

**PENGARUH REKRUTMEN, KESELAMATAN KERJA DAN
KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERUMDAM TIRTA DAROY
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

ULUL AZMI
NPM: 1902120138



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULUL AZMI
NPM : 1902120138

Dengan judul:

**PENGARUH REKRUTMEN, KESELAMATAN KERJA DAN
KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERUMDAM TIRTA DAROY
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULUL AZMI
NPM : 1902120138

Dengan judul:

**PENGARUH REKRUTMEN, KESELAMATAN KERJA DAN
KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERUMDAM TIRTA DAROY
BANDA ACEH**

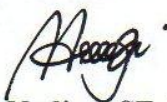
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



ULUL AZMI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ulul Azmi
NPM : 1902120138
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH REKRUTMEN, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI PERUMDAM TIRTA DAROY BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



ULUL AZMI

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada kekasih-Nya Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN, KESELAMATAN KERJA DAN DAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDAM TIRTA DAROY BANDA ACEH”**.

Skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana S1 pada fakultas muhammadiyah banda aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh
2. Ibu Suryani Murad, SE.M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Tuwisna SE.MM selaku ketua laboratorium prodi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis
4. Bapak Drs.Tarmizi Gadeng,SE,M.Si.MM selaku pembimbing pertama Penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Sulfitra,S.Si.M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis

7. Ayahanda, ibunda dan keluarga yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita
8. Sahabat tercinta saya Mutia Dara Phonna, dan Squad Sotong yang telah memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan kehendak-Nya.

Banda Aceh,

Ulul Azmi

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Rekrutmen	11
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	11
2.1.2.2 Hambatan Rekrutmen.....	12
2.1.2.3 Indikator Rekrutmen	13
2.1.2.4 Tujuan Rekrutmen.....	13
2.1.3 Keselamatan Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja	14
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	16
2.1.3.3 Penyebab Tidak Keselamatan Kerja	17
2.1.3.4 Indikator Keselamatan Kerja	18
2.1.4 Kesehatan	19
2.1.4.1 Pengertian kesehatan.....	19
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan	20
2.1.4.3 Indikator Kesehatan	21
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	30
2.4. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Desain Penelitian	31
3.1.1 Tujuan Penelitian	31
3.1.2 Jenis Penelitian.....	31

3.1.3 Horison Waktu	32
3.1.4 Unit Analisis	32
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	34
3.3. Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	36
3.5 Teknik Analaisis Data	39
3.6 Metode Pengujian Data	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Realibilitas	40
3.7 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1 Uji Normalisasi	41
3.7.2 Uji Multikolinearitas	41
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.8 Pengujian Hipotetis	43
3.8.1 Uji t (Parsial)	43
3.8.2 Uji f (Simultan)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.2. Karakteristik Responden	46
4.3. Pengujian Data.....	49
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	49
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	50
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	51
4.4. Analisis Deskriptif	54
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	55
4.4.2 Variabel Rekrutmen.....	56
4.4.3 Variabel Keselamatan Kerja	57
4.4.4 Variabel Kesehatan	58
4.5. Pembahasan	60
4.5.1 Pengujian Hipotesis	60
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	62
4.5.3 Uji Serempak(uji F)	64
4.5.4 Implikasi Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Status Pernikahan	47
Tabel 4.4 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendapatan Pengahsilan	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas)	53
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen	56
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja	57
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap <i>Kesehatan</i>	59
Tabel 4.13 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Terikat.	60
Tabel 4.14 Model Summury	62
Tabel 4.15 Anova	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54

**PENGARUH REKRUTMEN, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDAM TIRTA DAROY**

BANDA ACEH

ULUL AZMI

NPM: 1902120138

Pembimbing I : Dr. Tamizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Keselamatan Kerja dan Kesehatan terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat Rekrutmen 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Rekrutmen, Keselamatan Kerja dan Kesehatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Kemudian secara parsial Rekrutmen, Keselamatan Kerja dan Kesehatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Keselamatan Kerja, Kesehatan dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing - masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktifitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Perhatian terhadap keselamatan kerja pada mulanya lebih menekankan pada perlindungan pekerja dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh Kinerja Karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima (Hardiyono et al., 2020).

Rekrutmen adalah proses aktif mencari, menemukan dan mempekerjakan kandidat untuk posisi atau pekerjaan tertentu. Definisi rekrutmen mencakup seluruh proses dari awal hingga integrasi rekrutmen individu ke dalam perusahaan. Rekrutmen mengacu pada proses-proses seperti identifikasi, seleksi, wawancara, training, dan penempatan karyawan. Tergantung pada skala perusahaan, perekrutan adalah tanggung jawab recruiter staff. Organisasi yang lebih besar mungkin memiliki beberapa tim perekrut, sementara yang lain hanya satu perekrut. Selain itu, banyak organisasi melakukan outsourcing perekrutan ke perusahaan luar.

Keselamatan Kerja adalah merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerjadan lingkungan kerja, seta metode kerja. Resiko keselamatan dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.” Megginson dalam Taryaman(2016:137)

Kesehatan Kerja adalah “Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Megginson dalam Taryaman(2016:137)

Kemudian seiring dengan kemajuan industri, perusahaan mulai memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerja dari kesakitan fisik maupun psikis. Karyawan tidak hanya memerlukan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, tapi karyawan juga perlu mendapatkan jaminan K3. Jaminan itu berguna apabila dalam suatu kondisi karyawan terjadi kecelakaan, sakit atau sesuatu yang dapat membahayakan jiwa karyawan. Disini perusahaan biasanya bekerjasama dengan rumah sakit atau tempat pelayanan kesehatan.

Dalam jaminan K3 tersebut karyawan akan lebih merasa tenang apabila sesuatu keadaan yang tidak diinginkan terjadi, Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh yang bergerak dalam bidang penyaluran air bersih di Kota Banda Aceh juga mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja Pegawai. orang yang bekerja di lapangan biasanya memiliki risiko yang lebih tinggi dibanding orang yang bekerja di bagian *office*. Terlepas dari lokasi pekerjaan, keduanya adalah aset perusahaan yang harus dijaga dengan baik. Bukan hanya kesehatan kerja saja, namun juga keselamatan kerja pegawai.

Fenomena berdasarkan hasil wawancara awal pada tanggal 11 Januari 2023 dengan karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh, Permasalahan di rekrutmen hanyalah hal penempatan jabatan pegawai ada yang tidak sesuai dengan latar belakang atau pekerjaan yang diberikan yang dimiliki oleh calon pegawai, karena pihak HRD menempatkan calon pegawai tersebut tidak sesuai dengan latar belakang pegawai yang dibutuhkan diposisi, jadi hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja di Perumdam Tirta Daroy.

Untuk masalah keselamatan kerja sering terjadi dimana dalam melakukan tugas lapangan sering memakai pihak ke tiga atau pekerja diluar lingkup perusahaan, ini dilakukan karena dalam pembekalan alat pelindung diri untuk pekerja lapangan masih kurang. Jadi untuk mengurangi resiko kecelakaan pada pegawai perusahaan maka pihak perusahaan sering memakai pekerja dari luar yang mampu dibagian pekerjaan dilapangan tersebut, hal ini dilakukan karena para pekerja dari luar biasanya untuk menjaga *safety* ini dilakukan pada masing-masing individu jadi pihak perusahaan tidak ikut campur lagi dalam menjaga keselamatan mereka.

Dalam hal kesehatan kerja diperusahaan ini untuk pelayanan kesehatan atau penyediaan obat-obatan masih sangat kurang jadi diperlukan perubahan dalam hal ini. Jadi untuk menjaga kesehatan pegawainya pihak perusahaan masih mengandalkan jaminan kesehatan atau Asuransi kesehatan. Maka dari itu perencanaan kedepan membangun klinik khusus perusahaan uoaya ini dilakukan untuk kinerja para pegawainya lebih baik.

