



**ANALISIS KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA  
DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TETAP BIDANG PRODUKSI DI PT PJB (PEMBANGKITAN  
JAWA BALI) UNIT PEMBANGKITAN PAITON  
KABUPATEN PROBOLINGGO**

*THE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL SAFETY, OCCUPATIONAL  
HEALTH AND PERSONALITY TO THE PERFORMANCE OF  
PERMANENT EMPLOYEE OF PRODUCTION IN PT PJB  
(PEMBANGKITAN JAWA BALI) PAITON GENERATION  
UNIT OF PROBOLINGGO*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Nadia Iscemi Umami**

**NIM.130810201107**

**JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**



**ANALISIS KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA  
DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TETAP BIDANG PRODUKSI DI PT PJB (PEMBANGKITAN  
JAWA BALI) UNIT PEMBANGKITAN PAITON  
KABUPATEN PROBOLINGGO**

*THE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL SAFETY, OCCUPATIONAL  
HEALTH AND PERSONALITY TO THE PERFORMANCE OF  
PERMANENT EMPLOYEE OF PRODUCTION IN PT PJB  
(PEMBANGKITAN JAWA BALI) PAITON GENERATION  
UNIT OF PROBOLINGGO*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Nadia Iscemi Umami**

**NIM.130810201107**

**JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**



**ANALISIS KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA  
DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
TETAP BIDANG PRODUKSI DI PT PJB (PEMBANGKITAN  
JAWA BALI) UNIT PEMBANGKITAN PAITON  
KABUPATEN PROBOLINGGO**

*THE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL SAFETY, OCCUPATIONAL  
HEALTH AND PERSONALITY TO THE PERFORMANCE OF  
PERMANENT EMPLOYEE OF PRODUCTION IN PT PJB  
(PEMBANGKITAN JAWA BALI) PAITON GENERATION  
UNIT OF PROBOLINGGO*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**Nadia Iscemi Umami**

**NIM.130810201107**

**JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nadia Iscemi Umami

NIM : 130810201107

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bidang Produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 12 Agustus 2017

Yang Menyatakan,

Nadia Iscemi Umami

NIM : 130810201107

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bidang Produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo

Nama Mahasiswa : Nadia Iscemi Umami

NIM : 130810201107

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 12 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si.

NIP. 197412122000122001

Drs. Sampeadi M.S.

NIP. 195604041985031002

Menyetujui

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., MM

NIP. 197805252003122022

**JUDUL SKRIPSI**

**ANALISIS KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN  
KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP  
BIDANG PRODUKSI DI PT PJB (PEMBANGKITAN JAWA  
BALI) UNIT PEMBANGKITAN PAITON  
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : **Nadia Iscemi Umami**  
**NIM** : **130810201107**  
**Jurusan** : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

17 Agustus 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

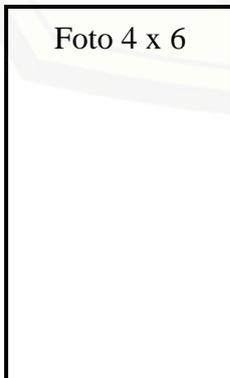
**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Dewi Prihatini, S.E. M.M., Ph.D.** : (.....)  
**NIP. 196903291993032001**

**Sekretaris** : **Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.** : (.....)  
**NIP. 197912212008122002**

**Anggota** : **Ana Mufidah, S.E., M.M** : (.....)  
**NIP. 198002012005012001**

Foto 4 x 6



Mengetahui,

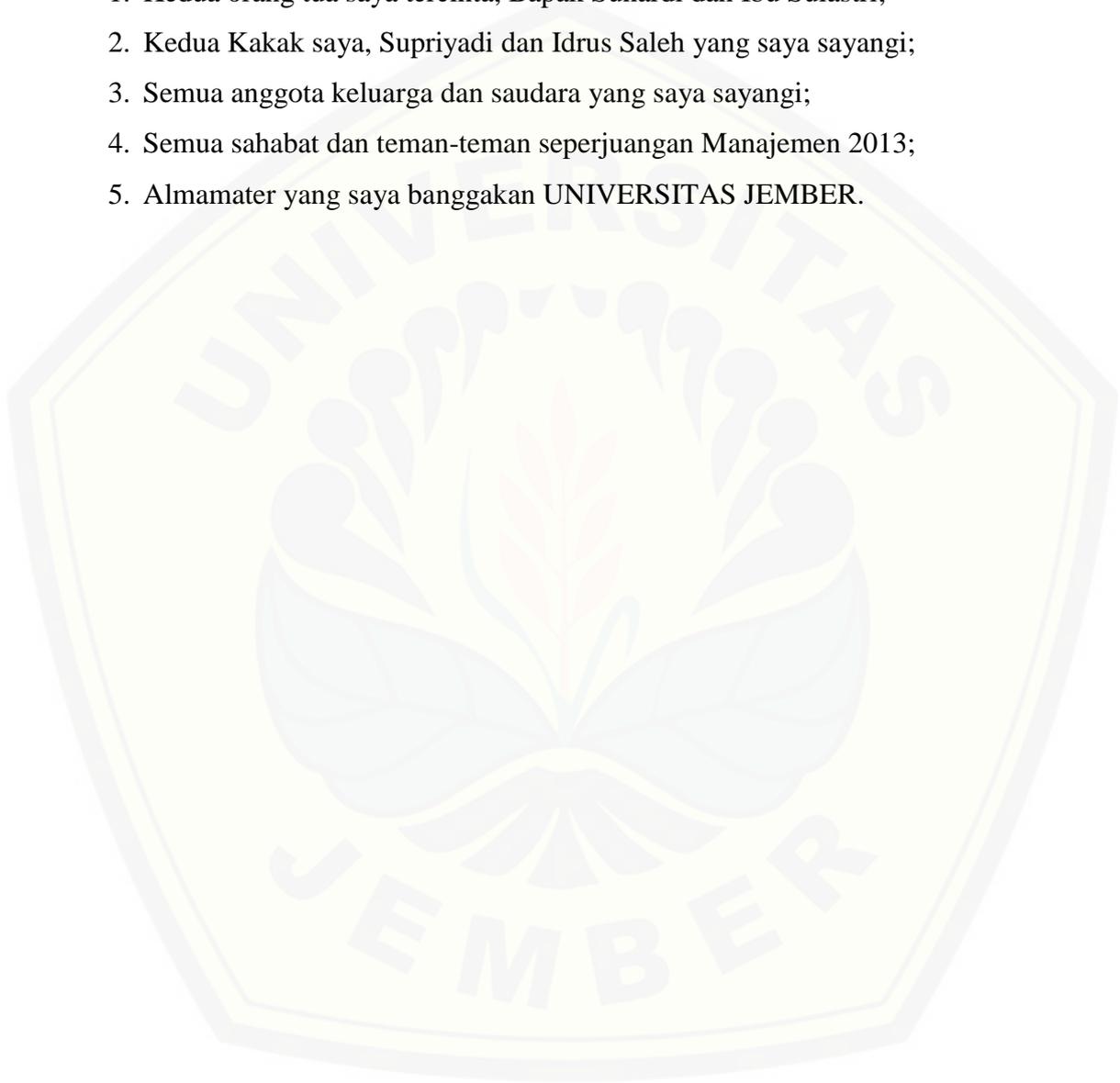
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Sunardi dan Ibu Sulastri;
2. Kedua Kakak saya, Supriyadi dan Idrus Saleh yang saya sayangi;
3. Semua anggota keluarga dan saudara yang saya sayangi;
4. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2013;
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



**MOTTO**

”Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah bersaudara”

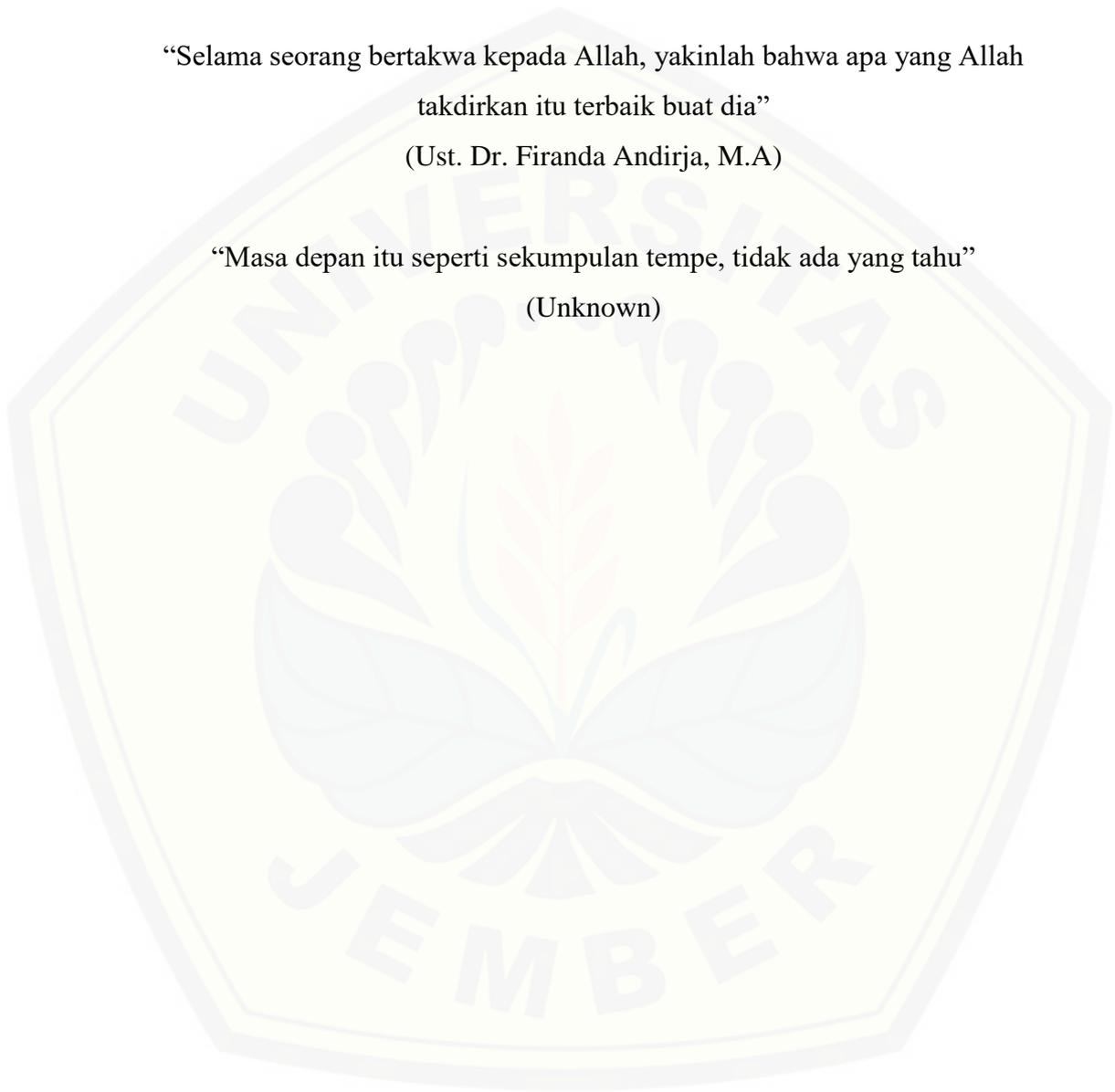
(QS. Al-Hujurat: 10)

