerjaan di PT. PLN UP3 berkaitan dengan teknik pemasangan, perbaikan dan pemeliharaan pelistrikan di wilayahnya. Salah satu indikasi dari kinerja pegawai bagian teknik adalah kuantitas pekerjaan yang dilihat dari target dan realiasi (Rahmadhani dkk, 2021:634-635). Apabila realisasinya dibawah target yang harus dikerjakan, berarti kinerjanya rendah.

Berdasarkan data, target dan realisasi bagian teknik pegawai PT. PLN (Persero) Unit UP3 Tegal selama tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kinerja PT. PLN UP3 Tegal Januari – Juli 2023

Bulan	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Januari	100,00	60,02	60,02
Februari	100,00	70,90	70,90
Maret	100,00	68,97	68,97
April	100,00	74,86	74,86
Mei	100,00	60,55	60,55
Juni	100,00	75,40	75,40
Juli	100,00	76,15	76,15
Rata-Rata	100,00	69,55	69,55

Sumber : PT. PLN UP3 Tegal, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi atas target pekerjaan yang harus diselesaikan hanya tercapai 69,55%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai bagian teknik kinerjanya rendah. Adanya kinerjanya yang rendah perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerjanya pegawai bagian teknik PT. PLN (Persero) Unit UP3

Tegal. Berkaitan dengan penelitian ini, maka akan dilakukan analisis lebih lanjut tentang rendahnya kinerja pegawai bagian teknik dilihat dari keterampilan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Berdasarkan research gap dan fenomena penelitian pada PT. PLN UP3 Tegal, Semarang, maka judul yang dipilih adalah “Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Teknik Di PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Tegal”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterampilan kerja adalah kapasitas atau kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diterima hanya melalui kerja (Putra dkk, 2022:82). Keterampilan pada dasarnya berawal dari keterbiasaan yang sering dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan sering melakukan dan terbiasa dalam menghasilkan suatu pekerjaan, maka keterampilan juga akan muncul dengan sendirinya. Maka dari itu, suatu perusahaan harus dapat mengolah keterampilan karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan dampak baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui aktivitas atau dengan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sebagai upaya peningkatan pengetahuan kerja karyawan, terutama dalam menghadapi kondisi atau situasi baru. Hal ini berkaitan dengan karir karyawan dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya keusangan sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir karyawan. Keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dalam pengelolaan organisasi merupakan potensi dalam menunjang kelancaran proses kerja serta dengan hasil kerja yang memuaskan organisasi dan karyawan sendiri sebagai kinerja (Putra dkk, 2022:80). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Martini dan Ismanto (2021), Liana (2022) serta Putra dkk (2022) yang membuktikan bahwa ketrampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama yaitu :

H1 : Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal

Keselamatan kerja adalah suatu hal yang penting di setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan untuk membuat seorang karyawan dapat bekerja dengan aman dan tenang (Rahmadhani dkk, 2021:636). Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu melindungi, mencegah dan meminimalisir karyawan dari kecelakaan kerja. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah keselamatan kerja. Manajemen keselamatan kerja pada perusahaan inilah yang diharapkan mampu mewujudkan karyawan yang lebih aman dan kompetitif. Dengan terlaksananya manajemen keselamatan kerja dengan baik, maka tentunya akan berdampak positif baik bagi

para karyawan maupun bagi kinerja perusahaan (Marganto dkk, 2021:183). Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya (Rahmadhani dkk, 2021:633). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati dan Guntoro (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Marganto dkk (2021), Rahmadhani dkk (2021) serta Nanda dkk (2022) yang membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis kedua yaitu :

