

**KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DEVISI TEKNIK HARBOUR MOBILE CRANE PADA  
PT.EMITRACO INVESTAMA MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi  
Bisnis Prodi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan  
Manajemen Kelautan Barunawati Surabaya**



**Disusun Oleh :**

**Nama : Erol Jonathan Bernadus**  
**NIM : 15.1011238**  
**Program Studi : Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing : Dr. Bambang Suryantoro, SE., MSi**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA**

**2019**

SKRIPSI

KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DEVISI TEKNIK HARBOUR MOBILE CRANE PADA  
PT. EMITRACO INVESTAMA MANDIRI

Di Ajukan Oleh :

**EROLD JONATHAN BERNADUS**

**NIM : 15.1011238**

Telah Disetujui dan Diterima Dengan Baik Oleh :

Mengetahui, Tanggal : .....

Mengetahui, Tanggal : .....

Pembimbing,

Ketua Program Studi

**Dr. Bambang Suryantoro, SE, MSi**

**Soedarmanto, SE., MM**

Mengetahui, Tanggal : .....

KETUA

STIA Dan Menejemen Kepelabuhan

**NUGROHO DWI PRIYQHADI, S.Psi., M.Sc**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DEVISI TEKNIK HARBOUR MOBILE CRANE PADA  
PT. EMITRACO INVESTAMA MANDIRI

DISUSUN OLEH :

**EROLD JONATHAN BERNADUS**

**NIM : 15.1011238**

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada  
Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI :

**KETUA : Dr. CHAIRUL ANAM, SE, M.Si** (.....)

**SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE, MM** (.....)

**ANGGOTA : Dr. BAMBANG SURYANTORO, SE, M.Si** (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA Dan Menejemen Kepelabuhan

**NUGROHO DWI PRIYQHADI, S.Psi., M.Sc**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Erolid Jonathan Bernadus  
NIM : 15.1011238  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : "Keterampilan kerja, Lingkungan kerja dan Keselamatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Devisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT.Emitraco Investama Mandiri "

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan. ✱

Penulis,

( Erolid Jonathan Bernadus )

## ABSTRAK

**Erold Jonathan Bernadus, 151011238.** Judul Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Tehnik Harbour Mobile Crane Pada PT Emitraco Investama Mandiri.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (a) Apakah keterampilan kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik Harbour Mobile Crane Pada PT Emitraco Investama Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harbour Mobile Crane Pada PT Emitraco Investama Mandiri yang berjumlah 52 karyawan, Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari  $t$  hitung sebesar 4.529 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2.01063, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8.931 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2.01063, 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 dan Nilai  $t$  hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2.282 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2.01063, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial

**Kata kunci: Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dengan limpahan rahmat-Nya, penulisan laporan skripsi dengan judul : KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEVISI TEKNIK HARBOUR MOBILE CRANE PADA PT.EMITRACO INVESTAMA MANDIRI , dapat terselesaikan.

Atas bantuan semua pihak yang turut membantu penulisan Laporan Skripsi ini saya sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dengan harapan Semoga Tuhan Yang Maha Agung senantiasa melimpahkan rahmat atas budi yang telah diberikan, khususnya kepada yang terhormat :

1. Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi., M.Sc, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE., MM, selaku ketua Program Studi Sekolah Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
3. Dr. Bambang Suryantoro, SE., MSi, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan petunjuk di dalam penyusunan laporan skripsi ini.
4. Bapak / Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang selama ini telah membina dan memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
5. Pimpinan beserta staff dan karyawan PT. EMITRACO INVESTAMA MANDIRI yang telah memberikan kesempatan serta membantu dan juga memberikan informasi yang sangat berguna dalam penyusunan laporan skripsi ini.

6. Mama Tercinta serta Saudaraku yang senantiasa memberikan dorongan Semangat kepada penulis selama menempuh di bangku kuliah.
7. Rekan-rekan terbaikku group “Anti Rewel” seduluran sak lawase dan yang tidak bisa disebutkan, semua yang telah membantu dalam membeikan dorongan semangat dan sumbangan pikiran dalam penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh kesempurnaan yang ada untuk segala saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan laporan selanjutnya. Semoga laporan yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Surabaya, Agustus 2019

EROLD JONATHAN BERNADUS



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
* 1.5 Batasan Masalah .....	5
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2 Keterampilan Kerja .....	9
2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja .....	9
2.2.2 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja .....	9
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan .	10
a Tingkat Pendidikan .....	10
b Umur .....	10

c Pengalaman.....	10
2.2.4 Indikator Keterampilan Kerja .....	11
2.3 Lingkungan Kerja.....	11
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	20
a. Lingkungan kerja fisik .....	20
b. Lingkungan kerja non fisik .....	21
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	21
a. Suasana kerja .....	21
b. Hubungan dengan rekan kerja .....	22
c. Fasilitas kerja .....	22
2.4 Keselamatan Kerja .....	22
2.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja .....	22
2.4.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja .....	23
2.4.3 Faktor-Faktor Terjadinya Kecelakaan Kerja .....	25
2.4.4 Indikator Keselamatan Kerja .....	26
2.5 Produktivitas Kerja.....	26
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	26
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	26
2.5.3 Indikator Produktivitas .....	28
2.6 Penelitian Terdahulu .....	30
2.6.1 Data dan Informasi Untuk Menyusun Anggaran Pendapatan .....	22

