

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV**

Perusahaan Listrik Negara atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Kelistrikan di bumi Parahyangan sudah ada sejak masa pemerintahan kolonial Belanda ditataran tanah Sunda. Pada tahun 1905 di Jawa Barat khususnya Kota Bandung berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik milik Pemerintah Kolonial Belanda yang bernama *Bandoengsche Electriciteit Maatschappij* (BEM). PT PLN mempunyai beberapa unit ketenagalistrikan yang tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya yaitu PT PLN Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS) yang berada dibawah Unit Pengadaan. Salah satu PT PLN PUSHARLIS berada di Bandung, yaitu PT PLN PUSHARLIS Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

PLN PUSHARLIS UWP IV berdiri sejak tahun 1920, berawal dengan dibangunnya PLTU Dayeuhkolot (2x750 Kw). Akan tetapi tahun 1940 dibongkar dan kemudian diganti menjadi PLTD Dayeuhkolot (2x550 kW) termasuk Gardu Induk, Gudang, dan Bengkel Dayeuhkolot. Dalam masa penjajahan Jepang tempat ini berganti nama menjadi “Saebu Jawa Denki Jigyo Kosha”. Setelah masa kemerdekaan tahun 1945 perusahaan berada dibawah pengawasan Pemerintah NKRI dan berganti nama menjadi Jawatan Listrik dan Gas Dayeuhkolot.

Setelah dilakukan reorganisasi perusahaan ini menjadi bagian dari PLN Sektor Priangan dan ditetapkan dengan nama PLN Sektor Priangan Bengkel Dayeuhkolot. Reorganisasi terus berlangsung dengan sejarah sebahai berikut :

1960        “Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi XIII Bengkel  
              Mesin Dan Listrik Negara”

- 1964 “Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi XI”
- 1972 “Perusahaan Umum Listrik Negara Pembangkit III-  
Bengkel Dayeuhkolot”
- 1973 “PLN Pembangkitan Jawa Barat dan Jakarta Raya-Unit  
Bengkel Dayeuhkolot”
- 1983 “PLN Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat  
(KJB) Unit Bengkel Dayeuhkolot”

Pada tahun 1994 seiring dengan berubahnya status PLN dari Perum menjadi Perseroan Terbatas (PT), maka status Bengkel Dayeuhkolot menginduk ke PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat dengan perubahan nama menjadi PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat, Unit Bengkel Dayeuhkolot. Pada tahun 1995 PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat menjadi anak perusahaan dengan nama PT PLN (Persero) Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa Bali I, dan status Unit Bengkel Dayeuhkolot dialihkan yang semula berada dibawah PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat menjadi dibawah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat untuk selanjutnya memperoleh nama baru menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, Bengkel Mesin Dayeuhkolot (BMDK).

Seiring dengan berubahnya status tersebut Bengkel Mesin Dayeuhkolot mendapat bantuan pinjaman lunak dari Jepang (JICA) untuk pengembangan Bengkel termasuk infrastruktur, mesin-mesin dan bangunan kantor. Tahun 1997 merupakan tonggak bersejarah karena PT PLN (Persero) Kantor Pusat membentuk unit baru PT PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa Perbengkelan, yang selanjutnya dikenal dengan nama JASBENG. Sejalan dengan pengembangan peralatan pemésinan, jumlah produk, dan kemampuan perusahaan, maka pada tahun 2001 dilakukan penyempurnaan organisasi dengan nama baru PT PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa & Produksi. Pada akhirnya, sesuai dengan Keputusan Direksi No.067.K/DIR/2011, tanggal 25 Februari 2011 organisasi tersebut berubah nama

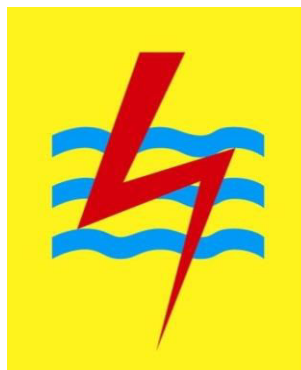
hingga kini menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PLN PUSHARLIS).