H2 : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Marganto dkk, 2021:183). Untuk mewujudkan program kesehatan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Salah satunya faktor karakteristik kesehatan pekerja. Untuk mengurangi faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan pekerja bisa dimulai dengan tahapan yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya kesehatan kerja dengan menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menjaga kesehatan dengan istirahat yang cukup serta mengonsumsi makanan yang sehat dan seimbang. Jika hal ini selalu diterapkan oleh pekerja maka produktivitas pekerja akan semakin meningkat. Kesehatan pekerja dapat terpelihara dan terjaga dengan baik, bila perusahaan mementingkan kesehatan pekerja dengan mengurangi kecelakaan kerja sebagai salah satu jenis risiko kerja. Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus oleh pihak perusahaan. Karyawan merupakan asset utama yang harus diperhatikan dan di kelola dengan baik agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu bekerja secara optimal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Marganto dkk, 2021:183). Hal ini sesuai dengan hasil Rahmawati dan Guntoro (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Marganto dkk (2021) serta Rahmadhani dkk (2021) membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis ketiga yaitu :

H3 : Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal

METODE

Populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian yang menjadi sumber data penelitian (Siregar, 2017:30). Populasi penelitian ini adalah pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, Jl. Pemuda No. 9, Tegal yang berjumlah 390 orang. Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2017:30). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, Jl. Pemuda No. 9, Tegal. Karena jumlah populasi diketahui maka jumlah sampel dicari dengan rumus Slovin (Siregar, 2017:34 dan Suliyanto, 2018:187) : Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 79,59 responden dan dibulatkan menjadi 80 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak yaitu teknik pengambilan sampel di mana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Siregar, 2017:31). Sedangkan teknik acak yang dipilih adalah simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan cara yang simpel yaitu satu tahap prosedur pengambilan sampel (Siregar, 2017:31).

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil uji regresi linier berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,727	1,161	0,626	0,533
Ketrampilan Kerja	0,454	0,114	3,971	0,000
Keselamatan Kerja	0,275	0,096	2,860	0,005
Kesehatan Kerja	0,291	0,085	3,433	0,001

Sumber: IBM SPSS Statistics 25 diolah 2023

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear ketrampilan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = 0,727 + 0,454 X_1 + 0,275 X_2 + 0,291 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

1. Konstanta (α) positif sebesar 0,727. Hasil ini memberi pengertian apabila ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja dalam keadaan tetap maka kinerja pegawai masih bernilai positif.

2. Koefisien regresi ketrampilan kerja (b1) positif sebesar 0,454. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan ketrampilan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi keselamatan kerja (b2) positif sebesar 0,275. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi kesehatan kerja (b3) positif sebesar 0,291. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji – t hitung ketrampilan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $3,971 > t$ tabel 1,992 ($df = n - k - 1$ atau $80 - 3 - 1 = 76$) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, terbukti diterima.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji – t hitung keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $2,860 > t$ tabel 1,992 ($df = n - k - 1$ atau $80 - 3 - 1 = 76$) dengan sig.0,005 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, terbukti diterima.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji – t hitung kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $3,433 > t$ tabel 1,992 ($df = n - k - 1$ atau $80 - 3 - 1 = 76$) dengan sig.0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN UP3 Tegal, terbukti diterima

Tabel 3. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	761.774	3	253.925	83.321	.000 ^b
Residual	231.614	76	3.048		
Total	993.387	79			

Sumber: IBM SPSS Statistics 25 diolah 2023

Hasil uji – F sebesar 83,321 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama, maka disimpulkan pula model regresi fit.

Tabel 4. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.758	1.746

Sumber data : IBM SPSS Statistics 25, diolah 2023

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,758. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 75,8% ($0,758 \times 100,0\%$). Sementara untuk 24,2% ($100\% - 75,8\%$) kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel selain ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.

PEMBAHASAN

Uji hipotesis membuktikan bahwa ketrampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Tegal, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,971 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini karena pegawai yang memiliki ketrampilan kerja berarti memiliki kemampuan teknis didalam menjalankan tugas dan berbagai pemikiran yang dapat dikembangkan dan kemudian diaplikasikan pada pelaksanaan tugas sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang tepat dan mencapai hasil sesuai tujuan yang diharapkan. Ketrampilan kerja para pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Tegal dapat dilihat melalui beberapa indikator yaitu mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan, yang berarti memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik, dimana dengan komunikasi yang baik maka pesan yang disampaikan akan bisa saling dipahami dan dimengerti sehingga bisa tepat dijadikan sumber informasi untuk menjalankan tugas.

