

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN
KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PLN INDONESIA POWER UPDK**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**DI AJUKAN OLEH:
REZA SUBEKTI
NPM 21011110090**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : REZA SUBEKTI
Nomor Pokok/NIM : 210110090
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja
Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN
Indonesia Power UPDK

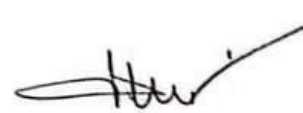
Pembimbing Skripsi:

Tanggal 25-08-25 Pembimbing I :


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si

NIDN: 0226028303

Tanggal 25-08-25 Pembimbing II :


Hj. Liliana, S.E, M.Si

NIDN : 0214066501

Mengetahui

Dekan

Tanggal 26-08-25



Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 25-08-25



Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si

NIDN : 0226028303

04 /PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : REZA SUBEKTI
Nomor Pokok/NIM : 210110090
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja
Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN
Indonesia Power UPDK

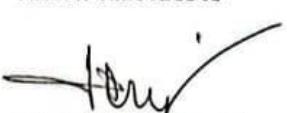
Penguji Skripsi:

Tanggal 25-08-25 Ketua Penguji :


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si

NIDN: 0226028303

Tanggal 25-08-25 Penguji I :


Hj. Liliana, S.E, M.Si

NIDN : 0214066501

Tanggal 25-08-25 Penguji II :


Muhammad Ridwan, S.E., M.M

NIDN : 0219116101

Mengesahkan,

Dekan

Tanggal 26-08-25

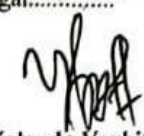


Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.SLAK.CA.CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 25-08-25


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si

NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reza Subekti
NIM : 210110090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensi.

Pelembang, Agustus 2025



Reza Subekti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Tidak Ada Hal Dalam Hidup Yang Perlu Di Takutkan.

Yang Ada Hanya Untuk Di Pahami”

-Marie Curie

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Orang tuaku ayahanda tercinta
- Adikku
- Kekasihku
- Sahabat dan temen seperjuangan
- Almamater kebanggaanku
- Dan diri saya sendiri Reza

Subekti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kerja Sama Tim, Kesehatan Kerja Keselamatan Kerja Dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Indonesia Power UPDK”

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan Terima Kasih yang sebanyak-banyaknya :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj. Liliana, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.
7. Kepada alm. Ayah saya yang bernama Bapak syukurlatif dan saudaraku, terimakasih banyak atas doa dan dukungan yang selama ini diberikan kepada penulis sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada diri sendiri terimakasih sudah kuat dan bertahan, apresiasi sebesar-besarnya untuk diri yang sudah berjuang menyelesaikan apa yang telah dimulai sulit dapat bertahan sampai titik ini, walau seringkali putus asa atas apa yang sedang diusahakan.tetaplah menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak habis daya juang nya. Percayalah Allah bersama hambanya yang mau berusaha dan berserah kepada-Nya.

9. Kepada kekasih saya yang bernama Bdn. Anisa laras, S.Tr. keb yang telah kebersamai peneliti dalam pembuatan skripsi serta telah berkontribusi banyak dan sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan ini, tetaplah kebersamai hingga waktu yang tidak dapat ditentukan.
10. Kepada para teman / sahabat yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang senantiasa menemani serta memberi semangat dalam proses pembuatan dan penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, karena keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi. Untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga laporan proposal skripsi ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, Terima kasih.

Palembang, 2025

Reza Subekti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PEMBAHASAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
10.1 Latar belakang	1
10.2 Rumusan masalah	5
10.3 Tujuan penelitian	6
10.4 Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja karya.....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Karyawan	9
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi kinerja.....	10
2.1.1.4 Indikator mengukur kinerja Karyawan	11
2.1.1.5 Penilaian Kerja Karyawan.....	13
2.1.2 Kerja Sama Tim.	14
2.1.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim	14
2.1.3 Kesehatan Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja	21
2.1.3.2 Tujuan dan Pentingnya K3	18
2.1.3.3 Faktor-faktor K3	20

2.1.3.4	Syarat K3	22
2.1.3.5	Kebijakan K3	23
2.1.3.6	Dimensi Indikator K3	23
2.1.4	<i>Reward</i>	24
2.1.4.1	Pengertian <i>Reward</i>	24
2.1.4.2	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi	25
2.1.4.3	Bentuk-bentuk <i>Reward</i>	26
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	26
2.1.5	Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.5.2	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	30
2.1.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.5.4	Indikator untuk Mengukur Kinerja.....	31
2.1.5.5	Penilaian Kinerja Karyawan	32
2.1.5.6	Tujuan dan Sasaran Kinerja	33
2.1.5.7	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	34
2.2	Penelitian Relevan	35
2.3	Kerangka Berpikir	37
2.3.1	Pengaruh Kerja Sama Tim	37
2.3.2	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja	38
2.3.3	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.4	Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	41
3.1.1	Tempat Penelitian.....	41
3.1.2	Waktu Pelaksanaan	41
3.2	Sumber Dan Tempat Penelitian.	42
3.2.1	Sumber Data.....	42
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3	Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel Dan Teknik Sampling	44
3.4	Rencana Penelitian.	44
3.5	Variabel Dan Defenisi Operasional Variabel	45