### **1.1.2 Bidang Operasional PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV**

PLN PUSHARLIS UWP IV bergerak dalam bidang *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) serta *engineering, procurement* dan *construction* (EPC) Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) skala kecil. PLN PUSHARLIS UWP IV sudah menggunakan *Quality Manufacturing* yang ditetapkan pada tahun 2015. *Quality Manufacturing* ini belum digunakan oleh unit lain, sehingga PLN PUSHARLIS UWP IV mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan unit yang lainnya. Selain itu PLN PUSHARLIS UWP IV merupakan jasa penunjang penyedia peralatan ketenagalistrikan. Jadi antara unit satu dengan yang lain tidak terjadi pengelolaan yang tumpang tindih.

### **1.1.3 Logo Perusahaan**

PT PLN (Persero) mempunyai logo atau lambang perusahaan yang menjadi ciri khas serta pembeda antara BUMN satu dengan lainnya, logo tersebut bisa dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.1**

**Logo PT PLN (Persero)**

*Sumber:* [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id), 2016

Makna Logo Perusahaan adalah sebagai berikut :

### 1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

### 2. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

### 3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

### **1.1.2 Tujuan Perusahaan**

Tujuan dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Pengatur Distribusi adalah mampu memberikan kepuasan kepada tiga pemeran utama perusahaan yaitu pelanggan, karyawan dan pemegang saham. Dalam pencapaian sasaran kinerja yang disepakati dengan cara memberdayakan unit-unit kerja yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

Strategi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Pengatur Distribusi Bandung adalah mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang berada dalam kendali manajemen dengan harapan segera memberikan peningkatan kinerja perusahaan, disertai dengan melaksanakan rencana restrukturisasi perusahaan secara efisien.

### **1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **Visi**

“Menjadi *center of excellence* dalam *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) Ketenagalistrikan dengan Bertumpu pada Potensi Insani.

#### **Misi**

- 1) Sebagai pusat pemeliharaan ketenagalistrikan yang melakukan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) ketenagalistrikan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja peralatan ketenagalistrikan terutama kinerja pembangkit PLTU 10.000 MW untuk menjamin ketersediaan pasokan tenaga listrik.
- 2) Berperan untuk memenuhi kebutuhan *emergency repair*.
- 3) Pengembangan hasil karya inovasi.