Untuk kinerja para pegawai disini beragam ada sebagian pegawai untuk kualitas kerja nya sudah menurun ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah usia, dimana para pegawai yang usia nya sudah 40 keatas kebanyakan tidak turun lagi kelapangan atau tidak melakukan pekerjaan yang berat jadi aktifitas kerja seperti biasa sudah menurun.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Penagruh Rekrutmen, Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh”**

Pekerja yang tidak langsung turun ke lapangan pun memiliki risiko yang besar. Misalnya pekerja yang harus mengoperasikan mesin. Jika salah dalam pengoperasiannya, bisa-bisa terjadi kecelakaan kerja. Sehingga harus berhati-hati dalam melaksanakan tugas. Ketika bekerja kita berharap semua berjalan dengan baik dan tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Namun kejadian kecelakaan itu sangat mungkin terjadi dalam dunia kerja. Baik yang berada di *office* maupun di lapangan keselamatan kerja karyawan sangat penting, Perusahaan harus mengikuti prosedur keselamatan kerja yang benar demi mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang mengenai arti pentingnya sebuah kebijakan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja bagi kemajuan perusahaan khususnya yang bergerak pada bidang penyaluran air bersih di Kota Banda Aceh, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh kesehatan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diinginkan untuk dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kesehatan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh rekrutmen, keselamatan kerja, dan kesehatan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khusus nya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih tentang pentingnya keselamatan dan jaminan kesehatan pada karyawan.

2. Bagi tempat peneliti

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih tepat dan efektif.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kePeneltian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut dalam kajian yang sama sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan referensi didalam penulisan tugas akhir atau skripsi yang lebih tepat dan efektif.

1.5 Ruang Lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rival & Basti (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil

kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu melalui beberapa aspek yang dilalui serta memiliki tahapan- tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif. Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi.
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin.
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif.
Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan

kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli.

Kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Edy Sutrisno, (2014 : 152) diantaranya :

1. Hasil Kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan carakerja serta kerja yang ada
5. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2.2.1 Rekrutmen

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen sdm pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian di seleksi agar diperoleh Pegawai yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok dalam calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang di kelola departemen sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efisien, rekrutmen orang yang tepat suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Menurut Marwansyah dalam (Rosento 2018) mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang di gunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

2.1.2.2 Hambatan Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat per rekrutan dapat muncul dari organisasi, per rekrutan serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora dalam sinambela (2016:123) menyatakan bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen yakni :

1. Karakteristik Organisasional Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.
2. Citra Organisasi Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu.
3. Kebijakan Organisasional yang dimaksud dengan kebijakan ini adalah aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan bagi organisasi.
4. Rencana Strategik dan Rencana SDM Rencana strategik (strategic plans) menunjukkan arah organisasi dan menetapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana SDM menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan secara internal.
5. Kebiasaan Perekrut Kesuksesan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Artinya, kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memerlukan waktu dengan jawaban yang sama.
6. Kondisi Eksternal Kondisi pasar pegawai merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen.
7. Daya Tarik Pekerjaan Seandainya, posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.
8. Persyaratan Pekerjaan Organisasi menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe pegawai yang sedang dicari. Pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan, serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharapannya.

2.1.2.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Siagian dalam Simbolon (2018) indikator-indikator rekrutmen adalah:

1. Kesesuaian pengetahuan

Setiap penempatan seseorang pada posisi apapun dalam perusahaan, harus ada kesesuaian, antara kemampuan dan tuntutan jabatan.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan *Hard Skill* atau biasa yang di kenal dengan *Technical Skill* atau keterampilan teknis, adalah keterampilan kandidat yang berkaitan dengan hal-hal teknis dalam pekerjaannya.

3. Kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan

Untuk mewujudkan tujuan sebagaimana terpapar diatas, Penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang di syaratkan sehingga di harapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang diudukinya.

4. Kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan.

Lingkungan berperan sebagai faktor penentu dan harus di perhatikan secara detail, lingkungan kerja ialah fasilitas mendukung untuk melancarkan segala aktifitas kerja, Rasa nyaman dan jaminan kesehatan pun perlu di pertimbangkan demi menciptakan suasana kondusif dan menyenangkan selama karyawan bekerja agar menunjang kinerja mereka.

2.1.2.4 Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Menurut Kasmir (2017:95) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.
4. Untuk kebutuhan seleksi Bagi perusahaan dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

2.3.1 Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Rival dan Sagala (2016:137) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan

mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses bahan, serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2016:92) keselamatan kerja merupakan perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan prestasi. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Munandar (2016:126) keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kegiatan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Komitmen dapat dilakukan dengan adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2016:91) program manajemen keselamatan kerja yang efektif dipengaruhi beberapa faktor adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan
Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan.
2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja
Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.
3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja
Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.
4. Komite keselamatan kerja
Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang
5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan
Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan

Kerja Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut Dessler (2016:103) ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

1. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terdapat pihak-pihak yang membangkan ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaanfatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

2.1.3.3 Penyebab Tidak Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan, setiap karyawan mengharapkan keselamatan kerja dapat diterapkan oleh setiap perusahaan dengan persediaan sarana dan prasarana. Menurut Dessler (2016:120), terdapat tiga penyebab ketidak selamatan kerja yang utama:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.

2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:
 - a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
 - b. Peralatan yang rusak.
 - c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar peralatan.
 - d. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang
 - e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
 - f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik)
3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:
 - a. Tidak mengamankan peralatan.
 - b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan.
 - c. Membuang benda sembarangan.
 - d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman
 - e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
 - f. Menggunakan prosedur yang tidak aman
 - g. Mengambil posisi yang tidak aman di bawah beban yang tergantung.
 - h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu, dan sebagainya

2.1.3.4 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161) indikator keselamatan kerja adalah tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

1. Keadaan tempat lingkungan kerja menyusun dan menyimpan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak. Pengaturan udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan bau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
2. Pengaturan penerangan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat atau ruang kerja yang kurang cahaya
3. Pemakaian peralatan kerja yang sudah usang atau rusak atau penggunaan alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
4. Kondisi fisik dan mental karyawan contohnya seperti stamina karyawan yang tidak stabil, motivasi kerja yang rendah sikap karyawan yang ceroboh dan lain sebagainya.

2.4.1 Kesehatan

2.1.4.1 Pengertian Kesehatan

Menurut Robbins (2015:96) masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras.

Menurut Menurut Sopiah (2014:26) jaminan kesehatan merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya program jaminan kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja.

Menurut Hasibuan (2016:82) jaminan kesehatan merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program jaminan kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan prestasi lebih baik lagi.

Menurut Siagian (2014:41) jaminan kesehatan merupakan suatu hal yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program jaminan kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material,

karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja.

Jaminan kesehatan adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya

Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres. Sedangkan menurut Slamet (2018:23) Jaminan kesehatan merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan

Program jaminan kesehatan yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja yang dikemukakan Siagian (2014:201-104) adalah seperti berikut:

1. Merokok di tempat kerja
Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya

peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai stres.

3. Lingkungan Kerja

Merupakan faktor yang paling dekat dengan karyawan. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja ada lima, yaitu fisik, kimia, biologi, fisiologi, dan psikososial. Contoh faktor fisik, yaitu suhu, iklim, tekanan, radiasi, dan getaran. sementara faktor kimia bisa berupa debu, kabut, asap, cairan, serta partikel. Selain itu, ada faktor biologi yang berupa jamur, virus, bakteri, serta parasit. keselarasan antara pekerjaan dan tenaga kerja juga menjadi faktor fisiologis yang memengaruhi lingkungan kerja. Terakhir faktor psikososial dalam lingkungan kerja bisa berupa sifat pekerjaan monoton, hubungan kerja kurang baik, tidak ada *passion*, dan minim kesejahteraan.

4. Beban Kerja

Beban kerja fisik dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Beberapa hal yang menyebabkan faktor internal, antara lain jenis kelamin, usia, status gizi, dan kondisi kesehatan. Sementara faktor eksternal bisa disebabkan stasiun kerja, tempat, tata ruang, sarana, organisasi, dan sikap. selain fisik, beban kerja mental juga harus diperhatikan karena dapat memengaruhi motivasi, kepercayaan, persepsi, dan keinginan. Adapun faktor yang memengaruhi beban kerja fisik, yaitu tugas, organisasi, dan lingkungan kerja.