“Selama seorang bertakwa kepada Allah, yakinlah bahwa apa yang Allah  
takdirkan itu terbaik buat dia”

(Ust. Dr. Firanda Andirja, M.A)

“Masa depan itu seperti sekumpulan tempe, tidak ada yang tahu”

(Unknown)



## RINGKASAN

**Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bidang Produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo;** Nadia Iscemi Umami; 130810201107; 2017; 103 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting di dalam sebuah perusahaan, karena manusia bertugas sebagai penggerak jalannya perusahaan tidak hanya bidang produksi, keuangan, pemasaran, dan bidang SDM sendiri meskipun dalam prosesnya sudah menggunakan teknologi yang canggih. Namun, tidak selalu SDM yang ada dalam perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Karena beberapa faktor dapat mempengaruhi baik atau tidaknya SDM pada sebuah perusahaan. Seperti yang terjadi pada PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo khususnya karyawan bagian produksi yang memiliki beberapa masalah seperti gangguan pendengaran akibat suara bising di pabrik, obesitas, kualitas pekerjaan yang masih kurang yang disebabkan kurangnya tingkat kehati-hatian dan kejelian karyawan serta kurang informatif dalam menyampaikan masalah yang terjadi dalam pabrik sehingga penanganan terhadap mesin kurang maksimal sehingga dapat menghambat kinerja, dan dapat berpeluang terjadi kecelakaan. Masalah-masalah tersebut tercakup dalam variabel-variabel yang akan diteliti yaitu mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepribadian, dan kinerja. Perusahaan memiliki peranan dalam mencari solusi untuk meminimalisir masalah-masalah yang telah dan akan terjadi agar perusahaan dapat selalu menjaga kestabilan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Obyek pada penelitian ini adalah PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo, dengan populasi seluruh karyawan tetap bidang produksi sebanyak 75 orang dan sampelnya seluruh populasi yaitu sebanyak 75 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 28, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Yang artinya, jika variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian semakin baik yang didukung oleh indikator-indikatornya, maka kinerja karyawan tetap bidang produksi PT PJB Unit Pembangkitan Paiton akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian semakin buruk maka akan menurunkan kinerja.

## SUMMARY

**The Analysis of Occupational Safety, Occupational Health and Personality to the Performance of Permanent Employee of Production in PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Paiton Generation Unit of Probolinggo;** Nadia Iscemi Umami; 130810201107; 2017; 103 pages; Departmen Of Management; Faculty of Economics and Business Jember University

Human Resources (HR) is important element in a company, because human is a power of the company not only in production, but in finance, marketing, and HR itself, although the process is already using advanced technology. However, it is not always the HR that exists within the company according to the company's expectations because several factors can affect the quality of human resources in a company. As happened to PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Paiton Generation Unit Probolinggo, especially the production employees who have some problems such as hearing problem because of noise in the factory, obesity, The quality of work is still lacking due to lack of prudence and carefulness of employees and less informative in conveying problems that occur in the factory so that the handling of the machine is less than the maximum so that it can hamper the performance, and can have an opportunity to happen accidents. These problems are included in the variables to be studied, namely occupational safety, occupational safety, personality, and performance. The company has a role in finding solutions to minimize the problems that the companies have or the problems will occur so that companies can always maintain the stability of employee performance so the company achieved the goals.

Based on the phenomenon, this study aims to determine the effect of occupational safety, occupational safety, and personality on employee performance. The object of this research is PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Paiton Generation Unit of Probolinggo, with population of all permanent employees in production area of 75 people and the entire population sample is 75 respondents. In this study the total number of indicators is 28, this study used multiple linear regression as the data analysis method.

The results of this study indicate that occupational safety, occupational health and personality have a positively significant effect on performance. Which means, if the work safety, occupational health, and the better the personality is supported by the indicators, then the performance of permanent employees in the production of PT PJB Paiton Generation Unit will increase. Conversely, if the variable occupational safety, occupational health, and personality worse it will degrade performance.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bidang Produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE.,M.M.,Ak.,.CA.selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Sampeadi M.S. selaku Dosen Pembimbing II;
5. Ibu Dewi Prihatini, S.E. M.M., Ph.D., Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M., Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M selaku Dosen Penguji;
6. Bapak Munasir (Supervisor Senior K3), Bapak Misbiantoro dkk (Bagian SDM), Ibu Tasha Oksaria (Asistant Analyst Rendal Operasi), dr. Inaroh Qudsiyah, dan seluruh karyawan di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo selaku narasumber;
7. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
8. Teristimewa untuk Bapak Ibu, Sunardi dan Sulastri, Kedua Kakak Supriyadi dan Idrus Saleh, beserta seluruh anggota keluarga dan saudara yang tidak henti-hentinya memberi dukungan baik moril maupun materil;.
9. Sahabat tercinta yang selalu memotivasi, Uus, Meri, Ragiel, Kiki, Seli, Dinda, Delvia, Nuril, Diah, dan teman-teman KKN 107;
10. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2013 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2013.
11. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 12 Agustus 2017

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Keselamatan Kerja .....	7
2.1.2 Kesehatan Kerja .....	11
2.1.3 Kepribadian .....	13
2.1.4 Kinerja .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Konseptual .....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	23

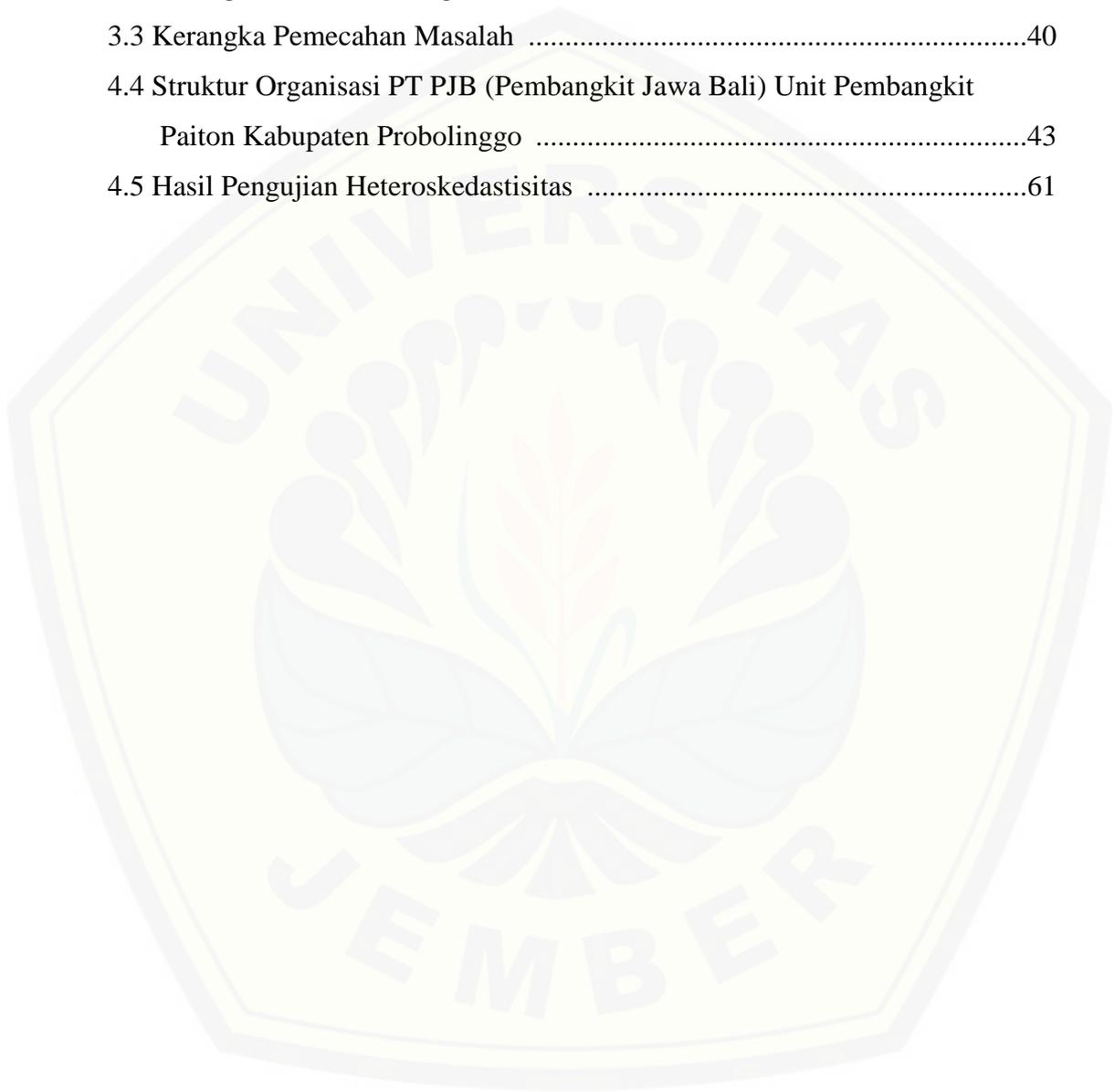
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel .....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7 Skala Pengukuran.....	33
3.8 Metode Analisis Data .....	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	42
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.1.2 Struktur Organisasi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo .....	43
4.1.3 Tugas dan wewenang .....	44
4.1.4 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....	46
4.1.5 Analisis Data .....	56
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.1.8 Uji Hipotesis .....	62
4.2 Pembahasan.....	63
4.3 Keterbatasan Penelitian .....	69
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>74</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	19
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja .....	50
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja .....	52
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepribadian .....	53
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	54
4.9 Hasil Uji Validitas .....	56
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.11 Hasil Uji Normalitas .....	58
4.12 Hasil Regresi Linier Berganda .....	59
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
4.15 Hasil Uji t .....	62
4.17 Hasil Koefisien Determinasi .....	63

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	23
3.2 Kerangka Persamaan Regresi .....	36
3.3 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
4.4 Struktur Organisasi PT PJB (Pembangkit Jawa Bali) Unit Pembangkit Paiton Kabupaten Probolinggo .....	43
4.5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	61



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	74
Lampiran 2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	80
Lampiran 3. Deskripsi Jawaban Responden .....	82
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Regresi .....	84
Lampiran 5. Regresi Linier Berganda .....	91
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik .....	92
Lampiran 7. Uji Hipotesis .....	93
Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Regresi .....	94
Lampiran 9. Tabel r .....	102
Lampiran 10. Tabel t Regresi .....	103

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting di dalam sebuah perusahaan, karena manusia bertugas sebagai penggerak jalannya perusahaan tidak hanya bidang produksi, tetapi juga keuangan, pemasaran, dan bidang SDM sendiri meskipun dalam prosesnya sudah menggunakan teknologi yang canggih. Menurut Mulyadi (2015: 1) bahwa semua kalangan harus menyadari bahwa sumberdaya manusia dapat memberikan keunggulan dalam perusahaan. Sumberdaya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang tak ternilai. Sehingga sumberdaya manusia harus dipelihara dan diperhatikan melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya agar karyawan dapat bertahan. Jika sumberdaya manusia dapat dijamin kesejahteraannya, maka dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan turun maka dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepribadian pada karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo. Ketika perusahaan mampu menjamin keselamatan kerja, kesehatan kerja dan memahami kepribadian setiap karyawan, itu artinya perusahaan telah memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan tidak diabaikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali). PT Pembangkitan Jawa-Bali (disingkat PT PJB) adalah sebuah anak perusahaan PLN BUMN produsen listrik yang menyuplai kebutuhan listrik di Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Yogyakarta, Jawa Timur dan Bali. Saat ini PT PJB mengelola 6 Pembangkit Tenaga Listrik di

Pulau Jawa, dengan kapasitas total 6.511 Mega Watt. PT PJB juga mengelola sejumlah unit bisnis, termasuk unit pengelolaan, teknologi informasi, dan pengembangan. Kantor pusat PT PJB berada di Surabaya. PT. PJB Adalah perusahaan pertama di asia pasifik yang memiliki sertifikasi ISO 55001. Salah satu lokasi perusahaan ini berada di Probolinggo yang akan menjadi objek penelitian, yaitu tepatnya di Jl. Raya Surabaya - Situbondo km 142 Paiton, Probolinggo 67291 dengan nama PT PJB Unit Pembangkit Paiton Kabupaten Probolinggo.