Para pegawai menunjukkan ketrampilannya juga dengan mampu bernegosiasi untuk memecahkan yang timbul pada saat bekerja. Artinya bahwa para pegawai memiliki pemikiran dan upaya untuk melibatkan berbagai pihak guna membantu menyelesaikan masalah sehingga setiap masalah akan berusaha diselesaikan secara baik dan tidak menjadi hambatan dalam bekerja. Para pegawai juga menyatakan mampu bekerja di bawah tekanan baik pada pekerjaan maupun pimpinan, yang berarti siap menjalankan berbagai target pekerjaan yang harus diselesaikan dan menjalankan pekerjaan sesuai keinginan pimpinan meskipun harus lebih bekerja keras, tetapi pengetahuan dan keahlian yang dimiliki akan membantu untuk menyelesaikan berbagai tekanan pekerjaan tersebut. Pegawai sendiri memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan, yang bisa dipengaruhi karena sudah sering dijalani dan sudah tahu cara kerja yang akan diterapkan serta memiliki cukup pengalaman

untuk menjalankan tugas sehingga akan lebih mudah untuk menjalankannya serta bisa diselesaikan secara lebih cepat.

Dengan ketrampilan yang dimiliki para pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal maka tentunya akan lebih mempercepat dalam memberikan layanan atau penanganan seperti ketika ada gangguan listrik maka akan bisa cepat mengetahui permasalahan dan penanganannya secara teknis dan mampu menyelesaikan tugas pemeliharaan sesuai target waktu yang ditentukan oleh instansi karena dengan ketrampilan akan mempercepat pelaksanaan dan penyelesaian tugas, maka dengan ketrampilan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal. Hasil penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian (Martini dan Ismanto, 2021) (Liana, 2022), (Putra dkk, 2022) yang membuktikan bahwa ketrampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,860 dengan sig. 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini didasari karena para pegawai yang terlindungi keselamatan dalam bekerja akan lebih merasa aman dalam bekerja sehingga bisa fokus dan bersedia menjalankan setiap tugas yang diintrusikan maka akan bisa menunjukkan kinerja yang baik. Perlindungan keselamatan kerja para pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal dapat dilihat dari memperoleh fasilitas asuransi tenaga kerja yang iurannya dibayarkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mendapatkan hak untuk mendapatkan jaminan sosial sebagai tenaga kerja sehingga membuat para pegawai akan lebih terlindungi sebagai seorang tenaga kerja, maka hal ini yang membuat pegawai akan bisa lebih berkonsentrasi secara penuh pada pekerjaan yang dijalani. Faktor pendukung keselamatan kerja juga didukung oleh merasa bersemangat bekerja dalam suasana kerja yang nyaman di lingkungan instansi, yang bisa dipengaruhi karena mendapatkan berbagai fasilitas keamanan dalam bekerja serta para pegawai selalu mengedepankan keamanan dalam bekerja sehingga bisa saling melindungi dalam bekerja. Faktor keselamatan didukung pula oleh tata letak peralatan kerja yang mendukung kelancaran kerja saya tersusun dengan rapi dan teratur, yang berarti setiap peralatan kerja diletakkan di tempat masing – masing sehingga memudahkan untuk ditemukan dan digunakan setiap saat, serta ditempatkan dalam posisi aman sehingga tidak membahayakan para pegawai.