5. Kondisi Psikologis

Selain faktor kesehatan secara fisik, bisa jadi ia mengalami gangguan psikologis. Jika dibiarkan, kondisi tersebut dapat memengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. gangguan psikologis bisa terjadi karena adanya hubungan kurang baik antara karyawan dengan atasan atau teman-temannya. Solusinya, pimpinan perusahaan harus membuka ruang diskusi bagi karyawannya. Selain itu, masalah psikologis juga dapat diatasi dengan mengadakan program pengembangan karier dan apresiasi untuk karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kesehatan

Menurut Sopiah (2014:26) jaminan kesehatan merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya program jaminan kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman

sekerja atau luar teman sekerja. Menurut Sopiah (2014:26). indikator jaminan kesehatan terdiri dari:

1. Kondisi lingkungan
lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor.hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan.dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.
2. Pengawasan
Pengawasan kesehatan kerja adalah serangkaian kegiatan pengawasan dari semua tindakan yang dilakukan oleh inspektur tambang atas pemenuhan pelaksanaan peraturan perundang-undangan atas obyek pengawasan kesehatan kerja.
3. Menyediakan Pertolongan (obat-obatan)
Di setiap perusahaan wajib memiliki P3K setidaknya obat-obatan dan pembekalan kesehatan ini adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan obat dan pembekalan kesehatan sesuai dengan kebutuhan kesehatan karyawannya.
4. Jaminan Kesehatan
Setiap perusahaan wajib memilki jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan yang dapat dimanfaatkan setiap karyawan dan ini wajib di daftarkan oleh perusahaan, badan usaha dan badan hukum untuk seluruh karyawan beserta anggota keluarganya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono (2018:59) penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Penelitian yang dilakukan (Melinda Fitriani Ariko 2019) dengan menggunakan variable pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja

terhadap kinerja karyawan pada Sucolindo,co Ltd cabang Palembang. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan cluster sampling, sampel yang digunakan sebanyak 101 orang. Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan umumnya karyawan mengakui bahwa kehadiran perilaku dan tanggung jawab mereka sudah baik, terhadap kompetensi karyawan umumnya karyawan juga telah termotivasi serta memiliki pengetahuan dan keterampilan, terhadap keselamatan dan kesehatan kerja umumnya karyawan mengakui bahwa lingkungan kerja sudah baik nilai disiplin kerja kompetensi dan keselamatan dan kesehatan kerja adalah positif dapat diartikan bahwa perbaikan ketiga variabel akan meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Reza Indradi Putera dan Sriharini 2017) variabel ini menggunakan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap jumlah karyawan penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT.Hanei Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja K3 terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT.Hanei Indonesia. Data yang digunakan untuk penelitian adalah dokumen perusahaan, analisis data tersebut diolah menggunakan metode regresi sederhana untuk mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja, koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan koefisien determinasi untuk mengetahui persentase serta analisis hipotesis (Uji t) untuk mengetahui signifikansi biaya K3 terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

biaya K3 berpengaruh terhadap jumlah penyakit kerja begitu juga biaya K3 terhadap jumlah kecelakaan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto 2018) dengan variabel pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia kota Probolinggo.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua uji instrumen data yaitu uji validitas dan uji Reliabilitas. Adapun analisis data yang di gunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, analisi varian , rekresi, uji F, analisis koefisien deterdimasi dan *standart error off estimate*. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuisisioner, observasi, wawancara dan dokumen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Roidah Lina 2020) dengan variabel Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, rancangan penelitian yang di gunakan adalah analisis regresi kuantitatif dan linier dengan jumlah sampel 56 dengan menggunakan teknik sampel jenuh selanjutnya penelitian di uji dengan tahapan analisis yang meliputi analisis deskriptif kuesioner, uji validitas, uji andiabilitas, uji regresi linier, uji koefisien kesimpulan dan uji koefisien deterdimasi. Hasil analisis regresi membuktikan rekrutmen berpengaruh sensitif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tata Sentosa. Temuan ini membuktikan

bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen. Semakin baik sistem rekreasi yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Alwi, Edi Sugiono 2020) dengan variabel Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indoturbine Jakarta Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indoturbine Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada 116 orang karyawan dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indoturbine Jakarta Pusat.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang maka dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sucolindo,co Ltd cabang Palembang, Melinda Fitriani Andiko(2019)	Metode yang digunakan Asosiatif , analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data menggunakan progam SPSS.	mengakui bahwa lingkungan kerja sudah baik nilai disiplin kerja kompetensi dan keselamatan dan kesehatan kerja adalah positif dapat di artikan bahwa perbaikan ketiga variabel akan meningkatkan kinerja.	1.Variabel disiplin kerja 2.Lokasi penelitian	1.Variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan 2.Analisi yang dipakai regresi linier berganda
2	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT.Hanei Indonesia Reza Indradi Putera, Sri Harini (2017)	Analisis data menggunakan metode regresi sederhana. Data yang di gunakan untuk penelitian ini adalah dokumen perusahaan.	Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap jumlah penyakit kerja begitu juga biaya K3 terhadap jumlah kecelakaan kerja	1.Variabel jumlah penyakit kerja 2.Jumlah kecelakaan kerja,	1.Pengaruh keselamatan 2.Kesehatan kerja

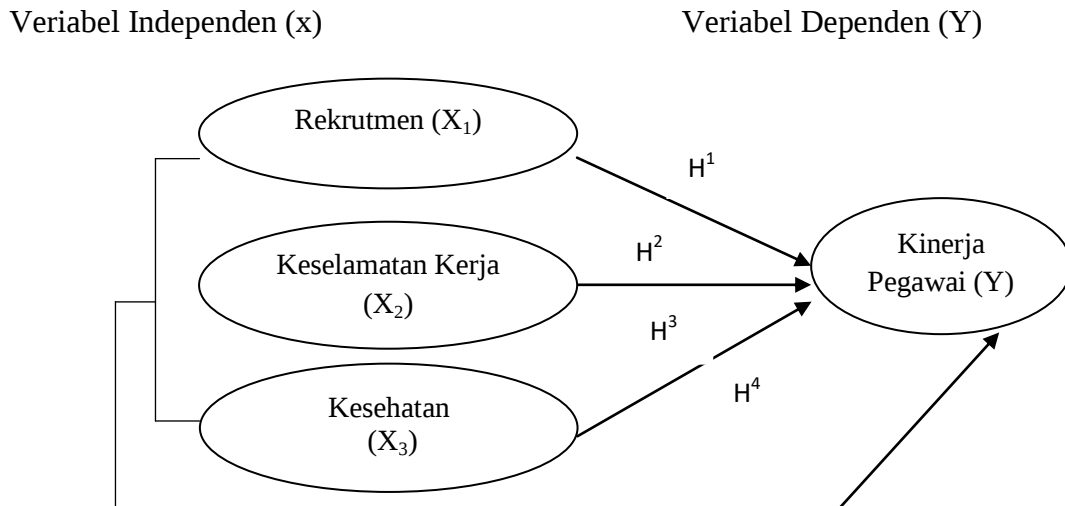
3	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto (2018)	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner observasi, wawancara dan dokumen adapun metode pengolahan data dalam penelitian ini yaitu terdiri dari <i>editing</i>, <i>skoring</i>, dan tabulasi. Uji intrumen data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial. Analisis ini merupakan analisis statistik menggunakan persamaan regresi linier sederhana yang digunakan untuk memuji hipotesis yang di ajukan oleh peneliti adapun langkah langkah yang digunakan dalam analisis persamaan regresi , linier sederhana, analisis varian garis regresi, uji F, aktivitas garis regresi dan <i>standart error of estimate</i>	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia” hal ini dapat dibuktikan dari nilai R-Square sebesar 67,9%.	1. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier sederhana 2. Tempat penelitian	1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja
---	---	--	---	---	--

4	Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, Roidah Lina pada tahun (2020)	penelitian yang di gunakan adalah analisis regresi kuantitatif dan linier dengan jumlah sampel 56 dengan menggunakan teknik sampel jenuh selanjutnya penelitian di uji dengan tahapan analisis yang meliputi analisis deskriptif kuesioner, uji validitas, uji andiabilitas, uji regresi linier, uji koefisien kesimpulan dan uji koefisien deterdimasi.	Hasil analisis regresi membuktikan rekrutmen berpengaruh sensitif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tata Sentosa. Temuan ini membuktikan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen. Semakin baik sistem rekreasi yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.	1.Tempat penelitian 2. Variabel X_1 X_2 3.Regresi linier sederhana	1. Variabel X_1 dan variabel Y sama
5	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indoturbine Jakarta Pusat. Muhammad Alwi, Edi Sugiono pada tahun (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indoturbine Jakarta Pusat. dianalisis menggunakan metode analisis rekresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa Rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indoturbin e Jakarta Pusat.	1. perbedaan variabel X_2 dan variabel X_3 2. tempat penelitian	1. persamaan metode analisis linear berganda

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya SDM merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kunci kesuksesan bagi organisasi tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya, maka dari itu peranan sumber daya manusia sangat berarti bagi organisasi dalam menjalankan aktifitas didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan . Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja.