Pada bidang produksi PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo terdapat sistem shift yang terbagi atas tiga waktu yaitu shift pagi, sore, dan malam. Hal tersebut dapat memungkinkan karyawan kurang dapat mengatur pola istirahat dan pola makan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan. Berdasarkan hasil Analisis General Medical Check Up (GMCU) 2016 Klinik PT PJB UP Paiton oleh dr. Inaroh Qudsiyah temuan terbanyak masalah kesehatan karyawan adalah masalah obesitas dengan jumlah keseluruhan sebanyak kurang lebih sekitar 114 karyawan yang didominasi 50% oleh karyawan yang bekerja pada pola shift. Jika keadaan fisik manusia terganggu, maka akan berdampak pada keadaan psikisnya sehingga jika keduanya mengalami gangguan akan menjadi penghambat aktivitasnya yang dapat mempengaruhinya dalam bekerja. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami dan Prasetya (2014) yang menyatakan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan masalah keselamatan kerja yang terdapat di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yaitu terganggunya fungsi pendengaran karyawan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang bising. Jumlah penderitanya kurang lebih 18 orang dari 127 karyawan pada tahun 2016. Jika hal tersebut tidak mendapatkan perhatian maka akan membahayakan keselamatan karyawan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sebaliknya jika keselamatan kerja karyawan terjamin maka dapat meningkatkan kinerja. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juwitasari, Musadieg dan

Prasetya (2014) serta Anjani, yang menyatakan jika keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pada tahun 2012 terdapat data kecelakaan kerja sebanyak 4 orang yang sedang melakukan perbaikan di lokasi boiler. Di lokasi tersebut tiba-tiba terjadi kebakaran spontan akibat tumpahan batubara dari atas sehingga mengenai kegiatan perbaikan tersebut. Hal tersebut berkaitan dengan sifat keberhati-hatian yang dimiliki setiap individu. Sehingga jika tingkat keberhati-hatian yang dimiliki manusia itu rendah, maka dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja seperti yang terjadi pada PT PJB Unit Pembangkitan Paiton pada tahun 2012 tersebut. Untuk beberapa tahun ini memang angka kecelakaan kerja adalah nol dan hal tersebut merupakan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan jika sebuah kecelakaan dapat terjadi kembali karena sulitnya mengetahui tingkat keberhati-hatian karyawan yang dalam hal ini berkaitan dengan masalah kepribadian, sehingga pihak perusahaan harus selalu berupaya untuk meminimalisir atau bahkan mencapai angka nol untuk kecelakaan kerja. Jika sifat keberhati-hatian karyawan buruk akan menurunkan kinerjanya karena angka kecelakaan akan semakin tinggi. Tetapi jika karyawan memiliki sifat hati-hati yang tinggi dalam bekerja maka kinerjanya pun meningkat karena angka kecelakaan kerja kecil atau bahkan nol. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Isvandari dan Susilo (2014) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja dapat diukur efektivitasnya menggunakan beberapa indikator yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Pada tahun 1996 pernah terjadi pemadaman se-Jawa Bali dan masalah yang masih dialami beberapa waktu ini pernah terjadi pemadaman di seluruh daerah Paiton. Tentu hal tersebut menjadi masalah besar ketika aliran listrik benar-benar tidak dapat dialirkan. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh tidak seimbangannya antara suplai listrik dan beban yang dibutuhkan konsumen sehingga menyebabkan aliran listrik terhenti. Ketika suplai listrik ada pada batas normal yaitu 49 Hz maka listrik dapat tersalurkan dengan baik, tetapi jika angka menjadi 47,5 Hz maka di situ akan terjadi *trip* yaitu matinya unit yang

menyebabkan terhentinya aliran listrik. Tugas dari karyawan bidang produksi yaitu mengatur frekuensi listrik agar stabil sehingga listrik dapat tersalurkan dengan baik. Ketika masalah tersebut terjadi, artinya karyawan memiliki masalah dalam stabilitas kinerjanya. Karena untuk perusahaan ini menilai kualitas kinerja dengan melihat kepuasan pelanggan. Jika terdapat masalah pemadaman tentu sebagai konsumen merasa kecewa karena jika tidak ada aliran listrik akan menghambat aktivitasnya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk menganalisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bidang Produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo. Karena dari data yang diperoleh selain terdapat masalah kesehatan kerja, di dalamnya juga terdapat masalah keselamatan kerja dan kepribadian. Ketiga hal tersebut menjadi penting untuk dianalisis karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Peneliti hanya memfokuskan pada karyawan tetap di bidang produksi yang berjumlah 75 orang saja dengan alasan karena pada bagian tersebut karyawan terdapat pola shift yang memungkinkan karyawan kurang dapat mengatur pola makan dan istirahat dengan baik serta menempati tempat kerja yang cukup bising sehingga dapat berdampak pada keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo?
- 2) Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo?

- 3) Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai analisis keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- 1) Bagi perusahaan

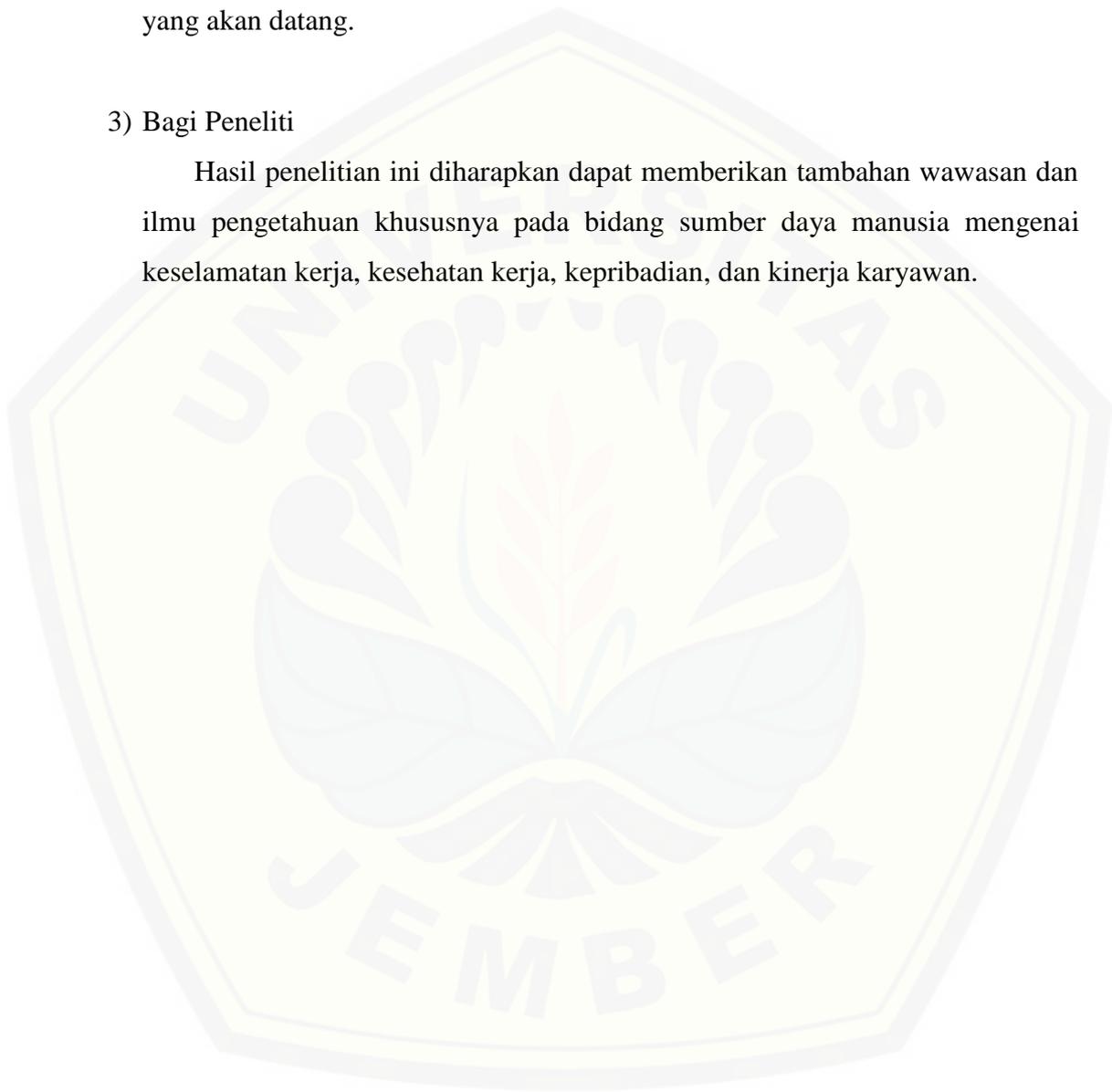
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang berkaitan dengan analisis keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi sehingga perusahaan dapat melakukan manajemen SDM yang lebih baik.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepribadian yang memengaruhi kinerja sebagai informasi untuk penelitian yang akan datang.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepribadian, dan kinerja karyawan.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Keselamatan Kerja

##### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy (2009: 360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Keselamatan kerja menurut Sugeng dalam Lambrie (2010: 235) diartikan sebagai “Bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.” Sedangkan menurut (Swasto, 2011:107) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.” Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari resiko kecelakaan kerja pada kegiatan operasi/produksi yang berlandaskan ilmu dan teknologi yang profesional.

##### b. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (dalam Sari, 2015: 12-13) indikator keselamatan kerja adalah:

##### 1) Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberikan tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi

penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K, perahu penolong di setiap perahu besar, tabung oksigen, ambulans dan sebagainya.

