

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DIVISI TEKNIK
PT. BERLIAN JAYA TERMINAL INDONESIA**

**SKRIPSI
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
PRODI ADMINISTRASI BISNIS SEKOLAH TINGGI ILMU
ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Lucia Artha Kusumaningrum
NIM : 14.11105
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Bambang Suryantoro, SE., M.Si

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2018

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DIVISI
TEKNIK PT. BERLIAN JAYA TERMINAL INDONESIA**

DISUSUN OLEH :

NAMA : LUCIA ARTHA KUSUMANINGRUM

NIM : 14.11105

Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada

Tanggal : 20 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Dr. ISMI RAJIANI, M.M (.....)

SEKRETARIS : Drs. Ec. WULYO, M.M., M.Si (.....)

ANGGOTA : SOEDARMANTO, S.E., M.M (.....)

Mengetahui,

KETUA STIA DAN MANAJEMEN
KEPELABUHANAN BARUNAWATI

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

SKRIPSI

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DIVISI
TEKNIK PT. BERLIAN JAYA TERMINAL INDONESIA**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : LUCIA ARTHA KUSUMANINGRUM

NIM : 14.11105

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal : Pembimbing, Tanggal :

Ketua Program Studi Dosen Pembimbing

Juli Prastyorini, S.Sos, MM

Dr. Bambang Suryantoro, SE., M.Si

Menyetujui, Tanggal :

KETUA STIA DAN MANAJEMEN
KEPELABUHANAN BARUNAWATI

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia perusahaan. tenaga kerja merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam proses operasional perusahaan. Selain tenaga kerja, perusahaan juga menggunakan peralatan berteknologi tinggi untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan bagi karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja adalah dengan cara memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia.

Keselamatan kerja menurut Swasto (2011:107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”. sedangkan menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan spin off (pemisahan) dari Divisi Utara Terminal PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Menurut hasil observasi di lapangan pada Divisi Teknik PT BJTI masih dijumpai karyawan-karyawan yang mengabaikan masalah K3 seperti tidak memakai helm dan rompi

keselamatan di area yang sudah diwajibkan menggunakan itu semua sehingga membahayakan kinerjanya yang berdampak pada produktivitas kerja.

Yuniarsih (2006:156) “mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, hal yang perlu diperhatikan untuk melihat perkembangan produktivitas kerja karyawan adalah masalah lingkungan kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif serta aman dan nyaman yang menjadikan karyawan merasa betah berada di lingkungan tersebut serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya?
3. Apakah diantara variabel keselamatan kesehatan kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih focus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu membatasi hanya berkaitan dengan rumusan masalah yang ada, peneliti menggunakan variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang akan diteliti di Divisi Teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya.
3. Untuk mengetahui Apakah diantara variabel keselamatan kesehatan kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan terutama dibidang kesehatan, keselamatan kerja serta lingkungan kerja.

2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai refrensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang Kajian-kajian teori mengenai Pengertian, Tujuan, Faktor-faktor, Fungsi dan Indikator yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja. Dan mengacu pada penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang variabel-variabel penelitian beserta operasionalnya, penentuan populasi beserta jumlah sampel, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data beserta pengolahan data dan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data dari pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis sampai dengan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keselamatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:377) “keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan”.

Menurut Mondy dan Noe dalam Pangabean mutiara (2012:112) manajemen keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit fisik maupun mental.

Menurut Mondy (2009:360) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan dan pendengaran.

Keselamatan kerja menurut Sugeng dalam Lambrie (2010:235) “diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja”, sedangkan menurut Swasto (2011:107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja”.

2.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja menurut Suma'mur (2011:1:) diantaranya sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien

2.1.3 Fungsi Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014:2:) fungsi keselamatan kerja ada 4 yaitu:

- a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
- b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program
- c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
- d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

2.1.4 Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Syafi'I (2008:36) menyebutkan faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan Kerja Secara Fisik
 - 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
 - 2) Perlindungan para pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya helm pengaman, rompi keselamatan, sepatu keselamatan, masker, dan penutup telinga dan sebagainya.

- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya pintu/terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti tabung oksigen, mobil ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan lihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja, meliputi;

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
- 2) Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan besar terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- 4) Keastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

2.1.5 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Puji (2014) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah;

a. Keadaan tempat lingkungan kerja, meliputi:

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.

- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan pekerjaan, yang meliputi:
- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
- d. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

2.2 Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2011:161) berpendapat bahwa, program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, metal, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Swasto (2011:110) “Kesehatan kerja mengangkut kesehatan kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja”, sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:233) “istilah kesehatan, keamanan saling

berkaitan. Istilah lebih luas dan lebih umum kesehatan menunjuk pada keadaan umum kesejahteraan fisik, mental, dan emosional”.

2.2.2 Faktor Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011:110) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

a. Kondisi lingkungan tempat kerja, kondisi ini meliputi:

1) Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu, udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

2) Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatann, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dappat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

3) Kondisi Khemis

Kondisi ini dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.

b. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan yang lain-lain.

2.2.3 Fungsi Kesehatan Kerja

Menurut Sucipto (2014:2) fungsi kesehatan kerja ada 6 yaitu:

a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja

b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja

- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan ADP
- d. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat

2.2.4 Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja, menunjukkan pada kondisi dimana pekerjaan dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat. Indikator kesehatan kerja (Hikman Nur, 2012) adalah:

- a. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodic.
- b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
- c. Pengobatan yang diberikan perusahaan.
- d. Lingkungan kerja yang aman dan bersih.
- e. Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.

2.3 Lingkungan kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Logahan (2009:4) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan yang lain sebagainya.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan non fisik

Menurut Logahan (2009:4) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) “menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Wursanto (2009) segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang tempat kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) “menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Logahan (2009:4) lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan

b. Lingkungan kerja non fisik

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

1) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengarannya.

b. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan

karyawan, apabila hal ini berlangsung secara terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompoakan dan kerjasama.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2009:125) “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Menurut Rachman (2016:57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan

kerja. untuk itu, latihan kerja bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memang hal penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, Menurut Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Eka Ristiani (2015)	Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Surya Bratasena Plantion Pelalawan	- Uji Validitas dan reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji regresi linier berganda - Uji t	(X1) Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) lingkungan kerja	(Y) Produktivitas Karyawan Objek penelitian	program kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Julius Simbolon (2017)	Pengaruh K3 dan lingkungan kerja	- Uji Validitas dan reliabilitas	(X1) Keselamatan dan	(Y) Produktivitas Karyawan	kesehatan dan keselamatan kerja

		terhadap kinerja karyawan PT Dwi Lestari Nusantara	- Uji asumsi klasik - Uji regresi linier berganda - Uji F& uji t	kesehatan kerja (X2) lingkungan kerja	an Objek penelitian	dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Yuis Nurmalingda (2015)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan	- Uji Validitas dan reliabilitas - Uji asumsi klasik - Uji regresi linier berganda - Uji F& uji t	(X1) lingkungan kerja (X2) kesehatan dan keselamatan kerja (Y) Produktivitas Karyawan	Objek penelitian	Lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

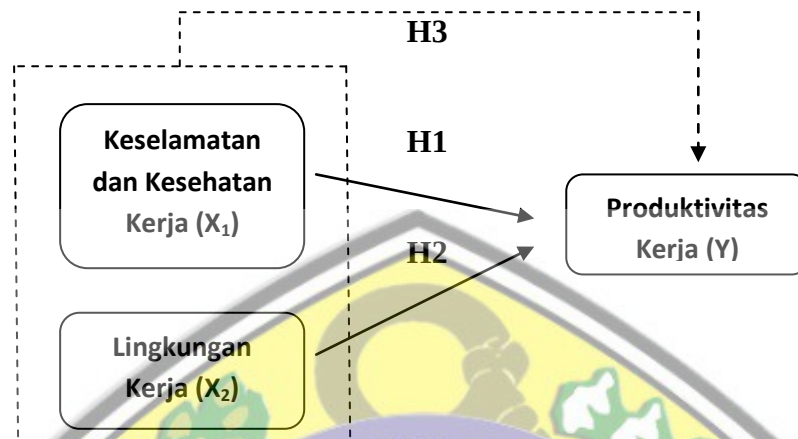
2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini.

Sekarang (dalam Sugiyono, 2010: 60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Sumber : Data olahan sendiri

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
 - - - : Pengaruh secara simultan

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya.
2. H2 = Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya.
3. H3 = Diduga bahwa keselamatan kesehatan kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8)

3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Pupolasi Penelitian

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011: 11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Divisi Teknik PT BJTI Surabaya yang berjumlah 42 Orang.

b. Sampel Penelitian

Sampel yang diambil sebanyak 42 orang. Sugiyono (2011:16), 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, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2011:68) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Pengumpulan Data

a. Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) *Observasi* merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jadi pada tahap pertama penulis melakukan observasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja karyawan Divisi Teknik PT BJTJ Surabaya.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | | |
|----|---------------------------|---------------|
| 1) | Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| 2) | Setuju (S) | diberi skor 4 |
| 3) | Netral (N) | diberi skor 3 |
| 4) | Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| 5) | Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013:240).