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model Konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan memperjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



GAMBAR 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 128) hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Diduga Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H₂ : Diduga Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H₃ : Diduga Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

H₄ : Diduga Rekrutmen, Keselamatan kerja dan Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Objek penelitian mengenai Kinerja Karyawan. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang Pegawai Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi yang dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Menurut Sugiyono (2015 : 14) terhadap beberapa jenis penelitian antara lain :

1. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.
2. Penelitian Kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk data, skema dan gambar

Berdasarkan teori tersebut maka penelitian ini merupakan asosiatif kuantitatif data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian di analisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan pengujian di interprestasikan.

3.1.3 Horizon Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada priode tertentu (satu titik waktu) dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa priode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu) tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab, penelitian deskriptif berdasarkan tentang waktu *time horizonal* yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya di lakukan pada satu priode terhadap berbagai sample dalam populasi.

Tabel 3.1
Horizon waktu

Keterangan	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2022
Pengajuan judul					
Survei Awal					
Penyusunan proposal					
Seminar proposal					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara.

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis.

Untuk mengubah data kualitatif katagori pertanyaan yang dirancang. Dalam koesioner diberi skor 1-5 dengan katagori menurut arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

3.2 Populasi dan Sempel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 80) definisi Populasi adalah”populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan kataristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada karyawan 234 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut sugiyono (2020:127) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode Slovin, jumlah populasi yang ada pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh yang berjumlah 234 responden. Karena jumlah populasi lebih besar dari 100 orang responden.

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan sampel minimal dengan hitungan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Umar (2013:78) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

N = Besar Populasi

n = Besar Sampel

e = Presentase kesalahan yang ditoleransi 5-10%

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

$$n = \frac{234}{1+234(10\%)^2}$$

$$n = \frac{234}{1+234(0,1)^2}$$

$$n = \frac{234}{1+234(0,01)}$$

$$n = \frac{234}{(1+2,34)}$$

$$n = \frac{234}{3,34}$$

$$n = 70,059$$

Apabila dibulatkan maka dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 karyawan

3.3 Teknik Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2020:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Data primer merupakan data langsung yang diperoleh dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner.

3.4 Defenisi dan Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020:38) berdasarkan pustaka dan perusahaan hipotesis, maka variable dalam penelitian ini adalah:

1. Variable Bebas (Indenpendent)

Menurut Sugiyono (2020:69) mendefinisikan variable independen adalah variable ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

2. Variabel terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2020: 69) Sering disebut dengan Variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai Variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karna adanya variabel bebas.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel Rekrutmen (X_1), variabel Keselamatan kerja (X_2) dan variabel Kesehatan kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja kerja karyawan (Y) dengan kriteria adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Defenisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Ukuran Skala	Item pertanyaan
Dependen					
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:182)	-Hasil kerja -.Pengetahuan pekerjaan -Inisiatif -Kecakapan mental - Sikap (Sutrisno, 2014:152)	Likert	A1 A2 A3 A4 A5
Independen					
2	Rekrutmen (x_1)	mengatakan bahwa “ Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang	- Kesesuai pengetahuan -Keterampilan -Kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan - Kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan	Likert	B1 B2 B3 B4

		dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya ”. Menurut Marwansyah dalam (Rosento, 2018)	kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan (Siagian dalam Simbolon :2018)		
3	Keselamatan kerja (X ₂)	Merupakan perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan, keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan prestasi (peraturan menteri tenaga kerjaan republik indonesia nomor 5 (tahun 2018)	- Keadaan lingkungan - Penerangan -Pemakaian peralatan kerja - Kondisi fisik dan Metal karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161)	Likert	C1 C2 C3 C4
4	Kesehatan(X ₃)	Suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan	- Kondisi lingkungan	Likert	D1 D2

		oleh perusahaan, karena dengan adanya program jaminan kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material , karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja (sopiah, 2014: 26)	-pengawasan -menyediakan Pertolongan (obat-obatan) - jaminan kesehatan (sopiah 2014: 26)		D3 D4
--	--	---	---	--	----------

3.5 Teknik Analisi Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul, Sugiyono (2020:206). Untuk menguji pengaruh variabel bebas X (Keselamatan kerja dan jaminan kesehatan), terdapat variabel terikat Y (Kinerja karyawan), digunakan analisa Regresi linear berganda. Adapun pengolahan data menggunakan alat bantu program statistik SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*).

Penelitian ini peneliti mengaplikasikan persamaan regrasi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Koefesien konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefesien regresi

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Keselamatan Kerja

X_3 = Kesehatan

e = Error Term

3.6 Metode Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:23) validitas adalah untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Untuk mengetahui validity, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrukmen mengukur construct sesuai dengan apa yang diharapkan. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel). Apakah nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukuran yang reliabel,

melainkan datanya karena kita uji adalah data bukan alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk menyingkirkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini, otak reliabilitas adalah nilai alpha cronbach yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2014:235) menyatakan bahwa nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuensioner dinyatakan handal apabila nilai alpha cronbach yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalisasi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variable pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic dianggap tidak valid. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi komulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau berada disekitar garis diagonal (Ghozali, 2015;161)

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Asumsi Multikolinearitas menyatakan variable independent harus terbebas dari gejala Multikolinearitas.

Gejala Multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independent. Deteksi ada tidaknya Multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variabel Inflation Factor) dan Tolerance. Regresi dikatakan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$, dan tolerance $> 0,1$ (10%). (Ghozali, 2015;161)

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015;161) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan pengamatan lain. tetap, maka disebut hokokerokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regrasi yang baik adalah yang tedapat homodedastisitas atau tidak terjadinya heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y Prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentied. Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotetis

3.8.1 Uji t (parsial)

Ujit (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisian regresi secara parsial. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstanta.

Menurut Sugiyono (2020: 256), menggunakan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

T = Distribusi t

R = koefesien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinial

n = jumlah data

(t-teas) hasil perhitungan ini selajutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.50. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

3.8.2 Uji F (simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independent (X₁ dan X₂) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh keselamatan dan jaminan kesehatan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2014: 257) dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefesien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikat level 5% pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikat sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel dependen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perumdam Tirta Daroy merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perumdam Tirta Daroy terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Perumdam Tirta Daroy sebagai perusahaan Air minum di Kota Banda Aceh yang berdiri sejak 24 Mei 1975, memiliki arti penting dalam pembangunan Kota. Sejak awal berdirinya sampai saat ini tidak kurang dari 47.000 pelanggan di tangani baik sifatnya aktif maupun in aktif. Eksistensi Perumdam Tirta Daroy yang telah berumur 43 Tahun kalau kita ibaratkan sudah masuk pada taraf kedewasaan. Oleh karena itu sudah sangat layak jika Perumdam Tirta Daroy menyandang “Predikat Dewasa dalam Pelayanan”. Ini menandakan Perusahaan ini satu langkah lagi menuju profesional.

Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh beralamat di Jl. Tgk. Daud Beureueh/Stadion Lampineung, Kota Banda Aceh. Visi Perumdam Tirta Daroy dengan pelayanan yang handa, melalui SDM yang profesional dan berakhlakul karimah. Sedangkan misinya adalah meningkatkan pelayanan yang prima bagi pelanggan, meningkatkan kepedulian masyarakat dalam pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM), meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan.

Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh mempunyai Visi “Menjadi PDAM dengan Pelayanan Yang Handal, Melalui Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Berakhlakul Karimah”. Sedangkan Misi Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh:

1. Meningkatkan Pelayanan Yang Prima Bagi Pelanggan.
2. Meningkatkan Kepedulian Masyarakat Dalam Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum.
3. Meningkatkan Efisien Perusahaan.
4. Meningkatkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*).
5. Meningkatkan Kompetensi Dan Kesejahteraan Karyawan

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	2	2,9
	b. 26-31 tahun	12	17,1
	c. 32-37 tahun	14	20,0
	d. 38-73 tahun	19	27,1
	e. 44-50 tahun	14	20,0
	f. > 51 tahun	9	12,9
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 2 responden atau 2,9%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 12 responden atau 17,1%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 20,0%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 19 responden atau 27,1%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 14 responden atau 20,0% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 9 responden atau 12,9%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	41	58,6
	b. Wanita	29	41,4
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 41 responden atau 58,6% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 29 responden atau 41,4% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	14	18,6
	b. Menikah	57	81,4
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 13 responden atau 18,6% berstatus belum menikah dan sebanyak 57 responden atau 81,4% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	11	15,7
	b. Diploma	17	24,8
	c. Sarjana (S1)	39	55,7
	d. Pascasarjana (S2)	3	4,3
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 11 responden atau 15,7% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 17 responden atau 24,8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 39 responden atau 55,7% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 3 responden atau 4,3% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	5	7,1
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	49	70,0
	d. Rp.5.500.000	5	22,9
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 7,1% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 49 responden atau 70,0% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 5 responden atau 22,9% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,244, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=70)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,616	0,244	Valid
2	A2		0,690	0,244	Valid
3	A3		0,694	0,244	Valid
4	A4		0,602	0,244	Valid
5	A5		0,423	0,244	Valid

Tabel 4.6 Lanjutan

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=70)	Ket
6	B1	Rekrutmen	0,635	0,244	Valid
7	B2		0,870	0,244	Valid
8	B3		0,781	0,244	Valid
9	B4		0,760	0,244	Valid
10	C1	Keselamatan kerja	0,642	0,244	Valid
11	C2		0,709	0,244	Valid
12	C3		0,696	0,244	Valid
13	C4		0,649	0,244	Valid
14	D1	Kesehatan	0,706	0,244	Valid
15	D2		0,505	0,244	Valid
16	D3		0,636	0,244	Valid
17	D4		0,638	0,244	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,813	Handal
2.	Rekrutmen (X_1)	0,60	0,891	Handal
3.	Keselamatan Kerja (X_2)	0,60	0,838	Handal
4.	Kesehatan (X_3)	0,60	0,796	Handal

Sumber : data diolah, 2023

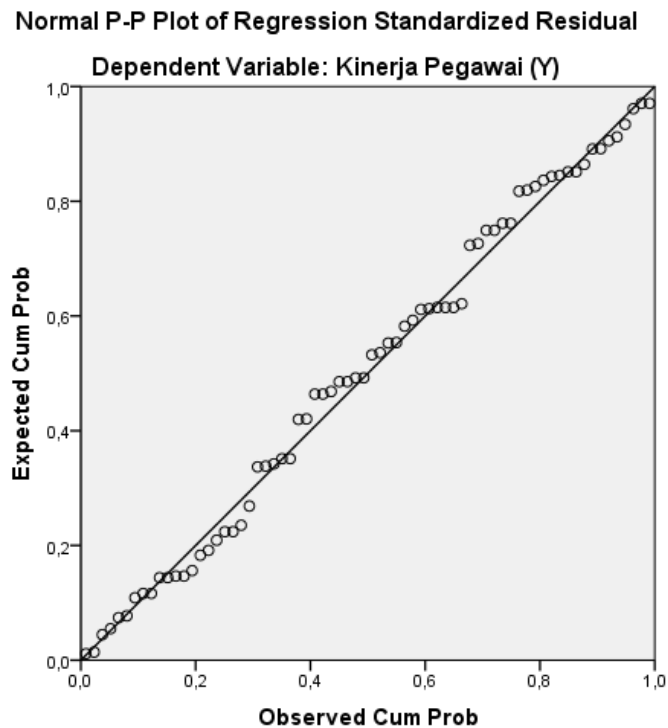
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa relialibilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja pegawai, Rekrutmen, Keselamatan kerja dan Kesehatan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Rekrutmen	0,298	3,356	Non Multikolinieritas
Keselamatan Kerja	0,224	4,462	Non Multikolinieritas
Kesehatan	0,272	3,672	Non Multikolinieritas

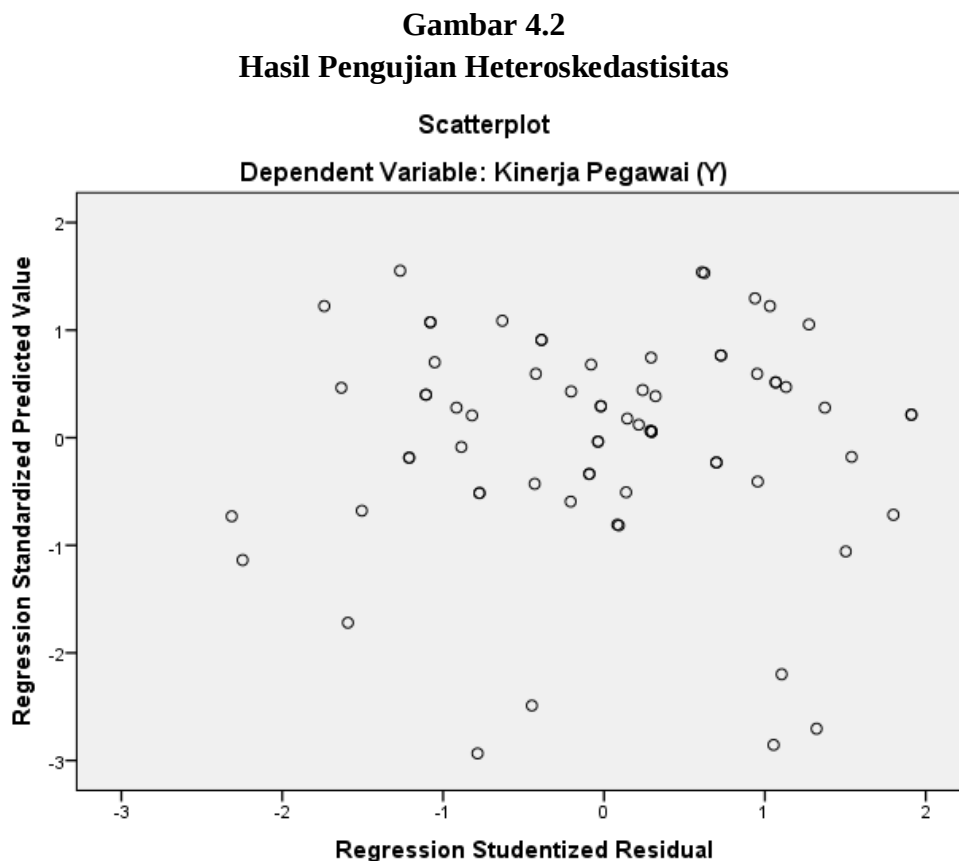
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Rekrutmen (X_1), variabel Keselamatan kerja (X_2) dan variabel Kesehatan (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja pegawai .