2.7 Kerangka Berfikir .....	34
-----------------------------	----

2.8 Hipotesis .....	35
---------------------	----

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis dan Obyek Penelitian .....	36
--------------------------------------	----

3.1.1 Jenis Penelitian .....	36
------------------------------	----

3.1.2. Populasi dan Sampel .....	37
----------------------------------	----

3.1.2.1 Populasi Penelitian .....	37
-----------------------------------	----

3.1.2.2 Sampel Penelitian.....	37
--------------------------------	----

3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	38
-----------------------------------	----

3.4 Sumber Data .....	40
-----------------------	----

3.5 Definisi Operasional Variabel .....	40
---	----

3.5.1 Analisis Linier Berganda .....	42
--------------------------------------	----

3.5.2 Pengujian Hipotesis .....	43
---------------------------------	----

3.6 Teknik Analisis Data .....	42
--------------------------------	----

3.6.1 Uji Kualitas Data .....	43
-------------------------------	----

a. Uji Validitas .....	43
------------------------	----

b. Uji Reliabilitas .....	43
---------------------------	----

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
------------------------------	----

a. Uji Normalitas .....	44
-------------------------	----

b. Uji Multikolinieritas .....	45
--------------------------------	----

c. Uji Heteroskedastisitas .....	45
----------------------------------	----

3.6.3 Regresi Linier Berganda .....	46
-------------------------------------	----

3.6.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	47
--	----

3.6.5 Uji t (Parsial) .....	48
-----------------------------	----

3.6.6 Uji F (Simultan) .....	48
------------------------------	----

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum PT Emitraco Investama Mandiri .....	49
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Emitraco Investama Mandir	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
a Visi Perusahaan .....	50
b Misi Perusahaan .....	50
4.2 Karakteristik Responden Penelitian .....	50
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
4.3 Analisis Data .....	52
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	53
4.3.1.1 Uji Validitas .....	53
4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....	57
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.4.1 Uji Normalitas .....	58
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	60
4.4.3 Uji Multikolinieritas .....	61
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4.6 Uji Hipotesis .....	65
4.6.1 Uji F (Simultan) .....	65
4.6.2 Uji t (Parsial) .....	66
4.7 Analisa Koefisien Determinasi Berganda .....	68

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	70
----------------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Hal yang sanngat perlu di perhatikan demi tercapainya tujuan jangka panjang perusahaan adalah prouktivitas kerja. Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas 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

PT. Emitraco Investama Mandiri berdiri melengkapi jasa pelayanan dalam bidang persewaan dan perdagangan alat-alat berat. *Heavy Lift / Project Cargo*. PT. Emitraco Investama Mandiri menyediakan : *Crawler Crane, Hydraulic Rough-terrain cranes* dalam berbagai kapasitas untuk kegiatan pengangkatan / penurunan, pemuatan / pembongkaran *project cargo / material* konstruksi, dll.

Proses pengangkutan *Project Cargo* yang digunakan bervariasi dari *tractor head, flatbed, lowbed, sliding, logging* yang mana ukurannya dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik yang diinginkan.

Salah satu faktor penting untuk menunjang produktivitas kerja adalah, keterampilan kerja. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Alvin Efendi Khoirul Umam (2018:33) mengatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Menurut Bambang Wahyudi (2012:33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, sedangkan Sudarmanto, (2009:60) Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Selain kedua faktor diatas, hal yang tidak kalah penting adalah masalah lingkungan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Ilham Falah Ibrahim (2018:54) mengatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja”. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”, sedangkan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah dengan memberikan Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian Keselamatan kerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Anisah Fauziyah (2016) keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Panggabean Mutiara (2012:112) menjelaskan bahwa “Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental”, sedangkan menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Devisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri”**

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah keterampilan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri?
3. Apakah keselamatan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri?
4. Apakah keterampilan kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri.

3. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri.
4. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri.

#### **1.4 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 karyawan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

#### **1.5 Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja
- b. Serta penelitian ini menggunakan sampel atau responden hanya pada pelanggan di perusahaan penulis.

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

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

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

### **BAB V PENUTUP**

berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”, sedangkan Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah “proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Sondang P. Siagian (2013:6) mengemukakan pendapat yang berbeda, menurutnya Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya, sedangkan Mathis dan Jackson (2012:5) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurutnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama, sedangkan Hasibuan (2011:10) menjelaskan bahwa MSDM adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

### **2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017:9) menyebutkan bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## 2.2 Keterampilan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Menurut Bambang Wahyudi (2012:33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, sedangkan Sudarmanto, (2009:60) Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Yuniarsih dan Suwatno (2011:23) menjelaskan bahwa Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental sedangkan Wibowo (2014:325), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Robbins (2013:77) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu:

1. *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

2. *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill*: Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
4. *Problem Solving*: Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaanya.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2010:98) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