3.2.2 Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa cross-sectional data, cross-sectional data adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan menurut Gozhali dalam Arimawati, 2013). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang

dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X_1)

Menurut Mangkunegara (2009:160) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik yang terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, ketugian alat tubuh, pengelihan dan pendengaran.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Rachman, 2016:57), produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga factor penting: investasi, termasuk di dalamnya penggunaan pengetahuan dan teknologi serta penelitian, manajemen, dan tenaga kerja.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011:244). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh

dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom (df) = N - k*, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam syafrizal, 2011).

3.4.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah

hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja
a	= Koefisien konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja
X_2	= Lingkungan Kerja
e	= Estimasi error dari masing-masing variabel

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghazali (2011: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko).

Ghazali (2011:106) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- 1) $H_0: VIF > 10$, terdapat multikolinieritas
- 2) $H_1: VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada

membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 142).

3.4.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti

menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

3.4.5 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), secara parsial terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan.

3.4.6 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya

4.1.1 Sejarah Singkat PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia 3 (Persero) yang merupakan pemisahan dari divisi usaha terminal PT Pelindo 3 (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya dan berdiri pada tanggal 9 Januari 2002. Fokus utama pada saat ini PT BJTI PORT menangani kegiatan bongkar dan muat petikemas domestic di terminal Berlian di Tanjung Perak Surabaya, disamping menghandle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

Pertengahan 2008 sampai saat ini PT BJTI PORT dipercaya mengelola terminal kawasan satui cabang Kota Baru Kalimantan Selatan dengan menghandle kegiatan bongkar dan muat batu bara, bungkil, kernel, dan serpih kayu.

Saat ini PT BJTI PORT memiliki beberapa anak perusahaan sebagaimana dalam bagan berikut yaitu PT Berlian Manyar Sejahtera (PT BMS), PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (PT BKMS), PT Pelindo Property Indonesia (PT PPI), PT Terminal Curah Semarang (PT TCS), PT Terminal Nilam Utara (PT TNU), PT Eneggy Manyar Sejahtera (PT EMS).

4.1.2 Visi dan Misi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) Surabaya

Visi : Menjadi penyedia solusi jasa kepelabuhanan terbaik sebagai mitra logistic terpercaya yang menyatukan Indonesia.

Misi:

- a. menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna.
- b. Menyediakan SDM yang professional dibidang operasi terminal dan logistic.
- c. Memberikan jasa layanan logistic tepat waktu dan efisien.
- d. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 42 responden karyawan Divisi Teknik PT BJTI Surabaya, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**Tabel 4.1****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30	13	30,9%
2	31-40	24	57,1%
3	41-50	5	11,9%
Jumlah		42	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan usia dapat diketahui responden yang berusia 21-30 sebanyak 13 orang atau sebesar 30,9%, yang berusia 31-40 sebanyak 24 orang atau sebesar 57,1%, dan yang berusia 41-50 sebanyak 5 orang atau sebesar 11,9%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berumur 31-40 Tahun.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	66,7%
2	Perempuan	14	33,3%
Jumlah		42	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 66,7%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 33,3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 42 responden untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 42 responden, sebagai berikut:

Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (X1)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja ini terdapat 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Program keselamatan kerja pada perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan	24	17	1	0	0	42
		57,1%	40,5%	2,4%	0%	0%	100%
2	Peralatan pelindung diri seperti helm, sepatu khusus, safety belt dan yang lain-lain fungsinya sudah sesuai dengan tujuan	22	20	0	0	0	42
		51,2%	47,6%	0%	0%	0%	100%
3	Perusahaan sangat memperhatikan aspek keselamatan karyawan.	20	21	1	0	0	42
		47,6%	50%	2,4%	0%	0%	100%
4	Setiap karyawan yang melanggar peraturan keselamatan diberikan sanksi yang berat	22	20	0	0	0	42
		51,2%	47,6%	0%	0%	0%	100%
5	Fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan memuaskan	20	22	0	0	0	42
		47,6%	51,2%	0%	0%	0%	100%
6	Jam kerja saya tidak melebihi kemampuan fisik saya	21	21	0	0	0	42
		50%	50%	0%	0%	0%	100%
7	Asuransi kesehatan sangat	21	20	1	0	0	42
		50%	47,6%	2,4%	0%	0%	100%

	bermanfaat bagi saya						
8	Perusahaan memperhatikan aspek kesehatan karyawan	21	21	0	0	0	42
		50%	50%	0%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebagian besar menjawab sangat setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 57,1%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 50%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 50%, dan untuk pernyataan 8 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 50%.