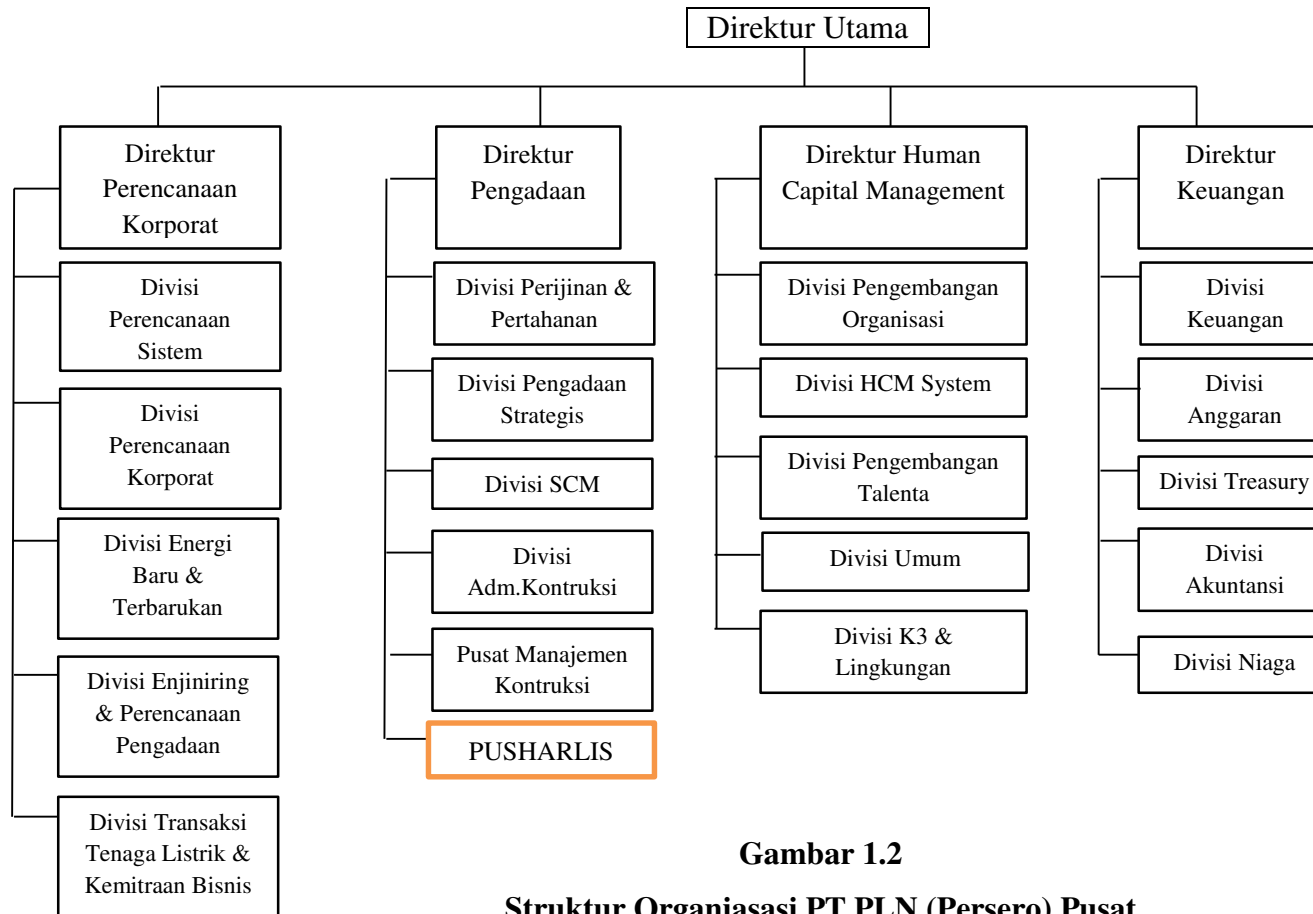
### **1.1.5 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT PLN (Persero) Pusat Berdasarkan Peraturan Direksi No. 0179.P/DIR/2016, tanggal 03 Mei 2016 terdiri dari Direktur Utama yang membawahi Satuan Pengawasan Intern, Satuan Korporat, Satuan Pengendalian Kinerja Korporat, Sekertaris Perusahaan, Satuan Komunikasi Korporat, Satuan Pengadaan IPP, Satuan Tubara, Satuan Gas dan BBM.

Dibawah struktur organisasi tersebut terdapat Direktur Perencanaan Korporat, Direktur Pengadaan, Direktur *Human Capital Management*, Direktur Keuangan, Direktur Bisnis Regional Sumatera, Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Barat, Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Tengah, Direktur Bisnis Regional Jawa & Bali, Direktur Bisnis Regional Kalimantan, Direktur Bisnis Regional Sulawesi & Nusra, dan juga Direktur Bisnis Regional Maluku & Papua. Dalam struktur organisasi PLN PUSHARLIS berada dibawah pimpinan Direktur Pengadaan yang dibawah juga oleh Divisi Perijinan, Divisi Pengadaan Strategis, Divisi *Supplay Chain Management*, dan Divisi Administrasi Kontruksi. (Struktur organisai PT PLN (Persero) Pusat dapat dilihat pada gambar 1.2).