- a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

- b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

### c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

#### **2.2.4 Indikator Keterampilan Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011:23) yang dibagi beberapa indikator seperti berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Komitmen terhadap pekerjaan

### **2.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Menurut Nitisemito (2013:89) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (20014:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nuraida (2014:174), faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dia antaranya adalah sebagai berikut:

1. Cahaya/Penerangan Cahaya merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai karena memengaruhi kesehatan pegawai dan keselamatan serta kelancaran kerja. Penerangan yang baik merupakan hal vital yang dibutuhkan indra penglihat agar dapat melaksanakan tugas kantor. Tugas-tugas melihat ini untuk pekerjaan di dalam kantor lebih banyak tuntutananya karena yang dilihat adalah catatan-catatan kantor sehingga harus didukung oleh penerangan dalam jumlah dan mutu yang tepat dan diletakkan di tempat-tempat yang tepat pula. Penerangan kantor yang optimal berguna untuk:
  - a. Meningkatkan produktivitas kerja
  - b. Meningkatkan mutu kerja
  - c. Mengurangi terjadinya kesalahan
  - d. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata
  - e. Mengurangi rasa lelah
  - f. Meningkatkan semangat kerja pegawai, dan
  - g. Memberikan citra yang lebih baik bagi perusahaan.
2. Warna Warna juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Warna mempunyai pengaruh penting terhadap penerangan kantor. Perusahaan dapat menggunakan warna-warna muda apabila ingin menghemat biaya penerangan. Penggunaan tata warna

dalam kantor berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang. Setiap warna mempunyai pengaruh yang berlainan terhadap orang, atau setiap orang akan menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap warna-warna tertentu. Efek warna-warna ini dapat diberlakukan dalam penggunaannya pada dinding kantor, langit-langit, lantai karpet, tirai, perabotan kantor, dan lain-lain

3. Udara dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu/termperatur, kelembapan, sirkulasi/ventilasi, dan kebersihan. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), Air Conditioner (AC) mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembapan, dan kebersihan. Efisiensi pegawai kantor menunjukkan kenaikan rata-rata 20% setelah diberi AC. Terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi kantor, antara lain:
  - a. Meningkatkan produktivitas kerja
  - b. Meningkatkan mutu kerja kantor
  - c. Menjaga kesehatan pegawai
  - d. Meningkatkan semangat kerja; dan
  - e. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.
4. Bunyi/Suara Terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, faktor suara dapat memengaruhi efisiensi pekerja karena suara yang bising dapat mengganggu dan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), pengaruh suara yang gaduh adalah sebagai berikut:

- a. Menimbulkan gangguan mental dan saraf pegawai.
- b. Menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menggunakan telepon, dan menciptakan lebih banyak ketidakhadiran.
- c. Menambah kelelahan dan mengurangi semangat kerja pegawai.

Sumber kebisingan suara bisa berasal dari dalam kantor maupun dari luar kantor.

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan antara lain sebagai berikut.

- a. Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif
  - b. Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin tik yang tidak bising, dan sebagainya
  - c. Menggunakan material penyerap suara di dinding, jendela, atau lantai yang bisa menyerap dan mengisolasi suara. Materi yang paling efisien digunakan adalah karpet.
  - d. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya menempatkan generator di ruangan yang jauh/tersendiri.
5. Musik dapat memengaruhi keadaan fisik dan mental pegawai.

Musik berguna untuk hal-hal berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan produktivitas.

b. Mengurangi ketegangan mental, menimbulkan rasa relaks, mengurangi rasa gugup dan kejenuhan, serta menambah kegembiraan kerja. Hal ini dapat terjadi apabila:

1. Pekerjaan tidak membutuhkan konsentrasi tinggi, bersifat monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja;
2. Terdengar samar, volume tidak terlalu kuat, tempo sedang, lebut, tenang;
3. Tidak dibunyikan secara terus-menerus, melainkan pada waktu-waktu tertentu saja. Misalnya: pada pagi hari, siang hari, saat makan siang/waktu istirahat, dan sebelum pulang kerja. Masing-masing dapat dibunyikan sekitar 15 menit saja.

Menurut Sedarmayanti (2014:9), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1. 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 dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi,\* sebagian kecil akibat penguapan. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlalu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5. 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suar bising hendaknya

dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:
  - a. Konsentrasi bekerja
  - b. Datangnya kelelahan
  - c. Timbulnya bebarapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan 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 di sekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna

tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. 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 di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

### 2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan

#### **2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010: 17) yaitu:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat

meningkatkan semangat kerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Fasilitas kerja

Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Nursasongko (2012: 3) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut

## **2.4 Keselamatan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja

secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas.

Pangabeon Mutiara (2012:112) menjelaskan bahwa Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental, sedangkan menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Husni (2010:152), keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Menurut \*Widodo (2015:240) menjelaskan bahwa \*keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan..

#### **2.4.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja**

Bangun Wilson (2012:379) menjelaskan terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi. Yaitu:

##### 1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia

memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

## 2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

## 3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan

pertanggungannya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2010:211), dengan adanya jaminan keselamatan dan keamanan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatannya akan bekerja lebih optimal dan ini akan berdampak pada hasil pekerjaannya.