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	4	5,7	2	2,9	8	11,4	28	40,0	28	40,0	4,06
2	Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	3	4,3	5	7,1	12	17,1	34	48,6	16	22,9	3,79
3	Pegawai bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	2	2,9	4	5,7	18	25,7	32	45,7	14	20,0	3,74
4	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	2	2,9	3	4,3	20	28,6	35	50,0	10	14,3	3,69

Tabel 4.9 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	pegawai selalu ramah kepada pegawai lainnya	1	1,4	2	2,9	18	25,7	30	42,9	19	27,1	3,91
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Pegawai bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. pegawai selalu ramah kepada pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,84 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja pegawai karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Rekrutmen

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai rekrutmen dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	HRD merekrut pegawai sesuai dengan latar belakang pengetahuan pegawai	4	5,7	1	1,4	8	11,4	43	61,4	17	20,0	3,89
2	Skill yang pegawai punya selalu di aplikasikan dipekerjaan yang pegawai lakukan	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,83
3	Kemampuan pegawai selalu sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang diberikan	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
4	Semua Pegawai Perumdam Tirta Daroy merasa sesuai dengan lingkungan perusahaan	2	2,9	7	10,0	21	30,0	29	41,1	11	15,7	3,57
Rata-rata												3,80

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa HRD merekrut pegawai sesuai dengan latar belakang pengetahuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Skill yang pegawai punya selalu di aplikasikan dipekerjaan yang pegawai lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Kemampuan pegawai selalu sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 dan semua Pegawai Perumdam Tirta Daroy merasa sesuai dengan lingkungan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Nilai rerata pada variabel rekrutmen sebesar 380 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel rekrutmen karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Keselamatan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel keselamatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60
2	Pegawai memiliki ruangan dengan penerangan yang baik	4	5,7	1	1,4	8	11,4	43	61,4	17	20,0	3,84
3	Pegawai memiliki peralatan kerja yang tidak layak pakai	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,70
4	Mental pegawai selama bekerja baik	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
Rata-rata												3,76

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Pegawai memiliki ruangan dengan penerangan yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Pegawai memiliki peralatan kerja yang tidak layak pakai dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Mental pegawai selama bekerja baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Nilai rerata pada variabel keselamatan kerja sebesar 3,76 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel keselamatan kerja karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.3.4 Variabel Kesehatan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kesehatan dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kesehatan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tingkat kebersihan lingkungan pegawai sangat baik	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
2	Pegawai diperiksa secara berkala kesehatannya oleh perusahaan	2	2,9	7	10,0	21	30,0	29	41,1	11	15,7	3,30
3	Adanya pelayanan kesehatan ditempat kerja pegawai seperti obat-obatan	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,84
4	Jaminan kesehatan pegawai diperhatikan oleh perusahaan	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,70
Rata-rata												3,69

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat kebersihan lingkungan pegawai sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Pegawai diperiksa secara berkala kesehatannya oleh perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,30. Adanya pelayanan kesehatan ditempat kerja pegawai seperti obat-obatan dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Jaminan kesehatan pegawai diperhatikan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Nilai rerata pada variabel Kesehatan sebesar 3,69

artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kesehatan karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor rekrutmen (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan kesehatan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,060	0,262	4,039	1,997	0,000
Rekrutmen (X_1)	0,268	0,087	3,081	1,997	0,000
Keselamatan kerja(X_2)	0,452	0,071	6,366	1,997	0,000
Kesehatan (X_3)	0,216	0,089	2,427	1,997	0,021

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,060 + 0,268X_1 + 0,452X_2 + 0,216X_3 + E$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1) Konstanta (α)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,060 artinya bila mana rekrutmen (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan kesehatan (X_3), dianggap konstan, maka

kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh, adalah sebesar 1,060 pada satuan skala likert artinya kinerja pegawai masih rendah.

2) Koefisien Regresi (β)

- a. Koefisien regresi rekrutmen (X_1) sebesar 0,268. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel rekrutmen akan meningkatkan kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sebesar 26,8% dengan asumsi variabel keselamatan kerja (X_2) dan kesehatan (X_3) dianggap konstan.
- b. Koefisien regresi keselamatan kerja (X_2) sebesar 0,452. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel keselamatan kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sebesar 45,2% dengan asumsi variabel rekrutmen (X_1), dan kesehatan (X_3) dianggap konstan
- c. Koefisien regresi kesehatan (X_3) sebesar 0,216. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kesehatan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. sebesar 21,6% dengan asumsi variabel rekrutmen (X_1) dan keselamatan kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 45,2%.

3) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804 ^a	0,646	0,630	0,44287

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,804 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80,4%. Artinya faktor rekrutmen (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan kesehatan (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,630 artinya bahwa sebesar 63% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Rekrutmen (X_1), Keselamatan kerja (X_2) dan Kesehatan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 37% dijelaskan oleh

faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi pegawai, pengalaman kerja dan lainnya.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat rekrutmen (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Rekrutmen (X_1)

Pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,081) lebih besar dari t_{tabel} (1,997), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , artinya rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

2. Pengaruh Keselamatan kerja (X_2)

Pengaruh keselamatan kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (6,366) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , artinya keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

3. Pengaruh Kesehatan (X_3)

Pengaruh kesehatan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} sebesar 2,427 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat rekrutmen 95% adalah 1,997. oleh karena t_{hitung} (2,427) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} , artinya kesehatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Rekrutmen, Keselamatan kerja dan Kesehatan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	23,639	3	7,880	40,174	2,746	,000 ^b
Residual	12,945	66	0,196			
Total	36,583	69				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,174 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat rekrutmen (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,746. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (40,174) lebih besar dari F_{table} (2,746). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel rekrutmen (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan kesehatan (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian

dari Andiko (2019), Hartanto (2018) dan Lina (2020) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan konsumen mampu meningkatkan kinerja pegawai. Rekrutmen pegawai pada Tirta Daroy Banda Aceh seperti proses rekrutmen pegawai berdasarkan sumber atau formasi jumlah pegawai, kemudian metode perekrutan pegawai atau mutasi pegawai sesuai dengan prosedur yang berlaku, pihak instansi membutuhkan pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan dan dalam melakukan rekrutmen sudah sesuai dengan prosedur serta penawaran kerja yang dilakukan oleh dinas sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Kemudian keselamatan kerja seperti keamanan lingkungan kerja sangat tinggi, memiliki ruangan dengan penerangan yang baik, memiliki peralatan kerja yang tidak layak pakai dan mental pegawai selama bekerja baik. Selain itu kesehatan kerja yang dimaksud yaitu tingkat kebersihan lingkungan sangat baik, diperiksa secara berkala kesehatannya oleh perusahaan, adanya pelayanan kesehatan ditempat kerja seperti obat-obatan dan jaminan kesehatan saya diperhatikan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
2. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
3. Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
4. Rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pegawai Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh dapat melakukan rekrutmen yang sesuai dengan prosedur perusahaan dan bersifat terbuka supaya masyarakat tetap percaya dengan proses rekrutmen

2. Pimpinan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh dapat meningkatkan keselamatan kerja pegawai dengan menyediakan berbagai peralatan yang lengkap.
3. Pimpinan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh menjaga kesehatan kerja dalam suatu organisasi dengan tingkat kenyamanan dan keamanan bekerja
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel rekrutmen, keselamatan kerja dan kesehatan tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja serta prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Muhammad & Sugiono, Edi. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penetapan Kerja. Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine. Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakaria.
- Arikunto. (2018). Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia :Jilid 10. Jakarta PT.Indeks.
- Edy Sutrisno (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke enam. Prada Media Group, Jakarta.
- Fitriani Ariko, Melinda. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Jurnal. Um/Palembang.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS Semarang.
- Hardiyono et al., (2020) di RS Dr. Wahidin. Sudirohusodo Makassar juga melaporkan bahwa perawat mengalami burnout semasa
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit.Bumi Aksara.
- Kasmir (2017). *Customer Service Excellent. Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok :PT Rajagrafindo Persada.
- Lina, Roidah (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Reflection: Economic, Acouting, Managament Busines*.
- Marwansyah (2018). Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Jurnal Akuntansi.
- Masram & Mu'ah (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Zivatama Publiser.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung
- Megginson dalam Taryaman(2016:137).Kesehatan Kerja adalah. "Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis

- Munandar, Kuku. (2016). *Pengenalan Laboratorium IPA-Biologi Sekolah*. Bandung : Refika Aditama.
- Malhotra, Naresh. (2014). *Basic Marketing Research*. Person Education : England.
- Nining Wahyuni,dkk. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. PT. Kutai.
- Reza Indradi. Putera. Sri Harini, (2017). *Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan pada*. PT. Hanei Indonesia.
- Rival & Basri (2017) *Pengaruh Vasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD DR A M RABAIN MUARA ENIM*. Jurnal Repositori, Palembang.
- Rival dan Sagala (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan timothy A. Judge (2015). *Perilkau organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode Peneltian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Siagian Sondang (2018). *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pt. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta (Populasi).
- Slamet. (2018). *BPJS Kesehatan*. Magelang.
- Simbolon, D., Jumiati, & Rahmadi, A. (2018). *Pencegahan dan Penanggualangan Kurang energi (KEK) dan Anemia Pada Ibu Hamil*. CV Budi Utama.
- Sinambela (2016). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Lijan Poltak.
- Sedarmayanti (2016). *Manajamen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Berokrasi dan Manajamen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Andi.
- Siagian. (2014). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Lampiran 1

KUISIONER

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi UNMUHA. Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah tanda () pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Indentitas saya

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. >Rp. 5.500.000 ☐

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	Kinerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	saya selalu ramah kepada pegawai lainnya					

No.	Rekrutmen (X1)	STS	TS	N	S	SS
1.	HRD merekrut pegawai sesuai dengan latar belakang pengetahuan pegawai					
2.	Skill yang pegawai punya selalu di aplikasikan dipekerjaan yang pegawai lakukan					
3.	Kemampuan pegawai selalu sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang diberikan					
4.	Semua Pegawai Perumdam Tirta Daroy merasa sesuai dengan lingkungan perusahaan					

No.	Keselamatan (X2)	STS	TS	N	S	SS
1.	Tingkat keamanan lingkungan kerja sangat tinggi					
2.	Saya memiliki ruangan dengan penerangan yang baik					
3.	Saya memiliki peralatan kerja yang tidak layak pakai					
4.	Mental pegawai selama bekerja baik					

No.	Kesehatan (X3)	STS	TS	N	S	SS
1.	Tingkat kebersihan lingkungan saya sangat baik					
2.	Saya diperiksa secara berkala kesehatannya oleh perusahaan					
3.	Adanya pelayanan kesehatan ditempat kerja saya seperti obat-obatan					
4.	Jaminan kesehatan saya diperhatikan oleh perusahaan					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator				X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
1	3	2	2	1	3	5	5	5	3	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	3,50	4	4	5	3	4,00
2	1	1	1	3	3	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	4	4,00	2	4	2	4	3,00	4	2	4	2	3,00
3	6	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00	4	2	2	4	3,00
4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
5	6	2	2	1	3	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	2	4	4	3,50
6	3	1	2	2	3	5	3	4	4	4	4,00	4	3	3	4	3,50	3	3	5	5	4,00	5	5	5	5	5,00
7	2	2	2	2	2	5	4	3	3	5	4,00	4	5	4	3	4,00	3	3	3	4	3,25	4	5	5	3	4,25
8	3	1	2	1	3	4	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	4,25	4	3	4	4	3,75
9	5	1	1	2	4	5	5	2	4	5	4,20	4	2	3	3	3,00	3	3	4	3	3,25	3	4	3	4	3,50
10	5	1	2	3	3	5	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
11	2	1	2	1	3	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	4	4,75	4	4	4	5	4,25	5	2	5	4	4,00
12	4	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	3	3,50	4	3	4	3	3,50	3	4	3	4	3,50
13	6	2	2	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4,50	4	3	4	5	4,00
14	4	1	2	3	4	5	5	5	4	4	4,60	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25	4	2	4	4	3,50
15	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	4,50	5	5	5	4	4,75
16	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	3	3,75	4	4	5	3	4,00	3	3	4	5	3,75
17	5	2	2	1	3	3	2	2	2	5	2,80	2	2	2	2	2,00	1	1	2	2	1,50	2	2	1	2	1,75
18	4	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	3	3,75	4	5	4	4	4,25	4	2	4	4	3,50
19	5	1	2	3	4	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	3	4,00	4	4	4	4	4,00	4	2	4	4	3,50
20	3	1	2	3	3	5	3	3	3	3	3,40	3	3	5	3	3,50	2	4	3	3	3,00	3	4	3	3	3,25
21	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2,20	5	1	1	1	2,00	3	2	1	1	1,75	1	1	1	1	1,00
22	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	3	5	4,50
23	5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	2	5	5	4,25
24	5	2	2	3	3	2	4	1	3	2	2,40	4	2	4	2	3,00	3	4	2	4	3,25	4	2	4	2	3,00
25	3	1	2	3	2	4	4	3	2	4	3,40	4	4	2	4	3,50	3	4	2	4	3,25	4	1	4	2	2,75
26	3	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	4	4,50	4	4	5	4	4,25	4	4	4	5	4,25
27	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
28	2	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00
29	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
30	5	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	3	3,75	3	4	2	4	3,25	4	2	4	2	3,00
31	2	2	1	3	3	1	1	1	4	4	2,20	4	4	3	2	3,25	2	4	1	4	2,75	4	3	3	1	2,75
32	4	1	2	3	4	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	3,75	3	5	4	5	4,25	5	4	5	4	4,50
33	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
34	4	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3,50	4	4	4	3	3,75
35	6	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3,60	4	4	3	3	3,50	3	5	4	5	4,25	5	5	4	4	4,50
36	2	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	3,75	4	2	4	3	3,25
37	6	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2,20	1	1	1	2	1,25	2	3	3	3	2,75	3	1	3	3	2,50
38	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3,00	1	1	1	1	1,25	2	2	2	3	2,25	3	1	3	2	2,25
39	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1,80	1	1	2	1	1,25	2	2	1	1	1,50	1	2	1	1	1,25
40	5	1	2	3	3	1	2	2	3	5	2,60	1	1	2	2	1,50	3	1	1	1	1,50	1	1	3	1	1,50
41	5	1	2	2	3	5	5	5	3	3	4,20	4	4	5	4	4,25	4	5	5	5	4,75	5	3	5	5	4,50
42	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,75
43	2	1	2	3	3	3	3	3	5	5	3,80	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	4,75	4	4	4	5	4,25
44	4	2	2	2	4	5	4	4	3	5	4,20	4	5	4	4	4,25	3	4	5	4	4,00	4	5	5	5	4,75
45	6	1	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
46	4	1	2	3	4	4	3	5	4	3	3,80	5	5	3	4	4,25	2	1	3	4	2,50	4	5	3	3	3,75
47	3	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	4,75	4	3	5	5	4,25
48	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4,75	4	4	4	5	4,25
49	5	1	2	3	3	3	3	3	4	5	3,60	4	4	4	3	3,75	3	3	3	4	3,25	4	3	3	3	3,25
50	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	5	4	4	4,25
51	3	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	4,25	4	3	3	5	3,75
52	4	1	1	2	3	4	4	4	3	4	3,80	4	5	5	4	4,50	3	4	5	5	4,25	5	5	5	5	5,00
53	6	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3,60	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	3,50
54	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3,40	4	4	4	3	3,75	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4	4,25
55	6	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
56	3	1	2	2	3	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00
57	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
58	5	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	3											