Struktur organisasi PLN PUSHARLIS UWP IV, terdiri dari Manajer UWP IV yang membawahi *Assistant Enginer System*, SPV Pelaksana Pengadaan, *Assistant Manajer Teknik*, dan juga *Assistant Manajer Administrasi*. SPV Pelaksana Pengadaan membawahi *Assistant Analyst* Pelaksana Pengadaan. *Assistant Manajer Teknik* membawahi *Assistant Enginer* Pengendalian Produk, *Assistant Enginer* Pengendalian Proses, SPV Mekanikal dan Kontruksi, SPV Elektrikal, dan juga SPV Perencanaan. Sedangkan *Assistant Manajer Administrasi* membawahi SPV Keuangan, dan juga SPV Administrasi Umum. (Struktur organisai PLN PUSHARLIS UWP IV dapat dilihat pada gambar 1.3).

a. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat adalah sebagai berikut :

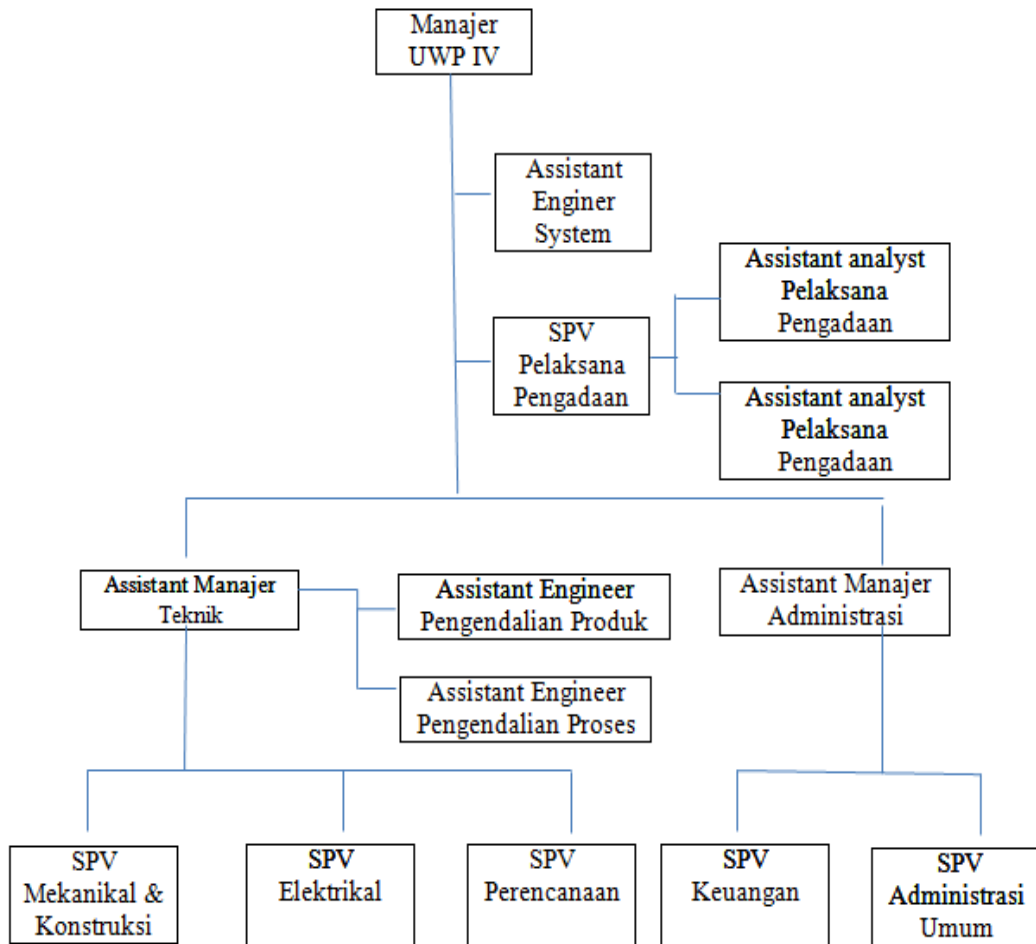


**Gambar 1.2**

**Struktur Organiasasi PT PLN (Persero) Pusat**

Sumber: www.pln.co.id, 2016

**b. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan UWP IV adalah sebagai berikut:**



**Gambar 1.3**

**Struktur Organisasi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV**

*Sumber:* Data Internal Perusahaan



## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, demi mengoptimalkan produk yang dihasilkan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satunya adalah sumber daya manusia mempunyai peran dan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilan, maka perlu adanya perhatian lebih kepada karyawan karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Perlunya sebuah manajemen sumber daya manusia secara baik, terstruktur, efektif dan efisien agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang baik, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Ada beberapa hal yang harus diberi perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah keselamatan kerja. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja. Berdasarkan PEMNAKER 05/MEN/1996 dan mengacu pada Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja.

Menurut Sucipto (2014:2) kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental dan emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kecelakaan kerja yang sering terjadi disebabkan oleh kesalahan manusia dan kondisi berbahaya yang disebabkan oleh peralatan

kerja. Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia biasanya terjadi karena kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya pemakaian alat pelindung diri. Sedangkan yang disebabkan karena peralatan kerja biasanya terjadi karena belum seimbangnya alat pelindung diri dengan jumlah karyawan yang ada.