### 2.4.3 Faktor-Faktor Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:162) faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

#### 4. Pemakaian Peralatan Kerja

- a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

#### 5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a. Stamina pegawai yang tidak stabil.
- b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

#### **2.4.4 Indikator Keselamatan Kerja**

Indikator dari keselamatan kerja (Hiksan Nur, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.
- b. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan.
- c. Tingkat pengendalian personil.
- d. Jaminan keselamatan.
- e. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja.

### **2.5 Produktivitas Kerja**

#### **2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas 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, sedangkan menurut 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 h 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, sedangkan 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.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2011:103) mengatakan 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.

### 2.5.3 Indikator Produktivitas

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.



## 2.6 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Prasetyo Harvy Budiharjo (2017)	Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Air Manado	- Regresi Linier Sederhana	(X1) keselamatan kerja (X3) lingkungan kerja (Y) produktivitas kerja	(X2) kesehatan kerja Objek penelitian	<p>-Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel independent Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.</p> <p>-Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. Untuk variabel Keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.</p> <p>-Berdasarkan Adjusted R Square adalah 0,475 atau 47,5% berarti variabel</p>

					<p>dependent karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) karyawan sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.</p> <p>-Secara umum Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado tergolong baik yang artinya karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi.</p>	
2	Anisah Fauziah (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan)	-Regresi Linier Berganda	(X1) lingkungan kerja (X3) keselamatan kerja (Y) produktivitas kerja	(X2) kesehatan kerja Objek penelitian	<p>-Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Berlina Tbk.</p> <p>-Kesehatan kerja dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Berlina Tbk.</p> <p>-Keselamatan kerja dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p>

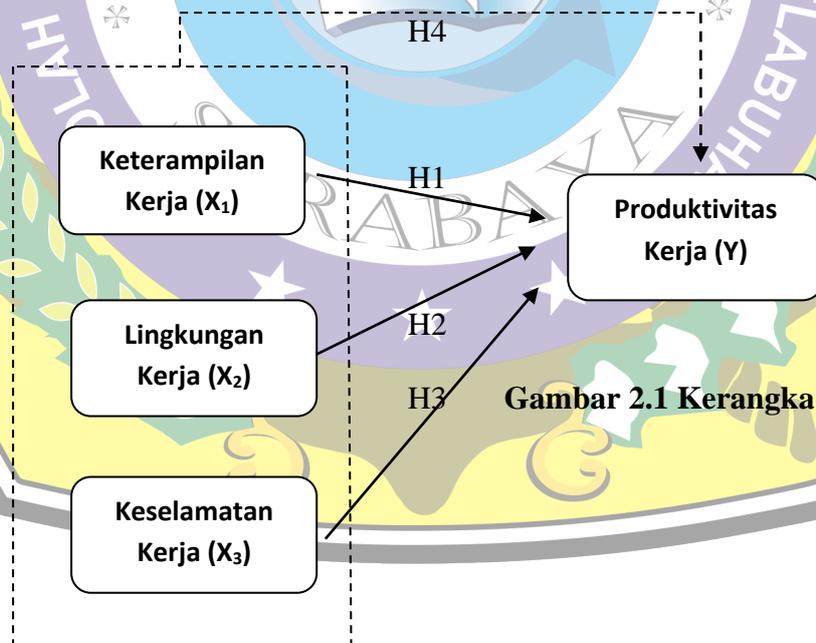
						<p>karyawan bagian produksi pada PT. Berlina Tbk.</p> <p>-Lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Berlina Tbk.</p>
3	Ilham Falah Ibrahim (2018)	Pengaruh keterampilan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mahesti Jaya Madiun	-Regresi Linier Sederhana	(X1) keterampilan kerja (X2) lingkungan kerja (X3) keselamatan kerja (Y) produktivitas kerja	Objek penelitian	<p>Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Variabel Keterampilan Kerja, variabel Keselamatan Kerja dan variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Mahesti Jaya Madiun. Dari ketiga variabel tersebut diketahui variabel keterampilan kerja adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja</p>
4	Alvin Efendi Khoirul Umam (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan	-Regresi Linier Berganda	(X1) lingkungan kerja (X2) keterampilan	(X3) keselamatan kerja Objek penelitian	<p>Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan</p>

		Masean Kabupaten Bondowoso	kerja (Y) produktivitas kerja		<p>antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu dengan persentase sebesar 87,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku. Diantara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu keterampilan kerja (X2) dengan persentase sebesar 56,44%.</p>
--	--	----------------------------	-------------------------------	--	---

## 2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sekaran (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 paradigmapenelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

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



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

-----> = pengaruh simultan

————> = pengaruh parsial

## 2.8 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 keterampilan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri
2. H2 = Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri.
3. H3 = Diduga bahwa keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri
4. H3 = Diduga bahwa keterampilan kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi teknik *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menguji dua variabel yaitu independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu penelitian data atau informasi atas fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya Sugiono (2014:9). "Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*Explanatory Research*), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesa".

Pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). 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, 2014:8).