## 2) Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi memiliki jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

## c. Program Keselamatan Kerja

Menurut Sinambela (2016: 383-384) program keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Analisis Bahaya Pekerjaan

Analisis bahaya pekerjaan (*Job Hazard Analysis*, JHA) adalah proses multistep yang dirancang untuk mempelajari dan menganalisis sebuah tugas atau pekerjaan, kemudian memilah tugas tersebut menjadi langkah-langkah yang memberikan cara-cara untuk menghilangkan bahaya-bahaya yang terkait. JHA bisa memiliki pengaruh besar terhadap kinerja keselamatan. proses tersebut menghasilkan prosedur tertulis yang rinci untuk menyelesaikan banyak tugas secara aman pada sebuah pabrik.

### 2) Keterlibatan Pegawai

Satu cara untuk memperkuat program keselamatan adalah menyertakan masukan pegawai sehingga memberi kesan pencapaian oleh pegawai. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan, setiap pegawai harus membuat komitmen pribadi untuk melakukan praktik kerja yang aman. Konsep tim, di mana para pegawai saling mengawasi sebagai tanggung jawab moral adalah tujuan yang bermanfaat. Para supervisor bisa menunjukkan dukungan terhadap program keselamatan dengan secara berhati-hati menegakkan aturan-aturan keselamatan dan mematuhi aturan-aturan itu sendiri secara ketat. Partisipasi dalam tim-tim tersebut membantu membentuk sikap positif dan mengembangkan rasa memiliki program tersebut pada pegawai. Pegawai yang terlibat bisa menjadi peduli bukan hanya dengan isu-isu keselamatan, tetapi juga cara untuk meningkatkan produktivitas.

### 3) Ahli Keselamatan (*Safety Engineer*)

Salah satu tugas utama ahli keselamatan adalah memberikan pelatihan keselamatan bagi para pegawai. Hal tersebut meliputi mengajar para manjer lini tentang manfaat keselamatan, serta mengenali dan menghilangkan situasi-situasi yang tidak aman. Meskipun ahli keselamatan pada dasarnya bekerja dalam kapasitas sebagai penasihat, seseorang yang terdidik dan tegas dalam kapasitas ini bisa memberikan pengaruh besar dalam organisasi. Beberapa besar juga memiliki departemen manajemen risiko yang mengantisipasi kerugian yang berhubungan dengan faktor-faktor keselamatan dan mempersiapkan pembelaan hukum ketika terjadi gugatan.

#### d. Pendekatan Keselamatan Kerja

Menurut Gunawan (2013: 83-84) pendekatan keselamatan kerja ini ada dua, yaitu:

##### 1) Pendekatan Keselamatan Industri (*Industrial Safety*)

Pendekatan ini didasari pada pemikiran bahwa di tempat kerja akan bertemu tenaga kerja dengan sarana produksi di tempat kerja, sehingga timbul bahaya kerja dalam bentuk: terjatuh dari ketinggian, terpapar bahan kimia berbahaya, tersengat listrik, terjepit mesin, sakit akibat kerja. Jika terjadi

kecelakaan, biasanya jumlah korban terbatas beberapa orang. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dilindungi dengan cara: penggunaan alat pelindung diri (APD), poster keselamatan kerja (agar pekerja takut berbuat yang berbahaya), peraturan keselamatan kerja, praktik kerja selamat, inspeksi keselamatan kerja, dan lain-lain. Pendekatan ini ditempuh pada awal perkembangan keselamatan kerja.

## 2) Pendekatan Keselamatan Operasi (*Operation Safety*)

Pendekatan ini didasari pada pemikiran bahwa kegiatan produksi/operasi digunakan bahan-bahan berbahaya yang diproses dengan menggunakan parameter operasi tertentu, misalnya tekanan, temperatur, aliran, dan lain-lain. Kegiatan operasi/produksi ini mengandung resiko bahaya operasi/proses dalam bentuk terjadinya kebakaran, ledakan, kebocoran bahan berbahaya dan beracun (B3), "blowout" pada pengeboran sumur migas, maupun reaksi liar (*runaway reaction*). Jika ini terjadi maka dampaknya akan luas.

Menurut Mangkunegara (2011:163) beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
  - a. Penyusunan dan penyimpangan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai.

- a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
- b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

### 2.1.2 Kesehatan Kerja

#### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 161-162) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan keadaan karyawan yang terbebas dari gangguan fisik maupun psikis.

#### b. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut UU Nomor 23 Tahun 2004 (dalam Sinambela 2016: 363-364), dijelaskan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, sosial dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek:

- 1) Kesehatan fisik terwujud jika seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal dan tidak memperoleh gangguan.
- 2) Kesehatan mental (jiwa) mencakup tiga komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual.
  - a) Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran

- b) Emosional terlihat sehat dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih, dan sebagainya
- c) Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan, dan sebagainya terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Sehat spriritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang dianutnya.
- d) Kesehatan sosial terwujud jika seseorang mampu berhubungan dengan orang lain secara normal, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan saling menghargai.
- e) Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (yang sudah dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat mendukung hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial. Sementara itu, bagi yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan lansia (pensiunan) batasan tersebut tidak berlaku. Bagi kelompok tersebut yang berlaku adalah produktif secara sosial, yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nanti, misalnya berprestasi dalam akademik untuk siswa dan mahasiswa, dan kegiatan sosial, keagamaan atau pelayanan kemasyarakatan lainnya bagi lansia.

### c. Program Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2016: 399-402) program kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Program Kebugaran Fisik

Dari sudut pandang manajemen, program kebugaran fisik sangatlah masuk akal. Kehilangan produktivitas yang disebabkan penyakit jantung koroner saja dapat membebani miliaran uang swasta dan pemerintah. Program kebugaran yang disponsori sering kali bisa mengurangi kemangkiran, kecelakaan, dan santunan sakit. Semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa jika pegawai mengikuti program-program kebugaran, mereka akan merasakan kesehatan yang lebih baik sehingga akan memiliki biaya kesehatan yang lebih rendah.

## 2) Tempat Kerja yang Bebas dari Penyalahgunaan Zat-zat Berbahaya (Alkohol dan Obat-obatan Terlarang)

Perusahaan perlu menangani hal ini secara serius karena dampak yang ditimbulkan dari penyalahgunaan zat-zat berbahaya ini sangat serius dan dapat menimbulkan kerugian besar baik bagi karyawan maupun perusahaan. Untuk itu ada beberapa cara yang dapat dilakukan pihak perusahaan untuk mewujudkan program tempat kerja yang bebas dari penyalahgunaan zat berbahaya. Beberapa hal tersebut adalah:

- a) Membuat kebijakan bebas obat dan alkohol
- b) Memberikan pendidikan dan pelatihan
- c) Mengimplementasikan program pengujian obat
- d) Menciptakan program bantuan karyawan

### 2.1.3 Kepribadian

#### a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian atau *personality* oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2016: 15) didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Sementara itu menurut Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2016: 15-16) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Dikatakan pula bahwa kepribadian adalah jumlah dari semua cara di mana individu bereaksi pada dan berinteraksi dengan orang lainnya. Sedangkan menurut Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo, 2016: 16) kepribadian menunjukkan struktur kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi, dan perilaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan perpaduan antara keadaan fisik dan psikis yang dapat mencerminkan identitas seorang individu.

#### b. Indikator Kepribadian

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2016: 20) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Conscientiousnes*. Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat keberhati-hatian dalam melakukan pekerjaan. Dengan karakteristik sebagai berikut: bergantung, bertanggung jawab, orientasi berprestasi, gigih, berhati-hati dan mempunyai disiplin diri.
- 2) *Agreeableness*. Menunjukkan sifat keramahtamahan atau kesediaan menyetujui. Hal ini merujuk pada karyawan yang fleksibel dalam menghadapi setiap situasi pekerjaan, baik dalam hal mengerjakan tugas ataupun berinteraksi dengan orang lain. Orang dengan dimensi kepribadian ini mempunyai karakteristik: penuh kepercayaan, dasarnya baik, berhati lembut, sopan, diasuh baik, empatik, bekerja sama, hangat dan penuh perhatian.
- 3) *Emotional Stability/Neuroticism*. Merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional dalam melakukan pekerjaan. Orang dengan dimensi kepribadian ini cenderung bersifat: tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman.
- 4) *Openess to Experience*. Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Artinya seseorang pada ciri kepribadian ini memiliki tingkat keterbukaan dengan bersedia mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Orang dengan dimensi kepribadian ini ditunjukkan dengan karakteristik: kreatif, cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikiran luas, dan sensitif.
- 5) *Extroversions*. menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar yang artinya mereka lebih terbuka untuk menjalin hubungan dengan orang-orang baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dan dapat digambarkan dengan karakteristik: ramah, aktif berbicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas.

### c. Determinan Kepribadian

Menurut pendapat beberapa ahli seperti Robbins dan Judge; Robbins; McShane dan Glinow (dalam Wibowo 2016: 16-17) determinan atau faktor-faktor yang yang memengaruhi kepribadian terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

#### 1) *Heredity*

*Heredity* atau keturunan merupakan faktor yang ditentukan oleh konsepsi. Ketinggian fisik, kemenarikan wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan rileks, tingkat energi, dan ritme biologis umumnya dipertimbangkan untuk sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua, dengan biologis, fisiologis dan melekat dengan susunan psikologi.

#### 2) *Environment*

Faktor lingkungan memainkan peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor yang menggunkan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya di mana kita tumbuh, pada pembentukan kondisi awal, norma di antara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

#### 3) *Situation*

Situasi memengaruhi *Heredity* dan *Environment* pada kepribadian. Kepribadian individu, meskipun biasanya stabil dan konsisten, dapat berubah dalam situasi tertentu. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda memerlukan aspek yang berbeda dari kepribadian. Kita tidak dapat melihat pola kepribadian dalam isolasi. Tetapi kita juga tidak tahu bahwa situasi tertentu lebih relevan daripada lainnya dalam memengaruhi kepribadian. Di samping generalisasi tersebut, sebenarnya masih perlu diperhatikan kenyataan adanya perbedaan individual yang sangat pentiing.

#### 4) *Life Experience*

Pengalaman hidup yang dilalui seseorang sejak kecil, menjadi dewasa dan sampai mencapai umur lanjut akan memengaruhi kepribadian seseorang. Seorang anak yang mendapatkan pengalaman buruk semasa kecil akan memengaruhi kepribadiannya setelah dewasa.