3.5.1 Definisi Variabel Penelitian	45
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	45
3.6 Instrumen Penelitian.	48
3.7 Uji Instrument Penelitian	49
3.7.1 Uji Validitas	49
3.7.2 Uji Reabilita	49
3.8 Teknik Analisis Data	49
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.2 Uji Normalitas	50
3.8.3 Uji Multikolinieritas	50
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas	51
3.9 Metode Analisis Penelitian.....	52
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	52
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	53
3.10 Uji Parsial	54
3.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	54
3.10.2 Parsial (uji t).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1. Sejarah PT. PLN.....	57
4.1.2 Visi dan Misi	58
4.1.2.1 Visi.....	58
4.2.1.2 Misi	58
4.2 Karakteristik responden.	71
4.3 Analisis Data.....	72
4.3.1 Uji Validitas	72
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4.1 Uji Normalitas	75
4.4.2 Uji Multikorelitas	77
4.4.3 Uji Heteroditas	78
4.5 Metode Analisis Data	79
4.5.1 Analisis Regresi	79

4.5.2 Hasil Uji Koefesien Korelasi.....	81
4.5.3 Koefesien Determinasi.....	81
4.6 Hipotesis	82
4.6.1 Uji Simultan	82
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	83
4.7 Pembahasan Penelitian	84
4.7.1 Pengaruh Kerja Sama Tim K3 Terhadap Kinerja.....	84
4.7.2 Pengaruh Kerja Sama Tim.....	85
4.7.3 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.7.4 Pengaruh <i>Reward</i> Terhfap Kinerja Karyawan.....	86
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Laporan Hasil Pekerjaan	4
Tabel 2.1	Penelitian Relevan.....	35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.5	Defenisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.6	Skala Likert	48
Tabel 3.9	Interperestasi Nilai r.	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.2.1	Karakterisistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	72
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.3.2	Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.4.1	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov.....	76
Tabel 4.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients	77
Tabel 4.5	Uji Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.5.2	Hasil Uji Koefisien Model Summary	81
Tabel 4.5.3	Hasil Uji Kolerasi Heterminasi	83
Tabel 4.6.1	Hasil Uji F.	100
Tabel 4.6.2	Hasil Uji T	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	39
Gambar 4.1	Bagan dan struktur	59
Gambar 4.4.2	Hasil Uji Normalitas	77
Gambar 4.3	Uji heterokedastisitas	95

ABSTRAK

Reza Subekti “Pengaruh kerjasama tim, K3 dan Reward terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Indonsia Power UPDK. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si dan Liliana, S.E, M.Si)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kerjasama tim, keselamatan kesehatan kerja dan Reward terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Indonsia Power UPDK. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dari seluuruh karywan PT. PLN Indonesia UPDK. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda yang di olah dengan menggunakan bantuan program computer statistical product and sevis solutions (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada Pengaruh kerjasama tim, keselamatan kesehatan kerja dan Reward terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Indonsia Power UPDK. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang di tetapkan sebesar 0.05. Variabel kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja, dengan nilai t- hitung sebesar (8.410) dan nilai signifikan sebesar 0,00 (<0.05). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhhadap variabel kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar (12.360) dan nilai signifikan sebesar 0.00 (<0.05). Variabel reward memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar (8.409) dan nilai signifikan sebesar 0.00 (<0.05).

Kata Kunci : Kerja sama tim, K3 dan Reward

ABSTRACT

Reza Subekti “The influence of teamwork, K3 and Reward on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UPDK. (Under the guidance of Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si and Liliana, S.E, M.Si)

The purpose of this study was to determine the effect of teamwork, occupational health and safety, and rewards on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UPDK. The population and sample in this study were 41 employees of PT. PLN Indonesia UPDK. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26.

The results of this study indicate that teamwork, occupational health and safety, and rewards influence employee performance at PT. PLN Indonesia Power UPDK. Hypothesis testing was conducted using SPSS output tables, with a significance level set at 0.05. The teamwork variable had a partial significant effect on the performance variable, with a t-value of (8.410) and a significance value of 0.00 (<0.05). The occupational health and safety variable had a partial significant effect on the performance variable, with a t-value of (12.360) and a significance value of 0.00 (<0.05). The reward variable has a partial significant influence on the performance variable, with a t-count value of (8.409) and a significant value of 0.00 (<0.05).