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap lingkungan kerja (X2)

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan produktivitas kerja, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 8 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel
Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik.	10	30	2	0	0	42
		23,8%	71,4%	4,8%	0%	0%	100%
2	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.	16	25	1	0	0	42
		38,1%	59,5%	2,4%	0%	0%	100%
3	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.	20	21	1	0	0	42
		47,6%	50%	2,4%	0%	0%	100%
4	Fasilitas kantin yang diberikan perusahaan sangat membantu saya dalam mencari makanan pada jam istirahat.	21	20	1	0	0	42
		50%	47,6%	2,4%	0%	0%	100%
5	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	19	23	0	0	0	42
		45,2%	54,8%	0%	0%	0%	100%
6	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	20	22	0	0	0	42
		47,6%	52,3%	0%	0%	0%	100%

7	keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin.	18	24	0	0	0	42
		42,9%	57,1%	0%	0%	0%	100%
8	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja	16	24	2	0	0	42
		38,1%	57,1%	4,8%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 71,4%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 59,5%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 50%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 50%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 45,2%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 42,9%, dan untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 38,1%.

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap produktivitas kerja (Y)

Poroduktivitas kerja merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat hubungannya dengan variabel independen atau bebas yaitu K3 dan lingkungan kerja. Data hasil penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel
Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal	25	17	0	0	0	42
		59,5 %	39,5 %	0 %	0 %	0 %	100 %
2	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu	27	15	0	0	0	42
		62,8 %	34,9 %	0 %	0 %	0 %	100 %
3	Saya akan selalu memperbaiki kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya	26	14	2	0	0	42
		61,9 %	33,3 %	4,7 %	0 %	0 %	100 %
4	Saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	22	20	0	0	0	42
		52,3 %	47,6 %	0 %	0 %	0 %	100 %
5	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan	21	19	2	0	0	42
		50 %	45,2 %	4,7 %	0 %	0 %	100 %
6	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	25	17	0	0	0	42
		59,5 %	39,5 %	0 %	0 %	0 %	100 %
7	Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan	20	22	0	0	0	42
		47,6 %	52,3 %	0 %	0 %	0 %	100 %

	yang saya kerjakan						
8	Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	20	22	0	0	0	42
		47,6 %	52,3%	0%	0%	0%	100%
9	Saya selalu berusaha datang tepat waktu agar tidak terlambat	22	18	2	0	0	42
		52,3 %	41,9%	4,7 %	0%	0%	100%
10	Saya meninggalkan pekerjaan kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak	22	20	0	0	0	42
		52,3 %	47,6%	0%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagian besar menjawab sangat setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 59,5%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 62,8%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 61,9%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 52,3%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 50%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 59,5%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%, untuk pernyataan 8 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%, untuk pernyataan 9 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 52,3%, dan untuk pernyataan 10 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 52,3%.

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 42 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 42 responden, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r_{hitung} dan r_{tabel} dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{product\ moment}$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁)

Item Pernyataan	r-hitung	r-product moment	Keterangan
X _{1.1}	0.504	0.297	Valid
X _{1.2}	0.668	0.297	Valid
X _{1.3}	0.663	0.297	Valid
X _{1.4}	0.737	0.297	Valid
X _{1.5}	0.669	0.297	Valid
X _{1.6}	0.667	0.297	Valid
X _{1.7}	0.708	0.297	Valid
X _{1.8}	0.719	0.297	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-product moment	Keterangan
X _{2.1}	0.434	0.297	Valid
X _{2.2}	0.627	0.297	Valid
X _{2.3}	0.596	0.297	Valid
X _{2.4}	0.714	0.297	Valid
X _{2.5}	0.574	0.297	Valid
X _{2.6}	0.569	0.297	Valid
X _{2.7}	0.638	0.297	Valid
X _{2.8}	0.606	0.297	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-product moment, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Produktivitas
Kerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-product moment	Keterangan
Y.1	0.574	0.297	Valid
Y.2	0.504	0.297	Valid
Y.3	0.548	0.297	Valid
Y.4	0.693	0.297	Valid
Y.5	0.566	0.297	Valid
Y.6	0.806	0.297	Valid
Y.7	0.716	0.297	Valid
Y.8	0.716	0.297	Valid
Y.9	0.670	0.297	Valid
Y.10	0.650	0.297	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-product moment, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012:289). Hasil uji

reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1)	0.820	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.740	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.840	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2001:160).