#### d. Tipe-tipe Kepribadian Manusia

Kepribadian manusia dapat dipelajari berdasarkan tipe-tipe kepribadian manusia. Dan beberapa ahli (dalam Herlambang 2014: 29) telah mengelompokkan tipe-tipe kepribadian manusia berdasarkan tipologinya, antara lain:

- 1) Tipe kepribadian *Sanguinis*, *Kholeris*, *Melankolis*, dan *Phlegmatis*
  - a) *Sanguinis* dipengaruhi oleh darah (gembira, *optimistic*)
  - b) *Kholeris* dipengaruhi oleh empedu kuning (mudah marah)
  - c) *Melankolis* dipengaruhi oleh empedu hitam (murung, depresif)
  - d) *Phlegmatis* dipengaruhi oleh cairan lendir (tenang, lamban, tidak mudah dirangsang)
- 2) Tipe *Introvert* dan *Ekstrovert*
  - a) Kepribadian *Introvert*

Seseorang yang menarik diri dan tenggelam dalam pengalaman-pengalaman batinnya sendiri. Orang yang mempunyai kecenderungan ini biasanya terlihat tertutup, tidak terlalu memperhatikan orang lain, dan agak pendiam.
  - b) Kepribadian *Ekstrovert*

Seseorang yang membuka diri dalam kontak dengan orang-orang, peristiwa-peristiwa, dan benda-benda disekitarnya. Terlihat tidak tertutup, berbicara ceplas-ceplos, memperhatikan orang lain dan lingkungan di mana dia berada.
- 3) Tipe Kepribadian *Endomorph*, *Ectomorph*, dan *Mesomorph*
  - a) *Endomorph* adalah mereka yang berbentuk tubuh gemuk dan bulat digolongkan sebagai *Endomorph* yaitu orang-orang yang mudah bergaul, periang, dan santai.
  - b) *Ectomorph* adalah orang-orang yang tinggi kurus digolongkan sebagai *Ectomorph* yang sangat serius, senang menyendiri, selalu menjaga jarak dengan orang lain, dan amat perasa.
  - c) *Mesomorph* adalah orang-orang yang berbadan tegap dan atletis digolongkan sebagai *Mesomorph*, agak cerewet, agresif, dan sangat aktif secara fisik.

#### 2.1.4 Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mengacu pada tujuan perusahaan.

##### b. Indikator Kinerja

Menurut (Bangun, 2012:233-234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

###### 1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

###### 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### 4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

### 5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan antara penelitian yang pernah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berikut ini adalah kajian penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kinerja (Y), Kepuasan (Z)	Analysis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2.	Any Isvandari dan Amin Susilo (2014)	Kepribadian (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepribadian dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2014)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4.	Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya (2014)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Vanindya Miranda Ananda Purnamie MochamaSyaharudin (2015)	Motivasi (X1), Kepribadian (X2), Kinerja (Y), OCB(Z)	Analisis jalur (path analysis)	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB; motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan OCB berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Wibowo (2016); Isvandiari dan Susilo (2014); Anjani, Utami dan Prasetya (2014); Juwitasari, Musadieg dan Prasetya (2014); Hedianto; Diantono, Titisari, Syaharudin (2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang) mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagian produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi bagian serbuk *evervecent* dari data *Human Resources Development* PT Sido Muncul tahun 2014 yang berjumlah 189 orang. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability* sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. kesehatan kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Persamaan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja. Perbedaannya adalah metode analisisnya, penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Susilo (2014) yang berjudul pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas luar asurandi jiwa bersama Bumi Putera 1912 cabang Dieng Malang mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas luar AJB Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang, baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Responden penelitian adalah 44 orang

responden panpel karyawan luar AJB Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang. Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan uji t dan uji F, variabel kepribadian (X1), Disiplin Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Persamaan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu kepribadian dan kinerja. Dan menggunakan analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Anjani, Utami dan Prasetya (2014) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sampelnya adalah sebanyak 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata jawaban responden tentang variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,08, variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,00, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,30. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja. Dan menggunakan metode analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini dilakukan oleh Juwitasari, Musadieg dan Prasetya (2014) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan oleh peneliti. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 218, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% maka diperoleh hasil 62 orang karyawan yang menjadi sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F terbukti Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t terbukti bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi Beji Pasuruan. Persamaan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja dan menggunakan analisis linier berganda.

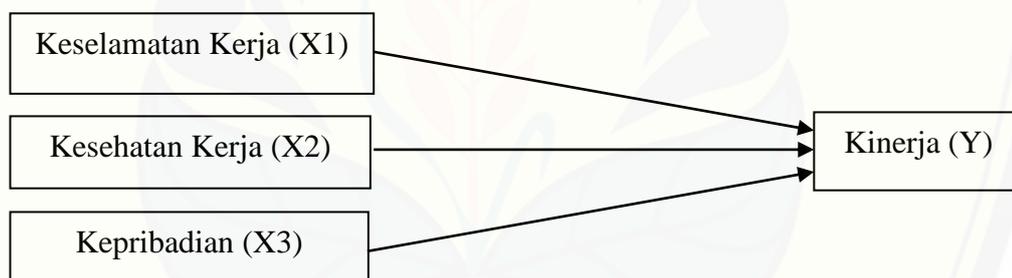
Penelitian yang dilakukan oleh Diantono, Purnamie Titisari, Syaharudin (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember. Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIE Mandala Jember dan metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan STIE Mandala Jember, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember. Persamaan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu kepribadian dan kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah metode analisis

datanya yaitu menggunakan analisis jalur untuk penelitian terdahulu, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang ada, terdapat beberapa hal yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini. Yaitu kemiripan objek penelitian antara PT. IPMOMI Paiton dengan PT PJB Unit Pembangkitan Paiton yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang energi listrik serta menggunakan karyawan bagian produksi sebagai respondennya, dengan topik penelitian yaitu pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel secara parsial

X : Variabel Bebas (*Independent*)

Y : Variabel Terikat (*Dependent*)

### 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis secara etimologis dibentuk dari dua kata, yaitu kata *hypo* dan kata *thesis*. *Hypo* berarti kurang dan *thesis* adalah pendapat. Kemudian kedua kata ini digabung menjadi hipotesis (dalam bahasa Indonesia) dengan arti suatu

kesimpulan yang masih kurang, yang masih belum sempurna. Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dengan data di lapangan (Bungin, 2013:90)

Berdasarkan kajian teori dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja

Keselamatan kerja merupakan bentuk pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan guna mendukung kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Jika karyawan mendapat haknya dalam keselamatan kerja, tentu ia tidak akan memiliki kekhawatiran sedikitpun tentang lingkungan kerjanya sehingga dapat mendorong melakukan kinerja dengan optimal. Dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya (2014) mengatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

H1 = Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo

b. Pengaruh kesehatan Kerja terhadap kinerja

Kesehatan kerja merupakan kondisi fisik maupun psikis yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Karyawan dikatakan sehat jika terbebas dari penyakit fisik maupun emosional. Kesehatan karyawan juga didukung dari faktor di luar keadaan karyawan itu sendiri, seperti dukungan lingkungan kerja yang sehat serta penyediaan layanan kesehatan dari perusahaan untuk karyawan. Jika beberapa faktor di atas tidak optimal, maka kesehatan karyawan bisa dikatakan tidak ideal. Karyawan yang memiliki gangguan kesehatan otomatis kinerjanya tidak optimal dan sebaliknya jika kesehatan karyawan ideal maka kinerjanya optimal. Dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya

(2014) menjelaskan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

H2 = Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo

c. Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja

Kepribadian manusia merupakan sebuah identitas yang dimiliki manusia itu sendiri. Menurut Gunawan (2016: 17) Kepribadian manusia dipengaruhi oleh beberapa hal seperti keturunan, lingkungan, situasi, dan pengalaman hidup. Dari hal tersebut tentu dapat merubah kepribadian manusia. Maka dari itu, perusahaan perlu memerhatikan dan mempelajari kepribadian karyawannya agar tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena kepribadian seseorang dapat berpengaruh pada bagaimana ia bersikap dan berperilaku khususnya dalam berkinerja. Dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Any Isvandiari dan Amin Susilo (2014) mengatakan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

H3 = Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 13) berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. . Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Regresi Linier Berganda* dengan menggunakan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepribadian sebagai variabel bebas atau *independent* (X), dan kinerja sebagai variabel terikat atau *dependent* (Y).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Bungin (2013: 101) populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bidang produksi di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 75 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh/metode sensus dengan objek penelitian karyawan tetap bidang produksi yang berjumlah 75 orang. Menurut Sugiyono (2013: 96) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatifnya yaitu berupa isian kuisisioner yang akan dinyatakan dalam bentuk numerical serta diolah secara statistik. Sedangkan data kualitatifnya adalah berasal dari profil serta pendapat beberapa pihak dari PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data penelitian ini berasal dari sumber data primer karena semua data yang diperoleh berasal dari dalam perusahaan. Dalam penelitian ini, data didapatkan berasal dari tanggapan responden yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner pada karyawan tetap bidang produksi di PT PJB Unit Pembangkit Paiton Kabupaten Probolinggo. Serta beberapa data yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dari PT PJB Unit Pembangkit Paiton Kabupaten Probolinggo sebagai penunjang dalam proses penelitian.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Kuisisioner/angket**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner/angket. Menurut Bungin (2013: 130) kuisisioner/angket berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi. Setelah diisi, kuisisioner/angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti.

#### **b. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2012: 317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat

dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon. Wawancara dilakukan dengan melalui tatap muka dengan beberapa pihak yang terkait dengan penelitian seperti Supervisor Senior K3, karyawan bagian SDM, karyawan bagian RenDal, dr. Inaroh Qudsiyah, serta responden di bidang produksi.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berikut adalah variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan kepribadian (X3),

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

#### 3.6.1 Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari resiko kecelakaan kerja pada kegiatan operasi/produksi di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang berlandaskan ilmu dan teknologi yang profesional.

Menurut Moenir (dalam Sari, 2015: 12-13) indikator keselamatan kerja adalah:

1) Lingkungan Kerja Secara Fisik

Semua keadaan secara fisik yang terlihat di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan PT. PJB (Pembangkitan Jawa Bali) unit pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan, yakni:

a) Penempatan benda atau barang yang tepat

Suatu tindakan yang dilakukan oleh PT PJB Unit Pembangkitan Paiton dalam meletakkan benda atau barang yang disesuaikan dengan standar yaitu dengan diberikan tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.

b) Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan

Suatu tindakan yang dilakukan oleh PT PJB Unit Pembangkitan Paiton dalam pengadaan alat-alat yang digunakan sebagai alat pencegahan. Misalnya terdapat alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, alat P3K, tabung oksigen, dan ambulans.

2) Lingkungan Sosial Psikologis

Semua keadaan yang ada di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang berkaitan dengan keselamatan kerja sehingga berpengaruh terhadap mental karyawan. Lingkungan sosial psikologis dibagi dua yakni :

a) Pemberlakuan kebijakan ketertiban organisasi

Suatu aturan yang dibuat oleh PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang ditujukan kepada semua karyawan tanpa terkecuali.

b) Pemberlakuan kebijakan asuransi

Suatu aturan yang dibuat oleh PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo untuk karyawan yang berkaitan dengan resiko kecelakaan kerja berupa asuransi sehingga menimbulkan rasa tenang pada karyawan ketika bekerja.

### 3.6.2 Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja merupakan keadaan karyawan tetap bidang produksi di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang terbebas dari gangguan fisik atau psikis.

Menurut UU Nomor 23 Tahun 2004 (dalam Sinambela 2016: 363-364), dijelaskan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, sosial dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek:

1) Kesehatan fisik

Suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo yang secara kasat mata tidak merasa dan mengeluh sakit serta semua organ

tubuhnya berfungsi normal dan tidak mengalami gangguan selama bekerja di bidang tersebut.