### **3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.1.2.1 Populasi 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 *Harbour Mobile Crane* Pada PT Emitraco Investama Mandiri yang berjumlah 52 karyawan.

#### **3.1.2.2 Sampel Penelitian**

Sugiyono (2014:16), 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 menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. 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 diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

#### **2. 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:



### 3.4 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.

#### 1. 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.

#### 2. 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.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

#### 1. Keterampilan Kerja (X1)

Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori. Dengan indikator menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:23):

- a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

- b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Komitmen terhadap pekerjaan

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.. Dengan indikator menurut Septianto (2010: 17):

- a. Suasana kerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Fasilitas kerja

## 3. Keselamatan Kerja (X3)

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Dengan indikator menurut Hiksian Nur, 2012:

- a. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar
- b. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan.
- c. Tingkat pengendalian personil
- d. Jaminan keselamatan.

e. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

#### 4. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien. dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dengan indikator menurut Sutrisno (2010:104):

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang di capai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu.
- f. Efisiensi

#### 3.6 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 kategori, 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 teknik analisis 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.

### 3.6.1 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  $r_{productmoment}$  dengan mencari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - k$ , dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika  $r_{hitung} > r_{productmoment}$ , 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).

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (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, uji autokorelasi dan linieritas.

#### 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 :

- 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.

- 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.
- Atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan melihat hasil signifikansi harus di atas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas 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 multikolinieritas (multiko).

Ghozali (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 ( $Y$  prediksi -  $Y$  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).

### 3.6.3 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:

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

Keterangan:

Y	= Produktivitas kerja
$\alpha$	= Koefisien konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi keterampilan kerja
$\beta_2$	= Koefisien regresi lingkungan kerja
$\beta_3$	= Koefisien regresi keselamatan kerja
X <sub>1</sub>	= Keterampilan kerja
X <sub>2</sub>	= Lingkungan kerja
X <sub>3</sub>	= Keselamatan kerja
e	= Estimasi <i>error</i>

### 3.6.4 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  $R^2$  saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

### 3.6.5 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: keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan keselamatann kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja (Y).

$H_0$  diterima ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  di tolak ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

### 3.6.6 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: keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan keselamatann kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja (Y).

$H_0$  diterima ketika nilai Fhitung < Ftabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  di tolak ketika nilai Fhitung > Ftabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum PT Emitraco Investama Mandiri

PT. Emitraco Investama Mandiri berdiri melengkapi jasa pelayanan dalam bidang persewaan dan perdagangan alat-alat berat. Heavy Lift / Project Cargo. PT. Emitraco Investama Mandiri menyediakan : Crawler Crane, Hydraulic Rough-terrain cranes dalam berbagai kapasitas untuk kegiatan pengangkatan / penurunan, pemuatan / pembongkaran project cargo / material konstruksi, dll.

Proses pengangkutan Project Cargo yang digunakan bervariasi dari tractor head, flatbed, lowbed, sliding, logging yang mana ukurannya dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari perusahaan anda.

PT. Emitraco Investama Mandiri mengantisipasi kebutuhan pengguna jasa adalah kekuatan, Kemitraan. adalah kunci kesuksesan sehingga kami mampu memahami dan menanggapi setiap kebutuhan pengguna jasa secara cepat dan efektif. Kami meluangkan waktu untuk bekerja secara dekat dengan setiap pengguna jasa untuk mendapatkan strategi pengangkutan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing masing usaha anda, semua dilaksanakan dengan tujuan utama melayani kebutuhan pengguna jasa.

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PT Emitraco Investama Mandiri

PT. EMITRACO INVESTAMA MANDIRI didirikan pada tahun 1999, dan sejak itu perusahaan ini telah menjalin kerjasama yang baik dengan

PT.(Persero) Pelindo III d/h Devisi Uster (PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia) dalam bentuk kerjasama operasi penyediaan alat bongkar muat petikemas seperti *Reachstacker, Toploader, Forklift, Tracker Head & Trailer*.

Saat ini, PT. EMITRACO INVESTAMA MANDIRI terus berinvestasi dengan alat-alat barunya meningkatkan kemampuan operasinya dan memperluas jasa pelayanan petikemas di Jakarta serta Banjarmasin dimana perusahaan ini menyediakan Reachstacker untuk dioperasikan di Pelabuhan Trisakti Banjarmasin dan Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT Emitraco Investama Mandiri

- **Visi:** Memenuhi kebutuhan penggunaan jasa untuk saat ini dan mempersiapkan untuk esok hari merupakan totalitas PT. Emitraco Investama Mandiri
- **Misi:** Menyediakan layanan, transportasi " **ONE STOP** " yang lengkap dan terpercaya, sehingga pelanggan bisa semata-mata memusatkan perhatian pada bisnis utamanya.
- Mengaplikasikan seluruh pengalaman dan keahlian untuk menangani semua kebutuhan transportasi, *heavy lift* serta *cargo handling* secara **Aman, Cepat dan Profesional dengan layanan 24 jam**

#### 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 52 karyawan PT Emitraco Investama Mandiri, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia,

jenis kelamin 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 Tahun	14	26.9%
2	31-40 Tahun	19	36.5%
3	41-50 Tahun	16	30.8%
4	>50 Tahun	3	5.8%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan usia dapat diketahui responden yang berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 26.9%, dari usia 31-40 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 36.5%, dari usia 41-40 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 30.8%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5.8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berasal dari usia 31-40 Tahun.