Keselamatan kerja juga didukung pula tersedia alat perlengkapan keselamatan kerja yang lengkap seperti pelindung kepala dan sabuk safety yang kesemuanya digunakan sebagai penunjang keamanan ketika menjalankan tugas lapangan. Pihak instansi juga memberikan tunjangan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan saat bekerja, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja maka ada jaminan pembayaran pengobatan atau perawatan, sehingga membuat pegawai bisa lebih tenang dalam bekerja. Dengan dukungan keselamatan kerja baik dari peralatan atau fasilitas juga berupa jaminan atau asuransi maka bisa meminimalkan terjadinya kecelakaan dan para pegawai akan bekerja dengan perasaan terlindungi. Dengan pegawai yang

terjaga keamanannya maka akan tetap produktif dalam bekerja sehingga hal ini yang akan mendukung kinerja yang baik dari pegawai. Hasil penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian (Rahmawati dan Guntoro, 2020), (Tobing dan Simanjuntak, 2020), (Marganto dkk, 2021), (Rahmadhani dkk, 2021), (Nanda dkk, 2022), yang membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji hipotesis membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,433 dengan sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dilandasi karena para pegawai yang terlindungi kesehatannya akan lebih rutin hadir di tempat sehingga bisa memberikan kontribusi yang tinggi didalam menjalankan tugasnya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Dukungan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal dapat dilihat dari di tempat kerja tersedia ruang kesehatan sebagai pertolongan pertama apabila terdapat pegawai yang kurang sehat, sehingga bagi pegawai yang sakit atau terjadi kecelakaan kerja akan segera mendapatkan pertolongan pertama guna menghindari kondisi lebih fatal atau bagi yang sakit ringan bisa diobati dengan segera dan bisa kembali bekerja. Kemudian di tempat kerja instansi memperhatikan dan melaksanakan proyek standar keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu setiap ada pengerjaan tugas seperti pekerjaan lapangan ada standar operasional prosedur keamanan yang harus dijalankan serta juga ada pengawasan guna memastikan semua berjalan secara aman. Pihak instansi juga selalu diadakan pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik, sehingga kondisi kesehatan para pegawai selalu terpantau dan apabila ada yang kondisi kurang sehat akan segera diobati agar bisa sehat kembali dan tidak mengganggu aktivitas kerjanya di bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal.

Jaminan kesehatan juga diberikan perusahaan dengan menyediakan jaminan kesehatan berupa kewajiban penyertaan keanggotaan BPJS yang iurannya dibayarkan oleh instansi, sehingga apabila sakit maka ada biaya pengobatan sendiri tanpa harus mengeluarkan biaya sendiri. Selain itu di instansi, terdapat ruang obat-obatan yang bertujuan untuk menjaga kesehatan pegawai, maka ketika pegawai sakit ketika bekerja bisa mengambil obat di kotak obat tanpa haru mencari atau membeli obat di luar kantor.mKesehatan kerja menjadi faktor penting karena dengan kondisi sehat maka para pegawai bisa lebih memiliki frekuensi tinggi untuk hadir dan bekerja serta dalam bekerja bisa lebih berkonsentrasi, selain itu semua tugas pemasangan dan perawatan listrik serta penanganan komplain dari pelanggan semua dapat dilakukan dan dijalankan sesuai perencanaan dan hal ini akan menunjukkan kinerja yang baik dari pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal. Hasil penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian (Rahmawati dan Guntoro, 2020), (Tobing dan Simanjuntak, 2020), (Marganto dkk, 2021), (Rahmadhani dkk, 2021), yang membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan judul pengaruh ketrampilan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai bagian teknik di PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal maka diambil kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Uji hipotesis membuktikan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal, Hasil ini memberi arti dengan semakin meningkat ketrampilan kerja akan membuat kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal juga semakin meningkat.
2. Uji hipotesis membuktikan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal. Hasil ini memberi arti dengan semakin meningkat keselamatan kerja akan membuat kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal juga semakin meningkat.
3. Uji hipotesis membuktikan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal. Hasil ini memberi arti dengan semakin meningkat kesehatan kerja pegawai akan membuat kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal juga semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan pula saran hasil penelitian sebagai berikut :