2) Kesehatan mental (jiwa) mencakup tiga komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pikiran sehat

Kemampuan pola pikir karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam menghadapi setiap situasi baik atau buruk ketika bekerja.

b) Emosional

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam mengontrol perasaan pada setiap situasi yang dialaminya ketika bekerja, misalnya ketika mengekspresikan rasa takut, gembira, khawatir, sedih, dan sebagainya.

c) Spiritual sehat

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam menghadapi setiap situasi yang berkaitan dengan batin atau rohaninya ketika bekerja, misalnya ketika mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan/praktik keagamaan yang dianut.

d) Kesehatan sosial

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam menjalin hubungan dengan orang baru tanpa memandang perbedaan ras, suku, agama, status sosial, ekonomi, dan lain sebagainya ketika bekerja.

e) Kesehatan dari aspek ekonomi

Kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan sesuatu sehingga dapat mendukung kehidupannya dan keluarganya secara finansial dari pekerjaan yang dilakukan saat ini.

### 3.6.3 Kepribadian (X3)

Kepribadian merupakan perpaduan antara keadaan fisik dan psikis yang dapat mencerminkan identitas seorang karyawan tetap bidang produksi di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo.

Menurut Colquitt, LePine, Wesson (dalam Wibowo, 2016: 20) dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) *Conscientiousnes*

Kemampuan keberhati-hatian karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam melakukan pekerjaan.

#### 2) *Agreeableness*

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo untuk beradaptasi dengan efektif dalam menghadapi setiap situasi ketika bekerja.

#### 3) *Emotional Stability/Neuroticism.*

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam mengatur atau mengontrol segala sesuatu yang menyangkut perasaannya ketika bekerja.

#### 4) *Openess to Experience.*

Kemampuan keterbukaan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo terhadap ide-ide atau informasi informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### 5) *Extroversions.*

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam menjalin hubungan atau bersosialisasi dengan orang-orang baru ketika bekerja.

#### 3.6.4 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan bentuk pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mengacu pada tujuan PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo.

Menurut (Bangun, 2012:233-234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

##### 1) Jumlah Pekerjaan

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan perusahaan.

##### 2) Kualitas Pekerjaan

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standar baik atau buruk yang telah ditetapkan perusahaan.

##### 3) Ketepatan Waktu

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan.

##### 4) Kehadiran

Kemampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan.

##### 5) Kemampuan Kerja Sama

Keampuan karyawan tetap bidang produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo dalam bekerja sama dalam tim.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132).

Pada penelitian ini variabel X1 (keselamatan kerja), X2 (kesehatan kerja), X3 (kepribadian) dan kinerja (Y), diukur dengan penyebaran kuisioner menggunakan skala *likert*. Melalui skala *likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan acuan untuk menyusun poin-poin instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Rentang skor skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Skor 5: Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4: Setuju (S)
- c. Skor 3: Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2: Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010:17). Instrumen dikatakan valid jika terjadi korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Hal ini menunjukkan adanya dukungan instrumen tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkapkan. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi  
 X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment person's*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010: 172). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi suatu instrumen dalam mengukur gejala alam maupun sosial. Alat pengukur realibilitas dalam penelitian ini *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan rumus:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antarvariabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji

normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepribadian (X3), dan kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkit Jawa Bali) Unit Paiton Kabupaten Probolinggo, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013: 277):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi variabel keselamatan kerja

$\beta_2$  = koefisien regresi variabel kesehatan kerja

$\beta_3$  = koefisien regresi variabel kepribadian

X1 = keselamatan kerja

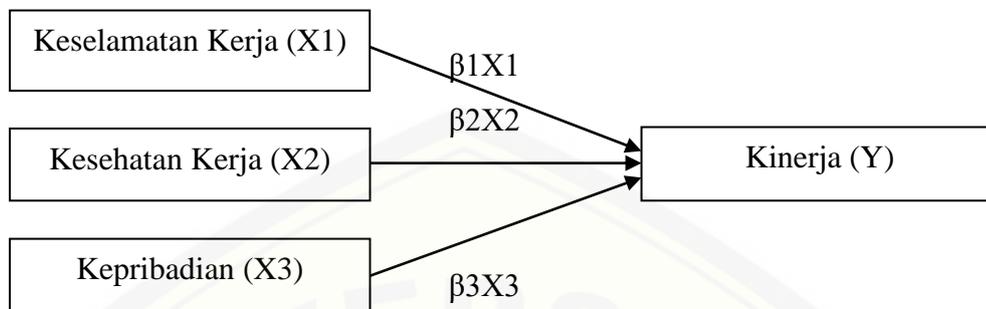
X2 = kesehatan kerja

X3 = kepribadian

Y = kinerja

$e_i$  = faktor gangguan

Berdasarkan pada persamaan tersebut maka kerangka persamaannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Persamaan Regresi

Keterangan:

$\beta_1 X_1$  = Koefisien regresi keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

$\beta_2 X_2$  = Koefisien regresi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

$\beta_3 X_3$  = koefisien regresi kepribadian terhadap kinerja karyawan

#### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar tebebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas.

##### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013: 91) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Bila pada model regresi terjadi multikolinearitas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru. Selain itu, salah satu alternatif mengatasi masalah multikolinearitas adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural (Ghozali, 2016: 17).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

Jika terjadi gejala heteroskedastisitas dapat diatasi dengan mentransformasikan data menjadi bentuk logaritma.

#### 3.8.5 Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

##### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010:71). Pengambilan keputusan uji t dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel (t hitung dapat dilihat pada tabel Coefficients), sedangkan t tabel dapat dicari pada tabel statistik.

Rumus yang digunakan untuk uji t (parsial) adalah :

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan :

T : Test signifikan dengan angka korelasi

$bi$  : Koefisien regresi variabel independen

$Se(bi)$  : Standart error variabel bebas

Rumusan hipotesis uji t :

- 1)  $H_0: bi = 0$ ,  $i = 1,2,3$ , artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2)  $H_a: bi \neq 0$ ,  $i = 1,2,3$ , artinya secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian hipotesis uji t sebagai berikut :

- 1) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh langsung variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda akan semakin baik jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (semakin mendekati 1 dan cenderung meningkatkan nilainya sejalan dengan peningkatan variabel *independent*). Dalam tabel ANOVA, nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{TSS}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

SSR = keragaman regresi

TSS = keragaman total

Pengambilan keputusan:

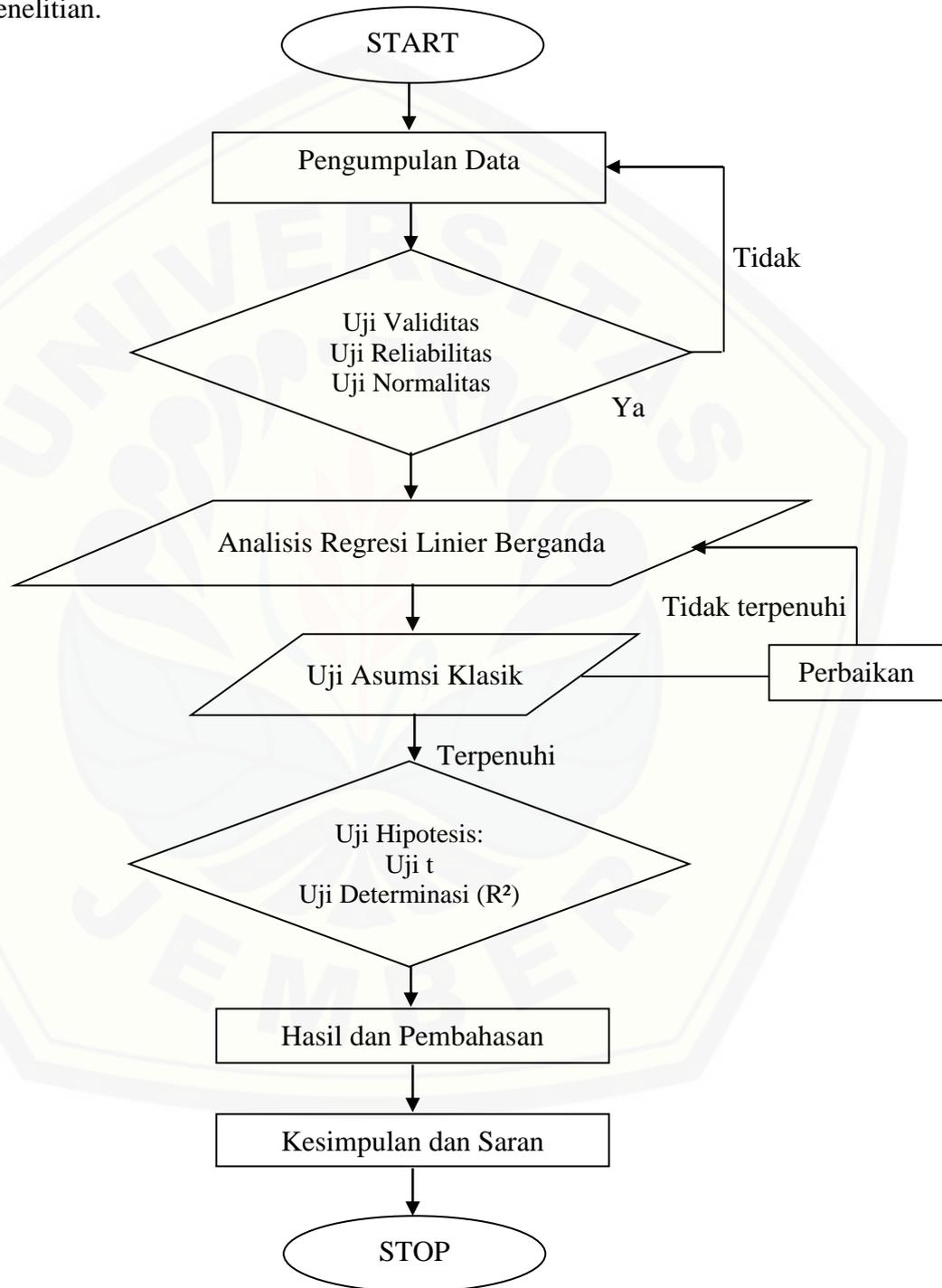
- 1) Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepribadian dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin kecil.

- 2) Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepribadian dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin besar.



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Penelitian ini menggunakan kerangka pemecahan masalah untuk menentukan langkah-langkah yang kan dilakukan dari awal penelitian hingga akhir penelitian.



Gambar 3.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start adalah langkah awal untuk menyiapkan penelitian.
2. Pengumpulan data yaitu tahap pengumpulan data/informasi dari objek penelitian baik data pengumpulan data primer atau sekunder.
3. Uji instrumen merupakan pengujian terhadap normalitas data, validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian.
4. Analisis regresi linier berganda, yaitu suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan mencari ada tidaknya permasalahan dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis, yaitu melakukan uji t dan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan, dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Hasil dan pembahasan adalah tahap di mana hasil penelitian diinterpretasikan.
8. Kesimpulan dan saran adalah intisari yang dapat diambil dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti dan beberapa pihak terkait.
9. Stop adalah tahap di mana penelitian telah selesai dilakukan

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a. Keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo. Artinya semakin tinggi pengaruh keselamatan kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- b. Kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo. Artinya semakin tinggi pengaruh kesehatan kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- c. Kepribadian (X3) berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bidang produksi di PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo. Artinya semakin tinggi pengaruh kepribadian yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

- a. Bagi PT PJB (Pembangkit Jawa Bali) Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo
  - 1) Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan keselamatan kerja karyawan dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) sesuai ketentuan, karena dampak dari kelalaian tersebut tidak langsung terjadi seperti kerusakan pada fungsi pendengaran.