#### 4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	49	94.2%
2	Perempuan	3	5.8%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang atau sebesar 94.2%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau sebesar 5.8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	33	63.4%
2	Diploma	11	21.1%
3	Sarjana	8	15.4%
	Jumlah	52	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang berlatar pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 33 orang dengan persentase 63.4%, responden yang berlatar pendidikan diploma sebanyak 11 orang dengan persentase 21.1%, dan responden yang berlatar pendidikan sarjana sebanyak 8 orang dengan persentase 15.4%. Jadi, dapat disimpulkan responden terbanyak adalah dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK Sederajat.

#### 4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 52 responden karyawan PT Emitraco Investama Mandiri 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:

#### **4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 52 responden karyawan PT Emitraco Investama Mandiri, 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*.

##### **4.3.1.1 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  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

##### **a. Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.637	0.2732	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.645	0.2732	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.728	0.2732	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.676	0.2732	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.637	0.2732	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.645	0.2732	Valid
X <sub>1.7</sub>	0.728	0.2732	Valid
X <sub>1.8</sub>	0.676	0.2732	Valid
X <sub>1.9</sub>	0.619	0.2732	Valid
X <sub>1.10</sub>	0.545	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

\*Variabel keterampilan kerja terdiri dari 10 item pernyataan.

Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel keterampilan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### **b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.677	0.2732	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.747	0.2732	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.740	0.2732	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.648	0.2732	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.338	0.2732	Valid
X <sub>2.6</sub>	0.379	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**c. Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel keselamatan kerja (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.847	0.2732	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.718	0.2732	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.765	0.2732	Valid

X <sub>2.4</sub>	0.787	0.2732	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.727	0.2732	Valid
X <sub>2.6</sub>	0.794	0.2732	Valid
X <sub>2.7</sub>	0.603	0.2732	Valid
X <sub>2.8</sub>	0.847	0.2732	Valid
X <sub>2.9</sub>	0.787	0.2732	Valid
X <sub>2.10</sub>	0.727	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

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

#### d. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

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

**Tabel 4.7 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.500	0.2732	Valid
Y.2	0.640	0.2732	Valid
Y.3	0.604	0.2732	Valid
Y.4	0.690	0.2732	Valid
Y.5	0.770	0.2732	Valid

Y.6	0.664	0.2732	Valid
Y.7	0.719	0.2732	Valid
Y.8	0.626	0.2732	Valid
Y.9	0.345	0.2732	Valid
Y.10	0.290	0.2732	Valid
Y.11	0.770	0.2732	Valid
Y.12	0.664	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

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

#### 4.3.1.2 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 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Keterampilan Kerja ( $X_1$ )	0.850	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.635	0.6	Reliabel

(X <sub>2</sub> )			
Keselamatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.917	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.768	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel keterampilan kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), keselamatan kerja (X<sub>3</sub>) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

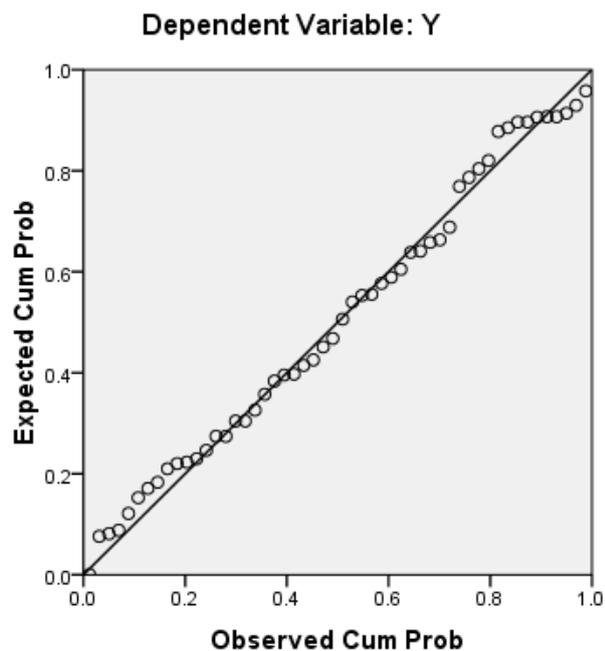
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak 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.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

### Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametik *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 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86884362
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.046
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