Menurut Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, Kementerian Kesehatan tahun 2014, jumlah kasus kecelakaan akibat kerja tahun 2011-2014 yang paling tinggi pada 2013 yaitu 35.917 kasus kecelakaan kerja (Tahun 2011 = 9.891; Tahun 2012 = 21.735; Tahun 2014 = 24.910). provinsi dengan jumlah kecelakaan akibat kerja tertinggi pada tahun 2011 adalah Provinsi Banten, Kalimantan Tengah dan Jawa Timur; Tahun 2012 adalah Provinsi Jambi, Maluku dan Sulawesi Tengah; Tahun 2013 adalah Provinsi Aceh, Sulawesi Utara dan Jambi; Tahun 2014 adalah Provinsi Sulawesi Selatan, Riau dan Bali.



**Gambar 1.4**

**Jumlah Kasus Kecelakaan Akibat Kecelakaan Kerja**

*Sumber:* Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, Kementerian Kesehatan, 2014

Salah satu tujuan penerapan keselamatan kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja, tetapi di Indonesia masih banyak terjadi kecelakaan kerja. Seperti pada kasus kecelakaan kerja pada Nanang, petugas teknik PT PLN (Persero) Rayon Sampang yang jatuh dari atas tiang listrik yang padam pada Selasa tanggal 16 Agustus 2016 (*sumber: radarmadura.jawapos.com, tahun 2016*). Pada kasus kecelakaan kerja juga yang terjadi di Cilegon Banten, pekerja PLN bernama Nur tewas pada Rabu tanggal 27 Februari 2013 karena tersengat listrik (*sumber: merdeka.com, tahun 2013*). Hal-hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Pemahaman tentang keselamatan kerja dan hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh pihak manajemen perusahaan atau karyawan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menjaga keselamatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan.

Pada PT PLN (Persero) Pusharlis Unit Workshop dan Pemeliharaan IV yang bergerak pada bidang mengelola jasa perbengkelan termasuk perbaikan dan pembuatan komponen sarana tenaga listrik sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditetapkan. Dalam memelihara dan melakukan perbaikan, para pegawai mempunyai resiko yang tinggi karena kegiatan mereka dilapangan langsung berhubungan dengan kabel bertegangan tinggi dan dapat menyebabkan kematian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Labib dan Bapak Kukuh selaku penanggung jawab bagian Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) PLN Pusharlis, K3L PLN Pusharlis mempunyai *standard operation procedure* yang mesti dilaksanakan dan dikerjakan, dan mereka mempunyai *job safety analyst* untuk melihat resiko kerja dan menciptakan 'zero accident' pada perusahaan. PLN PUSHARLIS selalu mengadakan pelatihan terhadap kecelakaan kerja sebanyak dua kali selama setahun. Hal ini guna untuk mencegah banyaknya korban kecelakaan jika terjadi kecelakaan kerja