Keywords: Teamwork, K3 and Reward

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

REZA SUBEKTI, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 15 November 1998, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Ayah Syukurlatif dan Ibu Dhora.

Menempuh pendidikan sekolah dasar di SDN 1 Kenten tahun 2005-2010, sekolah menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah aulia cendikia pada tahun 2010-2013, sekolah menengah atas di SMA 14 Palembang pada tahun 2013-2016, selanjutnya memulai pendidikan di universitas tridinanti pada fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen 2021.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu aset dan salah satu bagian dari sebuah organisasi, karena itu sumber daya manusia ini perlu pengelolaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2010).

Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta mendukung pertumbuhan perusahaan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu, sebab sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang positif.

Kerjasama tim dapat diartikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain kerjasama tim faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting

bagi perusahaan karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Selain itu keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *reward*.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berpartisipasi diharapkan akan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Sedangkan Menurut Fahmi (Fahmi , 2017) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan,

dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja karyawan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Nursiani (2019) membuktikan bahwa kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betung.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh wirdayani (2023) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan di PT PLN Persero cabang Samarinda dipengaruhi oleh tindakan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sangat penting. Sedangkan variabel keselamatan kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan obeservasi yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh masih ada permasalahan terkait dengan kerjasama tim yang melibatkan kurangnya kerjasama, seperti karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang tidak saling berkontribusi dengan baik dalam bekerja sama dengan anggota tim, hal ini menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada pun masalah

terkait keselamatan dan kesehatan kerja kurangnya keselamatan dan kesehatan kerja memberi dampak yang buruk bagi perusahaan maupun karyawan seperti meningkatkan risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan penurunan produktivitas karyawan. Masalah pemberian reward juga dapat berpengaruh atas meningkatnya kinerja karyawan karna reward sendiri sangat penting diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Peneliti telah melakukan pengamatan secara singkat pada PT. PLN Palembang (persero) dari hasil pengamatan singkat tersebut menemukan beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan ini berdasarkan data pada tabel

1.1 data laporan hasil pekerjaan karyawan PT. PLN Palembang (persero) pada bulan januari sampai dengan bulan juni. Berikut data laporan hasil pekerjaan.

Tabel 1.1
Data Laporan Hasil Pekerjaan Karyawan PT. PLN Indonesia
power UPDK Bulan Januari- April 2025

No.	Bulan	Jumlah Hasil Pekerjaan
1.	Januari	215
2.	Februari	207
3.	Maret	201
4.	April	198

Sumber : PT. PLN Indonesia power UPDK

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi pendapatan PT. PLN Indonesia power UPDK menunjukan fluktualisasi yang signifikan dari bulan ke bulan berikutnya pada tahun 2025, perusahaan berhasil mencapai 215 dari target hasil pekerjaan yang ditetapkan namun terus mengalami penurunan hingga bulan

april menjadi 198 dari target yang di tetapkan. Hal ini menunjukan adanya penurunan dalam pencapaian target perusahaan selama priode tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengangkat permasalahan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Keselamatan Kerja,Kesehatan, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Indonesia power UPDK ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kerjasama tim, keselamatan kerja,kesehatan kerja dan *reward* berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK?
3. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK?
4. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, membuktikan apakah Apakah kerjasama tim, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *reward* berpengaruh secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK ?

2. Untuk mengetahui, menganalisis, membuktikan apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK ?
3. Untuk mengetahui, menganalisis, membuktikan Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK?
4. Untuk mengetahui, menganalisis, membuktikan Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia power UPDK ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kerja sama tim, keselamatan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan, serta sebagai masukan pada penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan penelitian dengan berbagai faktor penting untum mendapatkan reward dan motivasi agar mencapai target yang di

harapkan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan kepada perusahaan perusahaan, untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi para karyawan saat bekerja agar seluruh pekerja dapat terjaga dan bekerja dengan baik.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi Stratasatu (S.1) Universitas Tridianti.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi. Irham. 2017, Manajemen Teori, Kasus dan Solusi, Alfabeta. CV, Bandung.
- Handoko. 2014, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta
- Julius dan Nurudin. 2017. Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Dwi Lestari Nusantara).
- Kadarisman. M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Khoirudin. Ahmad Yusuf. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Jaringan PT. PLN (Persero) Yogyakarta. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
- Kawulur W. 2018. Pengaruh reward and punishment terhadap loyalitas karyawan di PT. Columbia perdana cabang manado jurnal bisnis Vol. 6 No. 2. Diakses januari 2019.
- Liana Ambar Sari. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis. Robert L dan Jhon H Jakson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- . Moeheriono. 2012. ' Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi'. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nursiani. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Refika aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, EdisiKelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta14240.
- Wilson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.