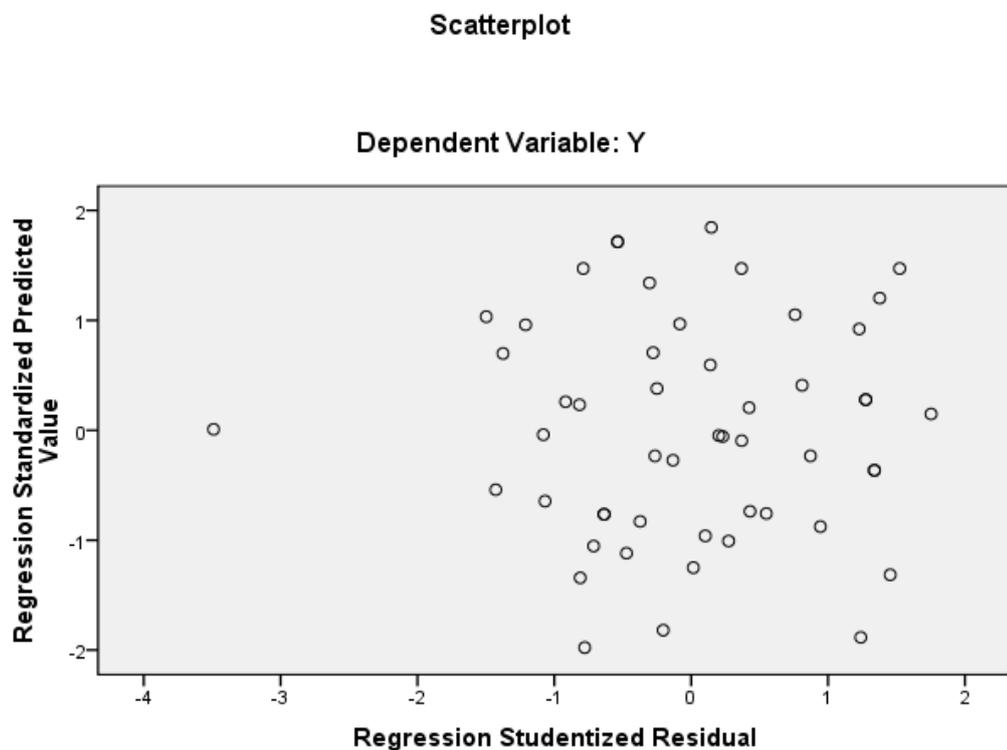
Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.556 dengan tingkat signifikan 0.917 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya  $\geq 0,05$ .

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ) 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 (2019)

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.

#### 4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu keterampilan kerja ( $X_1$ ),

lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance*  $< 0.1$  atau *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance*  $> 0.1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X <sub>1</sub>	0,620	1,612	Tidak terjadi Multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0,260	3,845	Tidak terjadi Multikolinieritas
X <sub>3</sub>	0,236	4,236	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 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.

#### 4.5 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 4.11 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.254	2.036		2.580	.013

X1	.209	.046	.218	4.529	.000
X2	1.193	.134	.663	8.931	.000
X3	.148	.065	.178	2.282	.027

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.254 + 0.209 X_1 + 1.193 X_2 + 0.148 X_3 + e$$

Keterangan:

$X_1$  : Keterampilan kerja

$\beta_1$  : Koefisien arah regresi variabel keterampilan kerja

$X_2$  : Lingkungan kerja

$\beta_2$  : Koefisien arah regresi variabel lingkungan kerja

$X_3$  : Keselamatan kerja

$\beta_3$  : Koefisien arah regresi variabel keselamatan kerja

$Y$  : Produktivitas Kerja

$e$  : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas ( $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ ) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ) terpenuhi mengakibatkan produktivitas kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan

kerja ( $X_3$ ) tidak terpenuhi akan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai nol, maka variabel produktivitas kerja akan tetap sebesar 5.254, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 5.254.
- b. Nilai koefisien keterampilan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.209 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel keterampilan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.209 pada variabel produktivitas kerja.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.193 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel lingkungan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 1.193 pada variabel produktivitas kerja.
- d. Nilai koefisien keselamatan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.148 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel keselamatan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.148 pada variabel produktivitas kerja.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ).

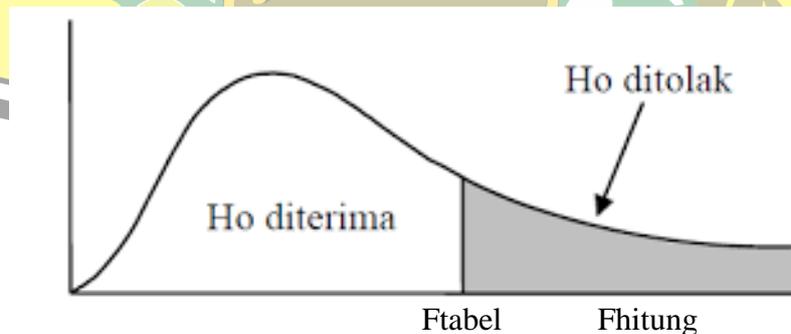
Berdasarkan tabel 4.12 dibawah, diketahui bahwa keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 216.308 lebih besar dari Ftabel 2.80 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05.