Setiap karyawan di dalam perusahaan yang terlibat langsung dengan lapangan diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung diri dalam menjaga

keselamatannya pada setiap melakukan pekerjaan, dengan adanya alat pelindung diri dalam menjaga keselamatannya pada setiap melakukan pekerjaan, dengan menggunakan alat pelindungan diri mampu meminimalisir bahaya yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang akan terjadi. Pada PLN Pusharlis mempunyai standar alat pelindungan diri dalam melakukan pekerjaan, dengan rincian alat pada tabel 1.2:

**Tabel 1.1**  
**Data Alat Pelindung Diri**

NO.	JENIS
1	<i>Safety Helmets</i>
2	<i>Safety Shoes</i>
3	Rompi K3
4	Kedok Las
5	Sarung Tangan Las
6	Masker
7	<i>Safety Glasses</i>
8	Apron
9	<i>Wearpack</i>
10	Sarung Tangan kain
11	<i>Earplug</i>
12	<i>Visor Holder ( Kedok Gerinda)</i>

*Sumber:* Data Internal Perusahaan

Dari obeservasi yang dilakukan peneliti pada kegiatan lapangan karyawan PLN Pusharlis, peneliti melihat bahwa penggunaan alat pelindung diri pada karyawan masih kurang, hal ini terlihat dengan beberapa bukti yang didapatkan dilapangan, seperti pada gambar terlihat karyawan tidak menggunakan sarung tangan dan *safety helmets* saat melakukan pekerjaan di *Workshop*. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa penggunaan alat pelindung diri masih kurang. Kurangnya penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD) mampu meningkatkan resiko pekerjaan. Resiko pekerjaan itu mampu mempengaruhi keselamatan dari karyawan tersebut.



**Gambar 1.5**

**Pekerja yang Tidak Menggunakan Helm Keselamatan Saat di Area  
Workshop**

*Sumber: Dokumentasi Peneliti*



**Gambar 1.6**

**Pekerja yang Tidak Menggunakan Sarung Tangan Saat di Area  
Workshop**

*Sumber: Dokumentasi Peneliti*

Peneliti menemukan beberapa teori yang menyatakan, bahwa dengan menerapkan keselamatan kerja dengan baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Triatna (2015:110) kepuasan kerja adalah

keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Kepuasan kerja dikaitkan dengan bagaimanapun respons pegawai terhadap apa yang mereka terima dari organisasi disebabkan mereka telah melakukan pekerjaannya. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan kerja dan pelatihan kerja yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kepuasan kerja, sehingga faktor pemberian pelatihan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan kerja karyawan.

Menurut Mutiara S. Panggabean dalam Hartatik (2014:318) kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan karyawan dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang ditimbulkan oleh karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja perusahaan. Kecelakaan kerja yang sering terjadi disebabkan oleh kesalahan manusia dan kondisi berbahaya yang disebabkan oleh peralatan kerja. Tingginya resiko tingkat kecelakaan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena semakin kecil tingkat kecelakaan kerja suatu pekerjaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat ada pengaruh antara keselamatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan apakah kurangnya pelatihan atau pemakaian alat pelindung diri merupakan salah satu faktor dalam keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV dengan mengadakan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV Bandung”***.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka diambil rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana keselamatan kerja PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
2. Bagaimana terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
2. Untuk menganalisis persepsi karyawan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh keselamatan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka sistematika penelitian skripsi ini disusun sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penilaian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran variabel penelitian, uji validitas dan reabilitas, analisis data, dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan hasil uji validitas dan reabilitas, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan untuk permasalahan yang sudah dirumuskan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini. Pada bagian ini dikemukakan oleh peneliti untuk perbaikan masalah.