- 2) Untuk kesehatan kerja karyawan, pihak perusahaan dapat mengadakan program kebugaran jasmani seperti senam pagi bersama. Hal tersebut dapat bermanfaat baik bagi tubuh agar otot-otot tidak tegang karena melihat karyawan pada bidang produksi sebagian besar bekerja dengan posisi duduk.
- 3) Berkaitan dengan kepribadian karyawan perusahaan sebaiknya harus benar-benar mampu mengetahui karakter setiap karyawan. Hal tersebut dapat bermanfaat ketika terjadi konflik sehingga dapat diminimalisir agar tidak berlarut-larut.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Any Isvandiari dan Amin Susilo. 2014. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 cabang Dieng Malang. STIE AsiA Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 8 No 2 Agustus 2014 : 1 – 6.*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bungin, M. Burhan 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endro Wibowo dan Hardi Utomo. 2016. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). STIE AMA Salatiga. *Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016.*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. 2013. *Safety Leadership (Kepemimpinan Keselamatan Kerja)*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi (Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 9 No. 1 April 2014.*
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.

- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sari, Fitri Lutfi Anjar. 2015. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia, Bekasi Plant*. Universitas Darma Persada Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Vanindya Miranda Ananda Diantono, Purnamie Titisari, Mochamad Syaharudin. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember. Universitas Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015*.
- Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieg dan Arik Praset. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 5 No. 2 Oktober 201*.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/45239/Chapter%20II.pdf;jsessionid=F87BC0446CED660EA06501CD06C928DE?sequence=3>

**LAMPIRAN****Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN**

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan Bidang Produksi PT PJB (Pembangkitan Jawa Bali)

Unit Pembangkitan Paiton Kabupaten Probolinggo

di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul **ANALISIS KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BIDANG PRODUKSI DI PT PJB (PEMBANGKITAN JAWA BALI) UNIT PEMBANGKITAN PAITON KABUPATEN PROBOLINGGO**, maka :

Nama : Nadia Iscemi Umami

NIM : 130810201107

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan membantu peneliti untuk memberikan informasi-informasi berdasarkan kuesioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja dan kerahasiaan identitas serta jawaban responden yang sudah diberikan akan terjaga rahasianya.

Demikian surat ini dibuat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, serta peneliti memohon maaf apabila terdapat kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat peneliti,

Nadia Iscemi Umami  
(130810201107)

**LEMBAR KUESIONER**

No. Responden	
---------------	--

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan (\*)  
Status Perkawinan :  
Lama Bekerja :  
Pendidikan Terakhir :

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon tulislah identitas diri anda
2. Mohon berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia
3. Mohon berilah jawaban sesuai dengan keadaan yang ada, agar penelitian ini mendapatkan data yang valid
4. Pilihan jawaban terdiri dari:

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## KUESIONER

### 1. Variabel Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Lingkungan Kerja Secara Fisik					
1.	Di tempat saya bekerja penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberikan tanda-tanda yang cukup.					
2.	Di tempat saya bekerja penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberikan batas-batas yang cukup.					
3.	Di tempat saya bekerja penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberikan peringatan yang cukup.					
4.	Di tempat saya bekerja tersedia alat pencegahan kebakaran.					
5.	Di tempat saya bekerja tersedia pintu darurat.					
6.	Di tempat saya bekerja tersedia alat P3K.					
7.	Di tempat saya bekerja tersedia tabung oksigen.					
8.	Di tempat saya bekerja tersedia ambulans.					
	Lingkungan Sosial Psikologis					
9.	Di tempat saya bekerja aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.					
10.	Saya merasa tenang dalam bekerja dengan tersedianya perawatan dan pemeliharaan karyawan yang berupa asuransi.					

**2. Kesehatan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak merasa dan mengeluh sakit selama saya bekerja di bidang produksi perusahaan ini.					
2.	Organ tubuh saya berfungsi normal dan tidak ada gangguan selama saya bekerja di bidang produksi perusahaan ini.					
3.	Saya memiliki pola berpikir yang baik dalam menghadapi setiap situasi (baik / buruk) dalam bekerja.					
4.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengontrol perasaan dalam menghadapi setiap situasi (baik / buruk) dalam bekerja misalnya seperti mengekspresikan rasa takut, gembira, khawatir, sedih, dan sebagainya.					
5.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi setiap situasi (baik / buruk) yang berkaitan dengan batin atau rohani ketika bekerja misalnya seperti mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan atau praktik keagamaan dalam menjalankan ibadah yang saya anut.					
6.	Saya mampu berhubungan baik dengan orang lain tanpa memandang perbedaan misalnya tentang ras / suku / agama atau kepercayaan / status sosial / ekonomi / politik, dan sebagainya.					
7.	Kegiatan / pekerjaan yang saya lakukan saat ini menghasilkan sesuatu yang dapat mendukung kehidupan saya atau keluarga saya secara finansial.					

**3. Kepribadian**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya adalah orang yang mempunyai sifat keberhati-hatian dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Saya adalah orang yang mudah beradaptasi dalam mengerjakan tugas yang diperintahkan perusahaan.					
3.	Saya adalah orang yang mudah beradaptasi dalam berinteraksi dengan orang lain.					
4.	Saya adalah orang yang mampu mengatur/mengontrol segala sesuatu yang berkaitan dengan perasaan ketika bekerja.					
5.	Saya adalah orang yang terbuka dalam menerima ide-ide / informasi baru dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Saya adalah orang yang terbuka untuk menjalin hubungan dengan orang baru dalam bekerja.					

**4. Kinerja**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil / jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan standar baik/buruk yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya memiliki kemampuan kerja sama dalam tim.					

**Lampiran 2****Deskripsi Karakteristik Responden****Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<25	4	5,3
2	25-40	53	70,7
3	>40	18	24
	Jumlah	75	100

**Status Perkawinan**

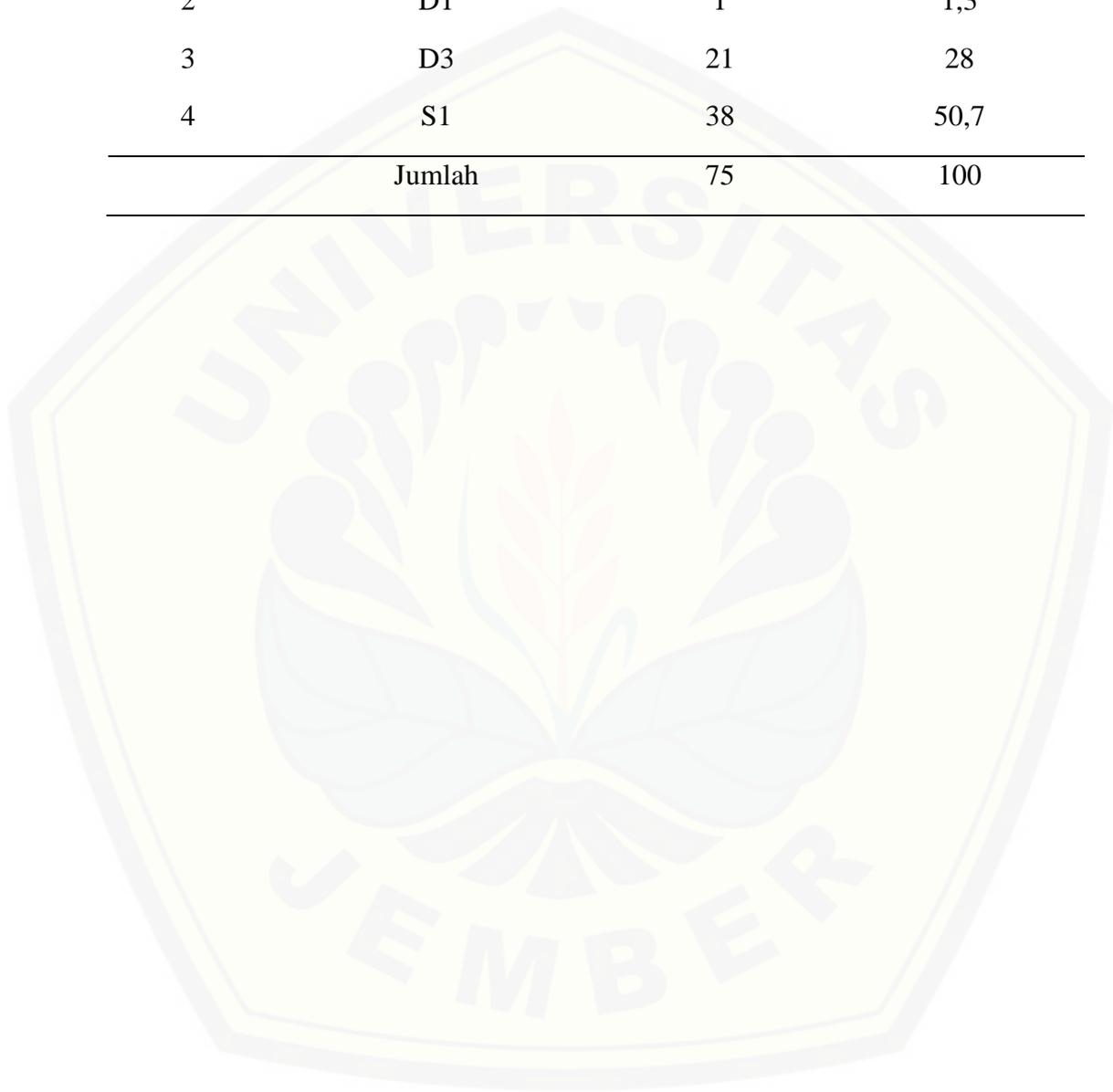
No	Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Sudah kawin	44	58,7
2	Belum kawin	31	41,3
	Jumlah	75	100

**Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<10	46	61,3
2	10-20	11	14,7
3	21-30	18	24
	Jumlah	75	100

**Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	STM	15	20
2	D1	1	1,3
3	D3	21	28
4	S1	38	50,7
Jumlah		75	100



## Lampiran 3

## Deskripsi Jawaban Responden

## Jawaban Responden terhadap Variabel Keselamatan Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	1	1,3	7	9,3	35	46,7	32	42,7	75
X <sub>1.2</sub>	0	0	2	2,7	3	4	48	64	22	29,3	75
X <sub>1.3</sub>	0	0	1	1,3	8	10,7	39	52	27	36	75
X <sub>1.4</sub>	0	0	1	1,3	6	8	18	24	50	66,7	75
X <sub>1.5</sub>	0	0	3	4	2	2,7	26	34,7	44	58,7	75
X <sub>1.6</sub>	0	0	2	2,7	2	2,7	24	32	47	62,7	75
X <sub>1.7</sub>	0	0	7	9,3	12	16	30	40	26	34,7	75
X <sub>1.8</sub>	1	1,3	2	2,7	3	4	18	24	51	68	75
X <sub>1.9</sub>	0	0	3	4	9	12	23	30,7	40	53,3	75
X <sub>1.10</sub>	0	0	1	1,3	6	8	33	44	35	46,7	75
Rata-rata	0,1	0,1	2,3	3,1	5,8	7,7	29,4	39,2	37	49,9	75