**Tabel 4.12 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.481	3	173.494	216.308	.000 <sup>a</sup>
	Residual	38.499	48	.802		
	Total	558.981	51			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

**Gambar 4.3 Kurva uji F**



2.80            216.308

Kriteria:

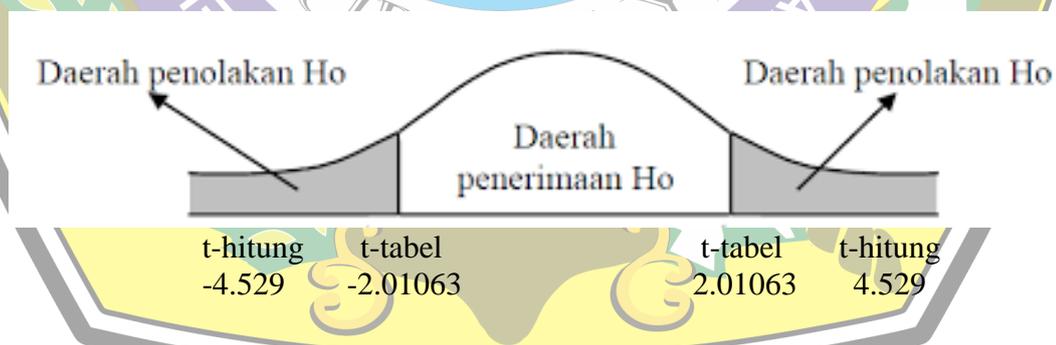
H0 diterima dan Hi ditolak apabila  $F\text{-hitung} < 2.80$

H0 ditolak dan Hi diterima apabila  $F\text{-hitung} > 2.80$

#### 4.6.2 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 4.11 diatas, maka diketahui bahwa variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 4.529 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dengan gambar kurva dibawah ini:

**Gambar 4.4 Kurva Uji t Variabel Keterampilan Kerja**



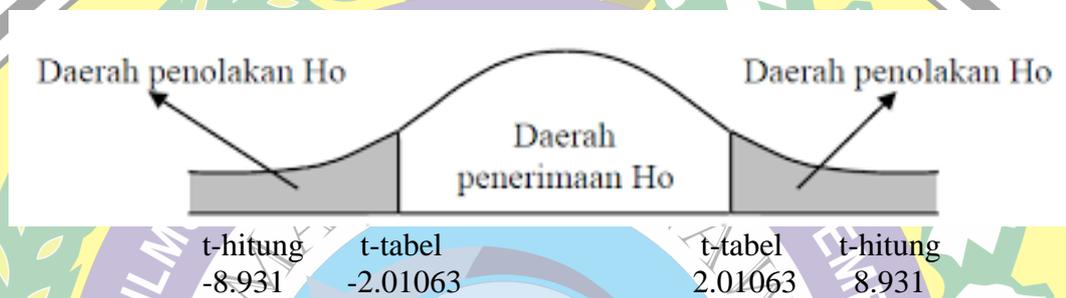
Kriteria:

H0 diterima dan Hi ditolak apabila  $-2.01063 \leq 4.529 \leq 2.01063$

H0 ditolak dan Hi diterima apabila  $4.529 > 2.01063$  atau  $-4.529 < -2.01063$

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8.931 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063, 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 dengan gambar kurva dibawah ini:

**Gambar 4.5 Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja**



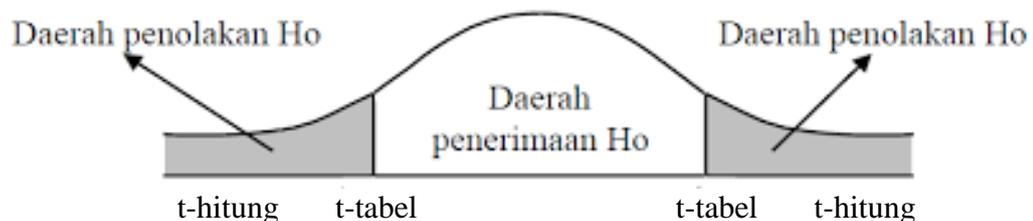
Kriteria:

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $-2.01063 \leq 8.931 \leq 2.01063$

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $8.931 > 2.01063$  atau  $-8.931 < -2.01063$

Nilai t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2.282 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dengan gambar kurva dibawah ini :

**Gambar 4.6 Kurva Uji t Variabel Keselamatan Kerja**



$$-2.282 \quad -2.01063 \quad 2.01063 \quad 2.282$$

Kriteria:

H0 diterima dan Hi ditolak apabila  $-2.01063 \leq 2.282 \leq 2.01063$

H0 ditolak dan Hi diterima apabila  $2.282 > 2.01063$  atau  $-2.282 < -2.01063$

#### 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<sup>2</sup>. Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.927	.896

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.13 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.965 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas kerja dengan variabel keterampilan kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), keselamatan kerja (X<sub>3</sub>) 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 R Square adalah 0.931 atau sebesar 93,1%. Nilai ini menunjukkan produktivitas kerja memiliki hubungan oleh variabel keterampilan kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), keselamatan kerja (X<sub>3</sub>), sisanya sebesar 6.9% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel keterampilan kerja secara parsial ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) yang terlihat dari hasil uji t.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) yang terlihat dari hasil uji t.
3. Variabel keselamatan kerja secara parsial ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) yang terlihat dari hasil uji t.
4. keterampilan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), keselamatan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) yang terlihat dari hasil uji f.

#### 5.2 Saran

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

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

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Munandar, Utami. 2014. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penellitian Manajemen (Cetakan ke empat)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