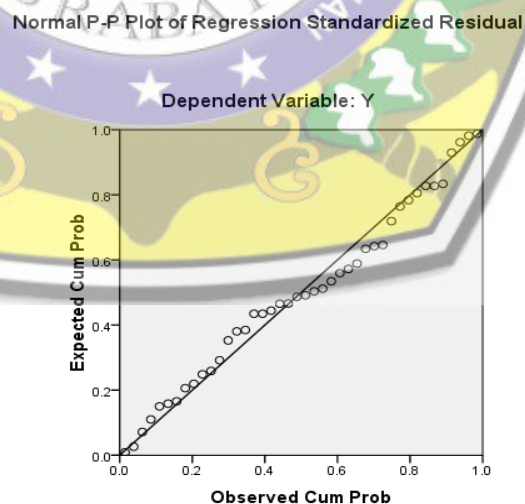
Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat

menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.1.

Pada gambar 4.1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. ini menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistik normal.

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p \geq 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized residual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10804034
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,575 dengan tingkat signifikan 0,895 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika

tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Pada gambar 4.2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Invlation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance*

Invlation Factor (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Invlation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,998	1,002
X ₂	0,998	1,002

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.197	6.291		-.190	.850
X ₁	.837	.122	.686	6.884	.000
X ₂	.466	.134	.346	3.472	.001

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,197 + 0,837 X_1 + 0,466 X_2 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1
 X_2 : Lingkungan Kerja
 β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2
 Y : Produktivitas Kerja
 e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terpenuhi mengakibatkan produktivitas kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak terpenuhi akan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Apabila nilai variabel yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja mempunyai nilai nol, maka variabel produktivitas kerja akan tetap sebesar -1,197, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar -1,197.
- Nilai koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) sebesar 0,837 (83,7%) menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,466 (46,6%) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja.

4.7 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap

data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.594	2.161

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Dari tabel 4.13 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.783 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas kerja dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.594 atau sebesar 59,4%. Nilai ini menunjukkan produktivitas kerja memiliki hubungan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja, sisanya sebesar 40,6% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), serta lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 dibawah, diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), serta lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan

nilai signifikan F_{hitung} 30,945 lebih besar dari F_{tabel} 3,24 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

Tabel 4.14
Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289.136	2	144.568	30.945	.000 ^a
Residual	182.197	39	4.672		
Total	471.333	41			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

4.8.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.12 diatas, maka diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 6,884 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,472 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

4.9 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel Yang Memiliki Hubungan Lebih Dominan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Setelah mengetahui bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan secara parsial.

maka sesuai dengan hipotesis ke 3 pada penelitian ini adalah: diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas kerja (Y).

Penentu variabel yang memiliki hubungan paling dominan adalah dengan nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 4.15
Nilai Koefisien Beta

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	0.686
Lingkungan Kerja (X_2)	0.346

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2018)

Dari tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) sebesar 0.686 dengan demikian hipotesis ke 3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat diterima karena variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas kerja.

4.10 Pembahasan

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karena memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung 30,945 lebih besar dari Ftabel 3,24 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05, yang berarti secara keseluruhan variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan hipotesis ke 3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0,837 untuk keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), dan 0,446 untuk

lingkungan kerja (X_2). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan dari masing-masing variabel bebas adalah positif atau searah yang berarti jika keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif atau searah terhadap produktivitas kerja (Y).

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan t hitung sebesar 6,884 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 itu artinya bahwa hipotesis ke-1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan t hitung 3,472 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut maka Hipotesis ke-1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan SPSS, dapat disimpulkan:

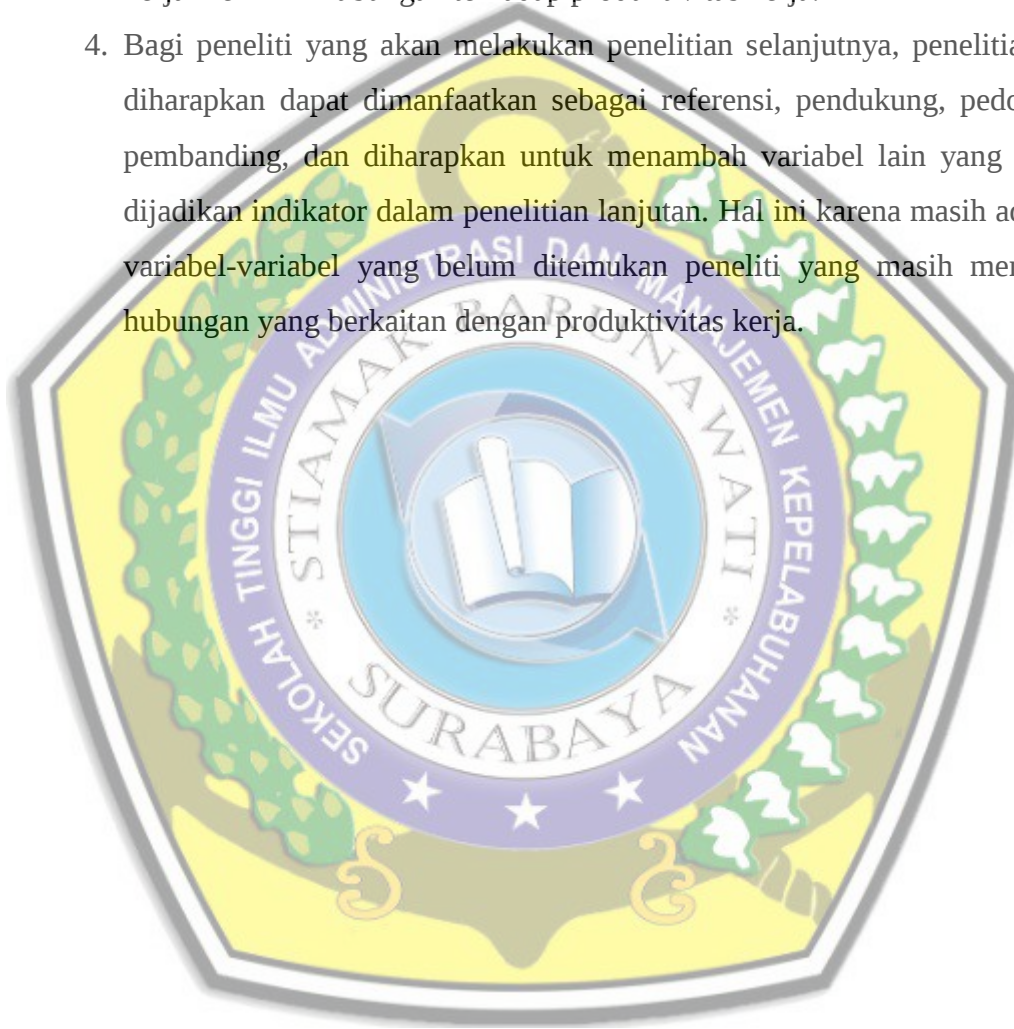
1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan t hitung sebesar 6,884 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 itu artinya bahwa hipotesis ke-1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan thitung 3,472 lebih besar dari t tabel sebesar 2,023, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut maka Hipotesis ke-2 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan dapat diterima.
3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), serta lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 30,945 lebih besar dari Ftabel 3,24 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Dalam analisis deskriptif ada 3 koresponden yang memilih netral dalam hal resiko kerja, aspek keselamatan dan asuransi kesehatan. Ada kemungkinan koresponden tersebut kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Saran dari penulis bisa diadakan sosialisasi menyeluruh pada seluruh karyawan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Terus menerus menciptakan budaya kerja yang berbasis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karena K3 memiliki hubungan dominan terhadap produktivitas kerja.
3. Terus menciptakan lingkungan kerja yang aman nyaman dan tentram sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat, karena lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja.
4. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Arimawati. 2013. *Pengaruh Kualitas Pekayanan Kinerja Pegawai Administrasi Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar, Penegrtian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lambrie. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksbang Presindo.
- Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Tarakanita.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mondy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mutiara, Panggabean. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pangabean, Mutiara Sibatani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahman. 2009. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Mekanik Alat Berat*. Jurnal INTEKNA.
- Rachman. 2016. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Personal Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Personal Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak. 2013. *Aplikasi Data Mining Untuk Permodelan Pembelian Barang Dengan Menggunakan Algoritma Apriori*. Surabaya: UPNV Jatim.
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto, Cecep. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2011. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Saung Seto.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Syafi'i. 2008. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Malang.

Syafriazal. 2011. *Analisis Pengolahan Data*. Bandung: Alfabeta.

Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi kedua. Yogyakarta: ANDI.

_____. 20011. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi kedua. Yogyakarta: ANDI.

Yuniarsih. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.