1. Ketrampilan kerja pegawai sebaiknya lebih ditingkatkan mengenai mampu bekerja di bawah tekanan baik pada pekerjaan maupun pimpinan. PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal sebaiknya memberikan pelatihan secara kontinyu agar ketrampilan ataupun keahlian pegawai meningkat sehingga dengan trampil akan lebih cekatan dan cepat dalam bekerja serta pemberian pengetahuan di berbagai bidang kerja juga sebaiknya diberikan kepada pegawai agar lebih mampu menjalankan berbagai tugas dari pimpinan.
2. Keselamatan kerja para pegawai PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal sebaiknya lebih ditingkatkan dengan menciptakan suasana yang nyaman, yaitu pemeliharaan gedung dan sarana kerja lebih rutin agar memberi rasa aman dan menghindari resiko para pegawai dalam menjalankan tugas, serta sebaiknya pula mengganti peralatan keamanan kerja yang sudah tidak layak dengan peralatan lebih baru yang akan memberi rasa aman dan nyaman digunakan pegawai.
3. Kesehatan kerja para pegawai PT. PLN Unit Pelayan Pelanggan Tegal sebaiknya lebih ditingkatkan dengan selalu diadakan pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik, yaitu paling tidak satu bulan sekali diadakan pemeriksaan medik bagi pegawai agar memastikan pegawai dalam kondisi sehat dan apabila ditemukan penyakit atau sedang sakit bisa langsung ditangani sehingga bisa lebih cepat sembuh dan menjalankan aktivitas pekerjaan tanpa ada hambatan masalah kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Daft, Richard L. 2014. Era Baru Manajemen. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 26. Cetakan Kesepuluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Liana, Yuyuk. 2022. "Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi Pada UMKM Saveyoursneakers Tahun 2021)". *Inspirasi : Jurnal-Jurnal Ilmu Sosial*. 19(1). 585-589. STIE Malangkecewara. Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketigabelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marganto, Ilham Anjas, Ventje Tatimu dan Sofia A. P. Sambul. 2021. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya". *Jurnal Productivity*. 2(3). 182-186. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Martini dan Fiderius Ismanto. 2021. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Keterampilan Kerja Pada CV. Catur Bhakti Mandiri". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1). 146-158. STIE ANINDYAGUNA Semarang.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.
- Nanda, Jira Tri, Sovia Enzelyna Lumbanbatu, Sabar L.T Simatupang dan Dearma Sariani Sinaga. 2022. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medan Bus Transport (Trans Metro Deli Medan)". *Jurnal Global Manajemen*. 11(2). 212-220. Universitas Darma Agung. Medan.
- Pratiwi, Putri dan Abdul Fatah. 2021. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan". *Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKA)*. 1(1). 15-24. Universitas Serang Raya. Banten.
- Purwono, Edi. 2021. "Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Operator Mesin (Kasus: Operator Mesin Di Wilayah Bandung Barat)". *Jurnal TEDC*. 15(1). 15-24. Universitas Kabangsaan. Bandung.
- Putra, I Wayan Dony Eka, Wayan Sujana dan Ni Nyoman Ari Novarini. 2022. "Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puri Pangan Sejati". *Jurnal Emas*. 3(5). 77-88. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rahmadhani, Suci Sri, Rice Haryati dan Susi Yuliastanty. 2021. "Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang". *Jurnal Matua*. 3(4). 632-643. Universitas Ekasakti Padang. Padang.

- Rahmawati, Herni Utami dan Guntoro. 2020. “Pengaruh Pengawasan, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT. Panca Karya Sentosa Cilacap”. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. 3(1). 85-104. STIE Satria Purwokerto. Purwokerto.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Cetakan 7. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 4. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 10. Prenadamedia. Jakarta.
- Tobing, Anisa Reskita Br dan Jontro Simanjuntak. 2020. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Shipyard”. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*. 2(1). 1-11. Universitas Putra Batam. Kepulauan Riau.