## Jawaban Responden terhadap Variabel Kesehatan Kerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>2.1</sub>	1	1,3	6	8	18	24	35	46,7	15	20	75
X <sub>2.2</sub>	0	0	5	6,7	16	21,3	36	48	18	24	75
X <sub>2.3</sub>	0	0	0	0	8	10,7	51	68	16	21,3	75
X <sub>2.4</sub>	0	0	1	1,3	9	12	55	73,3	10	13,3	75
X <sub>2.5</sub>	0	0	1	1,3	5	6,7	51	68	18	24	75
X <sub>2.6</sub>	0	0	1	1,3	3	4	33	44	38	50,7	75
X <sub>2.7</sub>	0	0	0	0	7	9,3	28	37,3	40	53,3	75
Rata-rata	0,1	0,7	2	2,7	9,4	12,6	41,3	55	22	29,5	75

**Jawaban Responden terhadap Variabel Kepribadian**

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X <sub>3.1</sub>	0	0	0	0	4	5,3	49	65,3	22	29,3	75
X <sub>3.2</sub>	0	0	0	0	7	9,3	49	65,3	19	25,3	75
X <sub>3.3</sub>	0	0	0	0	7	9,3	47	62,7	21	28	75
X <sub>3.4</sub>	0	0	2	2,7	12	16	45	60	16	21,3	75
X <sub>3.5</sub>	0	0	0	0	4	5,3	43	57,3	28	37,3	75
X <sub>3.6</sub>	0	0	1	1,3	3	4	49	65,3	22	29,3	75
Rata-rata	0	0	0,5	0,7	6,2	8,2	47	62,7	21,3	28,4	75

**Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja**

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Y <sub>1</sub>	2	2,7	0	0	6	8	54	72	13	17,3	75
Y <sub>2</sub>	0	0	0	0	7	9,3	52	69,3	16	21,3	75
Y <sub>3</sub>	0	0	1	1,3	6	8	48	64	20	26,7	75
Y <sub>4</sub>	0	0	0	0	6	8	34	45,3	35	46,7	75
Y <sub>5</sub>	0	0	0	0	5	6,7	36	48	34	45,3	75
Rata-rata	0,4	0,5	0,2	0,3	6	8	45	59,7	23,6	31,5	75

## Lampiran 4

## Hasil Uji Instrumen

## Output Uji Validitas

## Keselamatan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson	1	.743**	.791**	.604**	.566**	.561**	.200*	.533**	.576**	.514**	.774**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson	.743**	1	.748**	.453**	.483**	.509**	.245*	.499**	.510**	.549**	.727**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson	.791**	.748**	1	.563**	.557**	.515**	.283**	.497**	.591**	.614**	.786**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson	.604**	.453**	.563**	1	.695**	.631**	.385**	.739**	.709**	.648**	.834**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson	.566**	.483**	.557**	.695**	1	.769**	.325**	.758**	.605**	.564**	.820**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson	.561**	.509**	.515**	.631**	.769**	1	.435**	.706**	.460**	.485**	.784**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.7	Pearson	.200*	.245*	.283**	.385**	.325**	.435**	1	.366**	.360**	.483**	.555**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.044	.013	.004	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson	.533**	.499**	.497**	.739**	.758**	.706**	.366**	1	.610**	.607**	.821**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	.576**	.510**	.591**	.709**	.605**	.460**	.360**	.610**	1	.728**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	.514**	.549**	.614**	.648**	.564**	.485**	.483**	.607**	.728**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1	Pearson Correlation	.764**	.717**	.776**	.824**	.810**	.784**	.555**	.821**	.804**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Kesehatan Kerja (X2)**

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.172	.287**	.256*	.206	.289**	.146	.481**
	Sig. (2-tailed)		.116	.008	.018	.058	.007	.182	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.172	1	.361**	.603**	.108	.397**	.497**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.116		.001	.000	.325	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.287**	.361**	1	.051	.655**	.106	.318**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.640	.000	.333	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.256*	.603**	.051	1	.026	.354**	.182	.615**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.640		.813	.001	.096	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation	.206	.108	.655**	.026	1	.223*	.251*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.058	.325	.000	.813		.040	.020	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pearson Correlation	.289**	.397**	.106	.354**	.223*	1	.206	.553**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.333	.001	.040		.059	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.7	Pearson Correlation	.146	.497**	.318**	.182	.251*	.206	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.182	.000	.003	.096	.020	.059		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	.481**	.775**	.646**	.615**	.558**	.553**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Kepribadian (X3)**

		Correlations						
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.440**	.716**	.348**	.521**	.113	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000	.386	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x3.2	Pearson Correlation	.440**	1	.225	.393**	.229	-.121	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000		.081	.002	.076	.353	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x3.3	Pearson Correlation	.716**	.225	1	.475**	.500**	.290*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081		.000	.000	.023	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x3.4	Pearson Correlation	.348**	.393**	.475**	1	.615**	.356**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000		.000	.005	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x3.5	Pearson Correlation	.521**	.229	.500**	.615**	1	.439**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x3.6	Pearson Correlation	.113	-.121	.290*	.356**	.439**	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.386	.353	.023	.005	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x3	Pearson Correlation	.748**	.542**	.758**	.774**	.803**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Kinerja (Y)**

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	.301**	.498**	.234*	.512**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.012	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
y2	Pearson Correlation	.301**	1	.240**	.382**	.319**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001		.010	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75
y3	Pearson Correlation	.498**	.240**	1	.360**	.507**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
y4	Pearson Correlation	.234*	.382**	.360**	1	.217*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.021	.000
	N	75	75	75	75	75	75
y5	Pearson Correlation	.512**	.319**	.507**	.217*	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.021		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y	Pearson Correlation	.758**	.592**	.771**	.618**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Output Uji Reliabilitas****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Keselamatan Kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	11

**Kesehatan Kerja (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	8

**Kepribadian (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	7

**Kinerja (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

## Output Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.56309187
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 5

## Output Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.633	.573

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.508	.948		-1.602	.045
	X1	.245	.022	.732	8.987	.000
	X2	.177	.064	.186	2.763	.007
	X3	.162	.029	.142	2.124	.017

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

Output Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

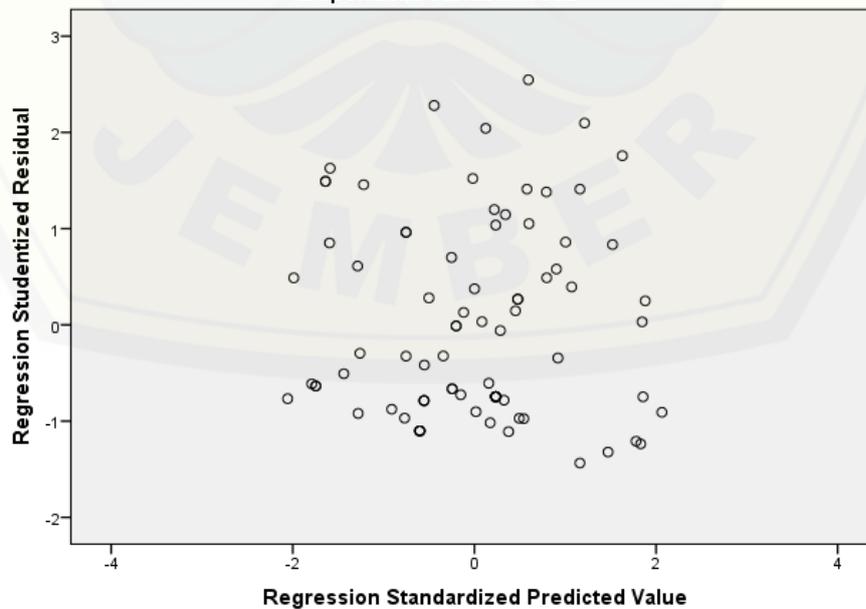
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.722	1.385
	X2	.457	2.187
	X3	.532	1.880

a. Dependent Variable: Y

Output Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: res2



## Lampiran 7

## Uji Hipotesis

## Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.508	.948		-1.602	.045
	X1	.245	.022	.732	8.987	.000
	X2	.177	.064	.186	2.763	.007
	X3	.162	.029	.142	2.124	.017

a. Dependent Variable: Y

## Output Uji Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.633	.573

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

## Lampiran 8

## Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

## Keselamatan Kerja (X1)

5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	25
3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	38
4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	41
5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	43
3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30
4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	43
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	43
5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	40
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	43
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	20
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	40
4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	2	5	3	3	42
4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	44
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	43
5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	46
4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	43
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43

**Kesehatan Kerja (X2)**

2	2	4	3	2	3	3	19
4	5	4	5	4	5	5	32
4	4	4	4	4	5	5	30
5	4	4	4	5	5	5	32
4	3	4	4	4	4	4	27
4	2	4	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	2	4	5	5	28
5	5	5	4	5	5	5	34
4	3	4	4	3	4	4	26
4	3	3	4	4	4	5	27
3	4	4	4	3	4	4	26
1	5	4	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	3	3	4	4	4	22
2	2	3	3	4	2	3	19
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	5	5	5	33
3	3	4	4	5	5	5	29
3	3	4	4	4	5	5	28
3	4	3	3	3	5	3	24
3	3	5	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	4	3	4	4	5	26
3	5	3	4	4	4	4	27
3	5	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	4	5	5	32
4	2	4	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	5	28

5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	4	4	5	5	33
3	4	4	4	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	5	33
3	3	4	4	3	4	5	26
3	3	4	4	5	5	5	29
2	3	4	4	4	4	4	25
3	4	5	4	5	5	5	31
5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	5	5	32
5	4	5	4	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	4	4	4	4	3	25
4	4	5	5	5	5	5	33
3	3	4	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	3	33
3	4	4	4	4	5	4	28
5	5	5	4	5	3	3	30
5	4	4	4	4	5	5	31
4	5	4	4	4	5	5	31
2	4	3	3	4	5	4	25
2	5	5	4	5	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	5	3	4	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	4	34
3	4	4	4	5	5	5	30
5	3	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	4	4	4	26

**Kepribadian (X3)**

3	4	4	2	4	2	19
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	2	4	4	23
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	5	5	4	27
3	3	3	4	4	3	20
4	3	4	3	3	3	20
5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	3	4	4	23

3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	5	5	4	28
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
3	3	3	4	4	4	21
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	4	4	5	26
4	3	4	3	5	4	23
4	3	3	4	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	3	4	5	27
4	4	4	3	4	4	23
4	5	3	3	3	4	22
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	3	3	4	22
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24

**Kinerja (Y)**

5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
1	3	4	3	4	15
1	3	4	3	4	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	5	23
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	4	3	5	5	21
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	4	21
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20

5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
3	3	5	5	5	21
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	5	23
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
3	4	5	5	4	21
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20

## Lampiran 9

r Tabel

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	<b>0.3044</b>	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

## Lampiran 10

t Tabel

df	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	<b>2.02108</b>	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