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	2,9	2,9	2,9
	26-31 tahun	12	17,1	17,1	20,0
	32-37 tahun	14	20,0	20,0	40,0
	38-43 tahun	19	27,1	27,1	67,1
	44-50 tahun	14	20,0	20,0	87,1
	> 51 tahun	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	58,6	58,6	58,6
	Wanita	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	13	18,6	18,6	18,6
	Menikah	57	81,4	81,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	11	15,7	15,7	15,7
	Diploma	17	24,3	24,3	40,0
	Sarjana	39	55,7	55,7	95,7
	Pasca Sarjana	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	5	7,1	7,1	7,1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	49	70,0	70,0	77,1
	>Rp. 5.500.000	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	2	2,9	2,9	8,6
	KS	8	11,4	11,4	20,0
	S	28	40,0	40,0	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	5	7,1	7,1	11,4
	KS	12	17,1	17,1	28,6
	S	34	48,6	48,6	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,7	5,7	8,6
	KS	18	25,7	25,7	34,3
	S	32	45,7	45,7	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,3	4,3	7,1
	KS	20	28,6	28,6	35,7
	S	35	50,0	50,0	85,7
	SS	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	KS	18	25,7	25,7	30,0
	S	30	42,9	42,9	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Rekrutmen (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	1	1,4	1,4	7,1
	KS	8	11,4	11,4	18,6
	S	43	61,4	61,4	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	3	4,3	4,3	11,4
	KS	8	11,4	11,4	22,9
	S	37	52,9	52,9	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	4	5,7	5,7	10,0
	KS	9	12,9	12,9	22,9
	S	35	50,0	50,0	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	7	10,0	10,0	12,9
	KS	21	30,0	30,0	42,9
	S	29	41,4	41,4	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Keselamatan Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	3	4,3	4,3	8,6
	KS	14	20,0	20,0	28,6
	S	32	45,7	45,7	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	7	10,0	10,0	15,7
	KS	11	15,7	15,7	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	10	14,3	14,3	20,0
	S	42	60,0	60,0	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Kesehatan (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	10	14,3	14,3	20,0
	S	42	60,0	60,0	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	17	24,3	24,3	31,4
	KS	12	17,1	17,1	48,6
	S	24	34,3	34,3	82,9
	SS	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	14	20,0	20,0	25,7
	S	38	54,3	54,3	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	7	10,0	10,0	15,7
	KS	11	15,7	15,7	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	1,075	70
A2	3,79	1,020	70
A3	3,74	,943	70
A4	3,69	,877	70
A5	3,91	,880	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,13	8,288	,616	,774
A2	15,40	8,186	,690	,749
A3	15,44	8,540	,694	,749
A4	15,50	9,268	,602	,778
A5	15,27	10,114	,423	,825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,19	13,255	3,641	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	182,917	69	2,651	3,141	,015
Within People Between Items	6,217	4	1,554		
Residual	136,583	276	,495		
Total	142,800	280	,510		
Total	325,717	349	,933		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 9 Reliability & Kemampuan Rekrutmen (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,89	,941	70
B2	3,83	1,076	70
B3	3,90	1,009	70
B4	3,57	,972	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,30	7,836	,635	,902
B2	11,36	6,233	,870	,815
B3	11,29	6,903	,781	,851
B4	11,61	7,168	,760	,859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,19	12,066	3,474	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	208,146	69	3,017		
Within People					
Between Items	4,925	3	1,642	4,974	,002
Residual	68,325	207	,330		
Total	73,250	210	,349		
Total	281,396	279	1,009		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 10 Reliability & Validitas Keselamatan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,60	,939	70
C2	3,84	1,002	70
C3	3,70	1,108	70
C4	3,90	,887	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	11,44	6,540	,642	,808
C2	11,20	6,017	,709	,778
C3	11,34	5,620	,696	,787
C4	11,14	6,733	,649	,807

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,04	10,505	3,241	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	181,218	69	2,626	3,060	,029
Within People					
Between Items	3,896	3	1,299		
Residual	87,854	207	,424		
Total	91,750	210	,437		
Total	272,968	279	,978		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 1 Reliability & Validitas Kesehatan (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,90	,887	70
D2	3,30	1,220	70
D3	3,84	,911	70
D4	3,70	1,108	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	10,84	6,714	,706	,708
D2	11,44	6,192	,505	,811
D3	10,90	6,874	,636	,736
D4	11,04	6,042	,638	,729

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,74	10,745	3,278	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	185,343	69	2,686	9,334	,000
Within People					
Between Items	15,371	3	5,124		
Residual	113,629	207	,549		
Total	129,000	210	,614		
Total	314,343	279	1,127		

Grand Mean = 3,69

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan (X3), Rekrutmen (X1), Keselamatan Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,630	,44287

a. Predictors: (Constant), Kesehatan (X3), Rekrutmen (X1),
Keselamatan Kerja (X2)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,639	3	7,880	40,174	,000 ^b
	Residual	12,945	66	,196		
	Total	36,583	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan (X3), Rekrutmen (X1), Keselamatan Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,060	,262		4,039	,000
	Rekrutmen (X1)	,268	,087	,301	3,081	,000
	Keselamatan Kerja (X2)	,452	,071	,515	6,366	,000
	Kesehatan (X3)	,216	,089	,269	2,427	,021

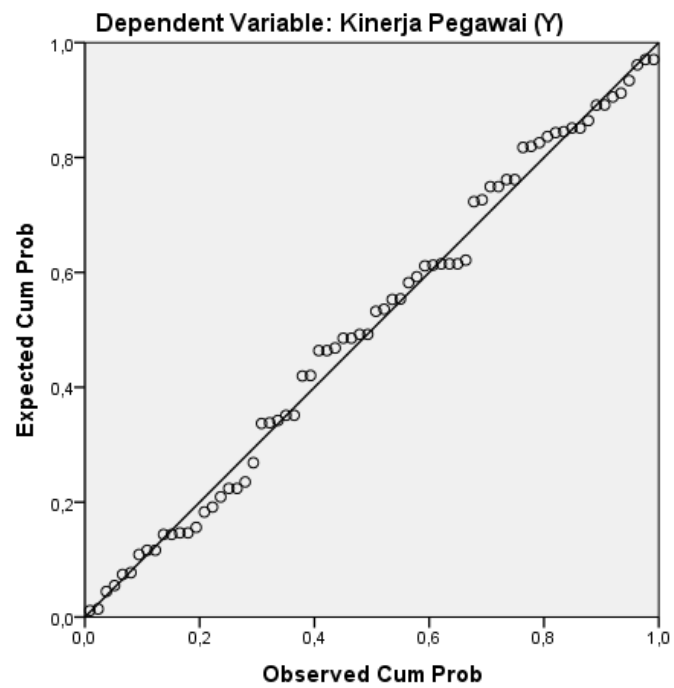
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

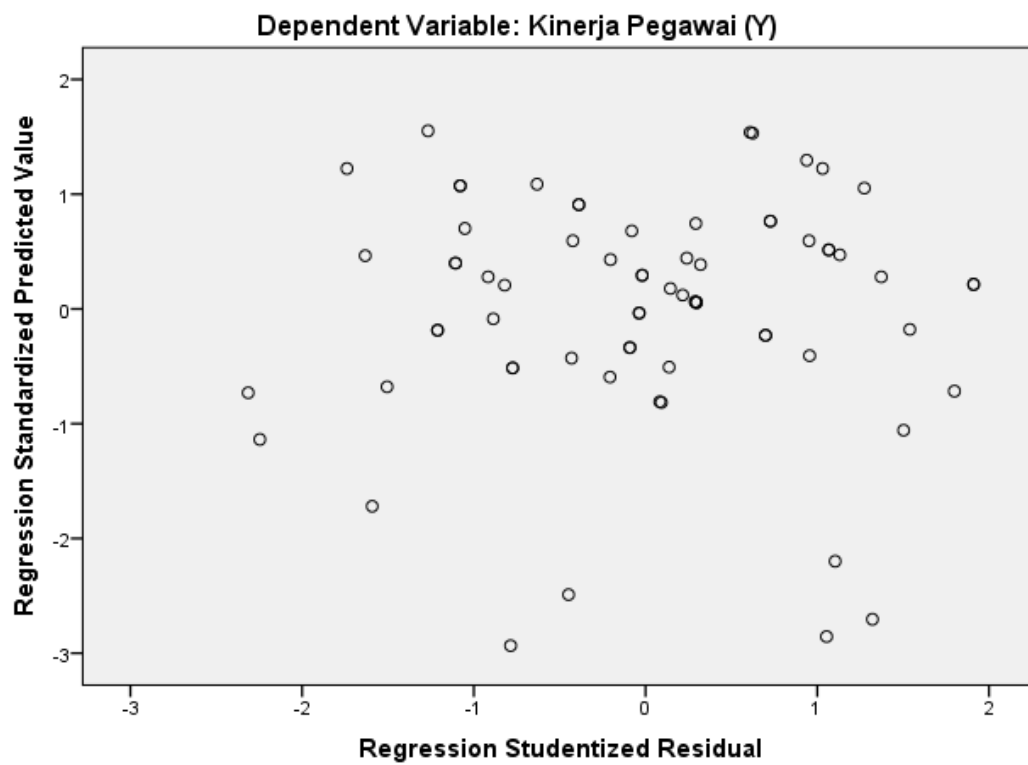
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X1)	,298	3,356
	Keselamatan Kerja (X2)	,224	4,462
	Kesehatan (X3)	,272	3,672

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-72	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel